



Excmo.
Ayuntamiento
de Zafra

II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ZAFRA

2017 - 2019

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la igualdad de Género implica que los hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios y ser tratados con el mismo respeto. Su objetivo final es otorgar a las personas igualdad legal, cultural y social, especialmente en las actividades democráticas y asegurar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo



INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD.
 - 2.1. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS:
 - Selección de la plantilla
 - Contratación de personal
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción retribución salarial
3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.
4. OBJETIVOS DEL PLAN
5. PLAN DE ACCIÓN
 - 5.2 TIEMPO DE TRABAJO: CONCILIACIÓN Y CORREPONSABILIDAD
 - 5.3 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN
 - 5.4 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 5.5 VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 5.6 RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
6. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN
7. COMISIÓN DE IGUALDAD
8. VIGENCIA

ANEXO: CRONOGRAMA

1.- INTRODUCCIÓN

La transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, cada vez más, un elemento esencial y prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas, tanto porque son organizaciones laborales como por ser entidades gestoras de las políticas públicas que se ponen en marcha en los diferentes ámbitos territoriales y competenciales.

En este contexto, los procesos para la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la gestión de las entidades públicas se están empezando a desarrollar de forma sistemática en los organismos públicos de nuestro país en todos los niveles territoriales: local, provincial, regional y estatal.

Los recientes cambios legislativos han venido a amparar e impulsar dichos procesos, ya que además de establecer la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en las empresas y organizaciones laborales, determinan la integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

La Ley 7/ 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por otro lado, la Ley orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a nivel estatal) y la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma) establecen obligaciones para las administraciones públicas, en los dos sentidos: como organizaciones laborales y como gestoras de políticas públicas.

Sin embargo, existen dificultades en las organizaciones, derivadas de la forma tradicional de trabajar y de los recursos, tanto humanos como técnicos y económicos, que determinan las posibilidades de la entidad pública de llevar a cabo intervenciones adecuadas a las responsabilidades que en materia de igualdad les atribuyen las leyes. Por eso, si se quiere lograr un resultado significativo de estas intervenciones, es preciso abordarlas de forma activa y planificada, partiendo de un diagnóstico previo de la situación en la que se encuentra dicha organización en relación con las responsabilidades que debe adoptar para la promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, es preciso señalar que se trata de procesos que afectan al funcionamiento interno de la totalidad de la organización y que comprometen la actuación de todas las áreas de competencia de la misma, por lo que en su desarrollo deben implicarse todos los departamentos que la componen. En este sentido, los departamentos de igualdad o de la mujer juegan el papel de impulsar y coordinar todo el proceso que tiene como objetivo incorporar la igualdad de oportunidades en el seno de la organización laboral así como en las políticas públicas que desarrolla, pero todos y cada uno de los departamentos de la entidad están obligados a adoptar, a su vez, un papel activo en el ámbito de sus competencias.

Este Plan o estrategia de trabajo se plantea como retos principales integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la Administración local y adecuar su política y prácticas en esta materia a los avances y mandatos legislativos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad elaborado en 2010 sirve como base para realizar un nuevo análisis de la situación de trabajadoras y trabajadores de este Ayuntamiento y crear una Comisión permanente de participación y coordinación en la que se irá revisando y mejorando periódicamente, siendo uno de sus principales retos conseguir la implicación de todas las Concejalías, de todos los agentes políticos, sociales y económicos, de todas las asociaciones, de las entidades educativas, deportivas, culturales, sanitarias y lo que es más importante, de la ciudadanía de Zafra. Porque el logro de la igualdad es competencia de todas las personas de una ciudad y a todas beneficiará, no solamente a las mujeres.

Todo nace de la voluntad política y tras la firma de un compromiso interno por parte de la Corporación Municipal, representantes sindicales y personal Técnico en Igualdad, de reactivar las políticas de igualdad, puesto que la vigencia del Plan de 2010 y su Comisión expiró en diciembre de 2012. Esta nueva Comisión de Igualdad será igualmente un órgano mixto y paritario, formado por mujeres y hombres representantes tanto del Ayuntamiento como del personal.

La Comisión de Igualdad actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del Plan y, por supuesto, de negociación.

A partir de un nuevo diagnóstico de la situación sobre igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Zafra en el que se recogen los datos necesarios, tanto cuantitativos como cualitativos, se han detectado los aspectos más urgentes que deben abordarse en materia de igualdad para hacer efectiva la Igualdad de Oportunidades en la organización.

En función de los resultados del Diagnóstico de Género se han marcado unos Objetivos definidos, unas medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por último, se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de la plantilla en materia de Igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Zafra y que servirá como antecedente a un posible Plan de Igualdad enfocado a la ciudadanía.

El Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Zafra es:

- Colectivo, ya que se realiza entre todas las personas de la plantilla.
- Flexible, ya que está adaptado a las características del Ayuntamiento de Zafra y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Integral, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.

- Tiene un fin, conseguirla Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos correctores de los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo al principio de la Igualdad de Oportunidades.

2.- CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

El Ayuntamiento de Zafra cuenta con una plantilla fija compuesta por **205** personas de los cuales 123 son **hombres (60%)** y 82 **mujeres (40%)**.

Del total de hombres **42** son funcionarios y **81** son personal laboral, mientras que del total de mujeres solo hay **8 funcionarias** (lo cual supone menos **5%** de la plantilla) y **74** son personal laboral.

El personal laboral del Ayuntamiento de Zafra se rige por el “Convenio Colectivo *del Ayuntamiento de Zafra*”. Su personal funcionario lo hace por un Acuerdo Marco que no fue aprobado por la Delegación del Gobierno cuando se presentó, pero vigente por acuerdo entre las partes.

Ambos están vigentes desde el 1 de Enero del año 2000, con las revisiones anuales correspondientes de los conceptos retributivos.

3.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Tras la realización del diagnóstico de género, se han detectado en el Ayuntamiento algunos aspectos que favorecen la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras como es el caso de las licencias y permisos, retribuidos y no retribuidos, que mejoran lo recogido tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Sin embargo, se han detectado por otra parte una serie de áreas en la que se visualizan desigualdades de género, tales como el uso de un lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo.

Es de destacar, de forma positiva, la creación y aprobación de un Protocolo de Prevención y Actuación en caso de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en este Ayuntamiento. Dicho documento se pondrá a disposición de todas las jefaturas de servicios para que el personal a su cargo esté adecuadamente informado.

Conocer y señalar estas diferencias y sus significados es el paso inicial e imprescindible para abordar la reflexión crítica que concluya en acciones sistemáticas dirigidas a conseguir una sociedad más justa. El resumen de este diagnóstico se refleja en la tabla siguiente:

ÁREA	SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO	OBJETIVOS
<p>CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA</p>	<p>El Funcionario de este Ayuntamiento se rige por el Acuerdo Marco.</p> <p>El personal laboral del Ayuntamiento se rige por el Convenio Colectivo de Trabajo del “Excmo. Ayuntamiento de Zafra”</p> <p>Existe un Reglamento que regula la Bolsa de Empleo.</p> <p>Existe un Protocolo de actuación en caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recoger de manera explícita el compromiso de elaboración de un protocolo que incorpore las medidas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos laborales que les corresponden. Ya existe un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
<p>CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA</p>	<p>El ayuntamiento de Zafra cuenta con una plantilla fija compuesta por 205 personas, de las cuales 123 son hombres y 82 mujeres. Como Funcionarios hay 42 hombres y 8 mujeres y como personal laboral hay 81 hombres y 74 mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el principio de composición o presencia equilibrada (60-40%). Actualmente se cumple en esa misma proporción.
<p>POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>El personal laboral se contrata a través de oposición libre o concurso-oposición, mediante convocatorias o programas de empleo, o a través de propia bolsa de empleo del Ayuntamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que forman parte de la Mesa de Negociación y de los tribunales de selección. Introducir criterios de utilización de un lenguaje no sexista en la oferta de empleo y bases de selección de personal
<p>CONTRATACIÓN</p>	<p>Dentro del personal laboral existe un 22% de mujeres con parcialidad en sus contratos frente al 2% de hombres.</p> <p>También es destacable que la temporalidad afecta a un 52% de las mujeres frente a un 48% de varones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Introducir medidas para reducir la temporalidad y la parcialidad en la contratación para aquellas actividades donde las mujeres ostentan mayor representatividad

	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>El mayor número de mujeres ocupa los puestos de servicios de limpieza, auxiliares sanitarios, auxiliar de ayuda a domicilio y auxiliares de administración.</p> <p>Los hombres en cambio, ocupan en su mayoría puestos de operario, conserjería y conducción de vehículos municipales.</p> <p>Existe tanto segregación horizontal como vertical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la composición equilibrada en las distintas categorías profesionales. • Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo de la R.P.T
	FORMACIÓN	<p>No existe en este Ayuntamiento Plan de Formación específico.</p> <p>La formación se realiza a través de la EAP y la Diputación Provincial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar lo establecido en el Convenio Colectivo sobre formación • Fomentar el acceso a la formación de todo el personal, especialmente de los grupos menos cualificados. • Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las diferentes jefaturas de servicios.
	PROMOCIÓN	<p>No se han detectado datos suficientes sobre el proceso de promoción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna.
	RETRIBUCIÓN SALARIAL	<p>La estructura de la retribución salarial es la misma tanto para el personal funcionario como laboral.</p> <p>Las posibles brechas de género vienen definidas por criterios como la segregación ocupacional y otros complementos y plusones asociados a determinados puestos que no ha sido facilitados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el principio de igualdad retributiva
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN		<p>Los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad han sido disfrutados por las trabajadoras del Ayuntamiento, no ha habido ningún sólo caso de hombres que hayan hecho uso de este derecho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la corresponsabilidad familiar y doméstica entre mujeres y hombres. • Asegurar que las distintas medidas de conciliación existentes sean conocidas por todo el personal.

<p style="text-align: center;">COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</p>	<p>El Ayuntamiento de Zafrá considera que su imagen, tanto interna como externa, transmite los valores de igualdad entre mujeres y hombres, ya que no se produce discriminación alguna entre la plantilla, ajustándose a lo que marca la Ley.</p> <p>Sin embargo, aún no hay una total utilización del lenguaje no sexista en las ofertas de empleo y documentación interna. Únicamente destaca el hecho de que los despachos están señalados en sustantivos abstractos, como Alcaldía, Secretaría, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el conocimiento de toda la plantilla sobre el proceso de implantación del Plan de Igualdad. • Asumir el lenguaje inclusivo como herramienta indispensable a favor de la Igualdad entre mujeres y hombres.
<p style="text-align: center;">AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL</p>	<p>La Bolsa de Empleo se dirige principalmente a la inserción de personas con dificultades para encontrar empleo o con riesgo de exclusión.</p> <p>Existen programas con el mismo objetivo: Plan de Empleo de Experiencia; Plan de Empleo Social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con la puesta en marcha de programas dirigidos a la contratación de mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
<p style="text-align: center;">PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Ha sido elaborado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que debe garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formar a las personas que componen la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo. • Difundir y distribuir el Protocolo a todos los departamentos, garantizando el acceso a todo el personal de la Administración.
<p style="text-align: center;">RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</p>	<p>El Ayuntamiento de Zafrá dispone de un servicio de Prevención de Riesgo externalizado. Además, cuenta con personal técnicos especialistas que colaboran en la Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1. Objetivo general

El objetivo general de la actualización del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zafra es contribuir a eliminar las desigualdades que han emergido en la fase de diagnóstico y detectar y evitar posibles situaciones futuras que no respeten la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral municipal.

Este objetivo se llevará a cabo en la medida en que, tanto la Corporación Municipal como la plantilla del Ayuntamiento, se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan como uno de sus objetivos principales la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Se establecen como Objetivos Generales:

- Consolidar el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Modificar o eliminar las prácticas de gestión de personal que puedan estar dando lugar a las situaciones de desigualdad.
- Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y el equilibrio en la participación de las mujeres y hombres.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

4.2. Objetivos específicos

- a. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- b. Asumir el lenguaje inclusivo como herramienta indispensable a favor de la igualdad entre mujeres y hombre.
- c. Fomentar el acceso a la formación de todo el personal, especialmente de los grupos menos cualificados
- d. Ampliar la participación de mujeres y hombres en aquellos puestos o servicios en los que tienen menor representación.
- e. Reducir la parcialidad en la contratación.
- f. Asegurar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- g. Fomentar la corresponsabilidad doméstica entre mujeres y hombres.
- h. Difusión del Plan de Igualdad.
- i. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- j. Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- k. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.

5. PLAN DE ACCIÓN

Este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Zafra afecta exclusivamente a la plantilla, pero como se ha indicado en la introducción la transversalidad de la perspectiva de género y la participación ciudadana en la elaboración de futuros Planes, deben convertirse en principios rectores que marquen el camino a seguir.

Para poner en marcha un Plan así no es suficiente con la voluntad política y el impulso del Ayuntamiento ya que para lograr los cambios deseados en la estructura no igualitaria de la sociedad contemporánea se requiere el esfuerzo de todos los agentes sociales a través de su esfuerzo y su implicación.

Avanzar en la igualdad real requiere un compromiso y un cambio de actitudes globales que permitan abrir paso a un modelo de sociedad con un mayor grado de igualdad entre mujeres y hombres constituye una tarea a medio y largo plazo que origine nuevos modelos de referencia no sesgados por la asignación tradicional de género.

La responsabilidad de los Poderes Públicos ante el principio de igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido en un criterio general de actuación desde la aprobación de la Ley de Igualdad. A pesar de este importante avance legislativo hay diversas circunstancias que ponen de manifiesto que queda mucho por trabajar para conseguir una igualdad efectiva (escasa presencia de mujeres en posiciones de representación social y toma de decisiones, la persistencia de situaciones de violencia de género, el mayor desempleo femenino...).

Esperemos que este nuevo Plan sea una referencia para otras instancias de la Administración que, como el Ayuntamiento de Zafra, quieran liderar este proceso, incorporando a sus políticas de recursos humanos el compromiso efectivo con la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación se definen las distintas Áreas de intervención y, con posterioridad, se detallan en una tabla los objetivos y acciones que las integran así como la persona o personas responsables de su puesta en marcha y seguimiento, además de la temporalización.

Asimismo, se propone la necesidad de revisión de los dos textos que regulan las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Zafra, esto es, el Acuerdo Marco para personal funcionario y el Convenio Colectivo de trabajo para personal laboral, aunque esta medida no se puede incluir en la temporalización que aquí se presenta.

La comisión de Igualdad trabajará para la promoción de la comunicación no sexista en el Ayuntamiento de Zafra, contribuyendo a garantizar el cumplimiento por parte de la institución del art. 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de los artículos 3.9, 7.2.b y 27 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de Género en Extremadura. También se marcará como objetivo asegurar la utilización de un lenguaje e imágenes inclusivas en la comunicación interna y externa del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, así como favorecer la eliminación de estereotipos de género en relación con las profesiones y con el empleo en el Ayuntamiento de Zafra.

Uno de los logros conseguidos en este Plan ha sido la incorporación de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, recogiendo en dicho documento la ampliación de los derechos laborales de las empleadas/os públicas que sean víctimas de acoso.

AREA SELECCIÓN

OBJETIVO A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Formación en igualdad de género a las personas que forman parte de la Mesa de Negociación y de los Tribunales de Selección en el Ayuntamiento	En 2010 la formación fue realizada. Dado el tiempo transcurrido, se volverá a incidir en dicha formación.	Nº de personas formadas en igualdad de género	Concejalía responsable	2017-2019.
Asumir el lenguaje inclusivo como herramienta indispensable a favor de la igualdad entre mujeres y hombres	Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo	Ofertas de empleo elaboradas con un lenguaje no sexista	Nº de ofertas publicadas en lenguaje no sexista	Comisión de igualdad Concejalía responsable	2017-2019.

ÁREA DE CONTRATACIÓN

OBJETIVO A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>Ampliar la participación de mujeres y hombres en aquellos puestos en los que tienen menor representación</p>	<p>Implementación de una medida de acción positiva, dando prioridad en la contratación al sexo menos representado en cada profesión, categoría y/o función. Siempre a igual de mérito y capacidad</p>	<p>Mayor equilibrio entre mujeres y hombres en cada profesión, categoría y/o función</p>	<p>Incremento de mujeres y hombres en las categorías y puestos en los que se encuentran infrarrepresentados</p>	<p>Concejalía responsable de contratación</p>	<p>2017-2019.</p>
<p>Reducir la parcialidad en la contratación</p>	<p>En aquellos programas o líneas de subvención donde se pueda elegir la modalidad de contratación, priorizar la jornada a tiempo completo</p>	<p>Incremento de la contratación a tiempo completo</p>	<p>Reducción de la parcialidad en la contratación femenina</p>	<p>Concejalía responsable de contratación</p>	<p>2017-2019.</p>

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Asumir el lenguaje inclusivo como herramienta indispensable a favor de la igualdad entre mujeres y hombres	Revisión de la R.P.T para corregir la denominación sexista de algunos puestos	Denominación de los puestos de la R.P.T. con un lenguaje no sexista	Nº de correcciones realizadas en la denominación de los puestos de la R.P.T.	Comisión de igualdad. Concejalía responsable	2017-2019.

TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Fomentar la Corresponsabilidad doméstica entre mujeres y hombres	Realización de una campaña informativa sobre los permisos laborales de conciliación del Ayuntamiento dirigida a los trabajadores	Trabajadores informados sobre sus derechos de conciliación	Nº de comunicados emitidos. Nº de trabajadores a los que se les entrega (desagregado por sexo) Nº de sesiones informativas realizadas Nº de material entregado	Comisión de Igualdad	Abril-diciembre 2017

ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades	Continuar formando en igualdad de género a la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad formada en igualdad de oportunidades	N° de acciones formativas en las que participan	Comisión de Igualdad	Abril-diciembre 2017
			N° de horas de formación que reciben		
	Formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al personal del Ayuntamiento aprovechando los recursos existentes (Oficina de Igualdad de mancomunidad, Sindicatos...)	Personal del Ayuntamiento formada en igualdad de oportunidades	N° de talleres impartidos	Concejalía de Igualdad	Abril-diciembre 2017
			N° de personas que participan en los talleres		
Fomentar el acceso a la formación de todo el personal.	Realización de un diagnóstico en necesidades formativas, aplicando lo que marca el Convenio Colectivo sobre formación.	Conocimiento de las necesidades formativas de la plantilla	Diagnóstico realizado	Concejalía responsable	Abril-diciembre 2017

ÁREA DE PROMOCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna	Realización de un estudio pormenorizado de los procesos de promoción interna del personal del Ayuntamiento	Conocimiento del número de mujeres y hombres que han promocionado	Estudio realizado	Comisión de Igualdad	2017-2019.

ÁREA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICO	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Asegurar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Realización de un estudio pormenorizado y un seguimiento de las retribuciones medias entre mujeres y hombres, diferenciando salario base y complementos generales y específicos de este Ayuntamiento	Conocimiento sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, tanto laborales como funcionarios	Estudio realizado	Comisión de Igualdad	2017-2019.

AREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIDAD

OBJETIVO A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Difusión del plan de igualdad	Elaboración de un comunicado interno donde se recojan los principales objetivos y medidas del Plan para entregar a todo el personal a través de todos los canales disponibles	Personal informado del Plan de igualdad del Ayuntamiento	Nº de comunicados difundidos Personas a las que le llega la información Canales usados para su difusión	Comisión de Igualdad	Abril-mayo 2017 Abril-mayo 2017
	Difusión del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad entre mujeres y hombres (en su página web, programas de fiesta, medios de Comunicación locales...)	Compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Nº de documentos, Programas..., en los que se menciona el compromiso con la Igualdad de oportunidades	Comisión de Igualdad Concejalía responsable	Abril-mayo 2017 Abril-mayo 2017
Asumir el lenguaje Inclusivo como Herramienta Indispensable a Favor de la igualdad entre mujeres y hombres	Distribución entre la plantilla de un manual y Herramienta informática para la utilización de un lenguaje no sexista	Manual sobre utilización de lenguaje inclusivo distribuido entre el personal	Nº de personas a las que se reparte el manual	Comisión de Igualdad	2017-2019.
	Adaptación de comunicados y documentos utilizando un lenguaje inclusivo	Material generado desde el Ayuntamiento, ajustado al lenguaje inclusivo	Nº de materiales adaptados	Pers. encargado generar documentación	2017-2019.

ÁREAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Prevenir el acoso sexual y el acoso Por razón de sexo	Se ha elaborado un protocolo de actuación para la prevención del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ayuntamiento de Zafra, estableciéndose un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse.	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado	El protocolo elaborado y aceptado por la Corporación Municipal y representante del personal	Comisión de Igualdad	Mayo 2017

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Asegurar la Protección de los Derechos laborales de las mujeres Víctimas de Violencia de género	Distribución de un documento de información a la plantilla con todos los derechos de la mujer trabajadora víctima de violencia de género	Documento distribuido y Plantilla informada	Nº de documentos repartidos Nº de mujeres y hombres que reciben la información del total de la plantilla	Comisión de igualdad	Abril-diciembre 2017

ÁREA DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

OBJETIVO/A ESPECÍFICOS	MEDIDA	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>Garantizar la Inclusión de La perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales</p>	<p>Inclusión de la perspectiva de género en la realización de la evaluación de riesgos y el plan de prevención de riesgos laborales y salud laboral</p>	<p>Evaluación y plan de Prevención de riesgos Laborales y salud laboral con perspectiva género</p>	<p>Evaluación realizada con perspectivas de género Plan de prevención de riesgos laborales y Salud laboral realizada con perspectiva de género</p>	<p>Alcaldía</p> <hr/> <p>Empresa externa</p>	<p>cuando deba revisarse el plan.</p>

6. MECANISMO DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Los objetivos y acciones recogidas en este II Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombre del Ayuntamiento de Zafra, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la empresa.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos.

Una evaluación previa (Se corresponde con el Diagnostico)

Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.

Una evaluación final al implantar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el “nivel de cumplimiento de dichas medidas”

Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final, que tendrá el objeto de

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla.
- Además, en el informe final se consideraran los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión Permanente de igualdad.

Se utilizará en cada caso los indicadores tanto cuantitativos como cualitativos más apropiados para proceder a la evaluación ya al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

7. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Nueva Comisión de este Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zafra se constituyó el 27 de marzo de 2017, tras haber expirado la vigencia de la anterior el 31 de diciembre de 2012. Está formada por 6 personas, de manera paritaria entre sexos ya que hay tres mujeres y tres hombres (tres representantes del Ayuntamiento y tres de la RLT) Las personas que conforman dicha comisión son:

- D^a M. del Carmen Cabello Fuentes, en calidad de representante del Grupo P.S.O.E.
- D^a Mercedes Fernández Bote, en calidad de representante del Grupo P.P.
- D. David Jiménez Cárdenas, en calidad de representante del Grupo I.U.
- D. Antonio Pérez Llera, en calidad de representante de CCOO.
- D^a Emilia Ramírez Gordillo, en calidad de representante de CSIF.
- D. Jesús Carramiñana Barrera, en calidad de técnico de los Servicios Sociales.

Además, a las reuniones de la Comisión de Igualdad asisten:

- D^a Remedios Cruz Blanco ó María Felisa Carrasco Gala, en calidad de Agente de Igualdad de la Oficina de Igualdad de la Mancomunidad Río Bodión.
- José Manuel Gómez Jáñez, en calidad de Agente de Igualdad del SEXPE.

La Comisión es un Órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que estará presente en cada actuación del Ayuntamiento y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las y los trabajadores de la misma.

Esta Comisión se encargará de garantizar el adecuado desarrollo de la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, colaborar en el diseño de las líneas estratégicas de actuación a través de la integración de medidas de Igualdad en el Plan de Igualdad de Oportunidades, así como los resultados desde la perspectiva de género en todas las medidas de Igualdad recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión cuenta con el asesoramiento de personal técnico experto en Igualdad de trato y oportunidades y elaboración de diagnósticos y planes de Igualdad.

Esta Comisión ha adquirido el compromiso de reunirse de forma ordinaria cada seis meses, para llevar a cabo su función, y de forma extraordinaria cada vez que sea necesario para abordar alguna situación de urgencia.

VIGENCIA

Tendrá vigencia desde su firma hasta el 31 de Diciembre de 2019, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad las actuaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla y las necesidades organizativas y estratégicas, así como los cambios sociales y/o legislativos.

