

2018-2021



I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL CENTRO DE FORMACIÓN FERIAUTO SL



INDICE

1.INTRODUCCIÓN

2.OBJETIVOS DEL PLAN DE SEGURIDAD

3. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

EJE1: Acceso al empleo y contratación

EJE 2: Promoción y representación

EJE 3: Formación

EJE 4: Retribuciones

EJE 5: Corresponsabilidad y conciliación

EJE 6: Salud laboral

EJE 7: Comunicaciones

EJE 8: Transversalidad del principio de igualdad

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. CRONOGRAMA

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de seguridad dirigido al personal del Centro de Formación Feriauto S.L, supone la consolidación del compromiso del centro puesto en marcha con el Plan para la incorporación del respeto por la igualdad de género en su gestión.

Los resultados obtenidos de la evaluación del Plan de igualdad y del nuevo diagnóstico realizado sobre la presencia y condiciones laborales de la plantilla, así como el análisis de las prácticas de gestión llevadas a cabo, son interpretados desde una perspectiva totalmente positiva. Algunos de los aspectos que se pueden destacar son:

- A pesar de estar aún muy lejos de alcanzar una situación de equidad, se ha incrementado ligeramente la presencia de los hombres en la utilización de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Se han realizado informes de impacto de género de pruebas selectivas de los diversos departamentos que cuentan con una presencia más desequilibrada según sexo.
- Se han introducido en los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con legislación en materia de igualdad
- Se ha elaborado de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Se ha puesto en marcha un estudio para realizar la brecha salarial existen en el centro, a partir del cual se pretende poner e marcha las actuaciones pertenecientes para intervenir sobre las posibles discriminaciones que se detecten
- Se ha revisado y renovado la instrucción para la utilización de un lenguaje administrativo no sexista.
- Cabe destacar así mismo la aprobación y puesta en marcha de una instrucción de cláusulas sociales en la contratación que incluye criterios de género en la valoración de las empresas adjudicatarias.

A pesar de que en algunos indicadores no se han producido aun avances significativos (como en la elevada segregación por sexo de algunos puesto y departamentos), se deben tener en cuenta que mucho objetivos no pueden ser planteados a corto plazo, y que lo que se valora positivamente es que se hayan comenzado a poner en marcha actuaciones, a generar una dinámica de trabajo en la que partiendo del conocimiento de la situación se planifiquen, pongan en marcha y se evalúen medidas para avanzar en el respeto por la igualdad de género.

En este sentido es especialmente reseñable el papel jugado por el departamento de Igualdad, que cuenta con representación de todos los trabajadores y con representación así mismo de varios departamentos y cuya presencia se ostenta desde la gerencia, y que desde su creación ha tenido un papel activo en el

seguimiento de las actuaciones puesta en marcha y se ha consolidado con el órgano responsable final del plan de igualdad.

El presente Plan de igualdad, parte por tanto del objetivo de consolidar las actuaciones puestas en marcha y avanzar en la consecución de los objetivos planteados además de incorporar nuevas actuaciones y objetivos.

Los **principios** con los que se ha ido planteando este plan son:

- **Globalidad.** El plan de igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- **Participación y transparencia.** La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y calidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través del departamento de Igualdad creada a tal efecto.
- **Transversalidad.** El plan de igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal en todas las áreas de gestión.
- **Flexibilidad.** Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades o adaptar las intervenciones para mejorar su eficacia.

El Plan de Igualdad se estructura en **8 ejes de intervención, 23 objetivos y 46 medidas.**

Los ejes de intervención recogen nuevamente las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la LOIMEH “ *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*”, incorporando además materias más allá de indicadas como son el eje de Comunicación, en el que se incluyen medidas destinadas a la utilización de un lenguaje en imágenes incluyentes, un eje de Salud Laboral en el que se incorpora la prevención del acoso pero además otras actuaciones para la mejora de la salud como la evaluación de los riesgos psicosociales, y un eje de transversalidad del principio de la igualdad, que pretender dar respuesta a las exigencias señaladas en el artículo 15 de la Ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007)

- *El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

Dentro de este eje se puede destacar la incorporación de medidas destinadas a garantizar la extensión del compromiso con igualdad a todos los servicios.

En esta misma línea de fomento de la transversalidad del compromiso con la igualdad se puede destacar así mismo la introducción en el eje 2 de medidas destinadas a fomentar una mayor presencia equilibrada de los puestos de representación, tratando de hacer extensivo dicho compromiso a todos los agentes.

El plazo de vigencia del Plan de Igualdad es de 4 años (2018/2021), y su finalización se realizará nuevamente una evaluación final de los resultados alcanzados a partir de la cual se elaborará un nuevo plan de igualdad. En todo caso se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición de un nuevo plan.

Respecto a los **recursos económicos** destinados a la puesta en marcha del plan de igualdad, cada departamento, unidad u organismo responsable de la puesta en marcha de actuaciones realizará cada ejercicio una previsión de gasto y destinará el presupuesto necesario para la puesta en marcha de las medidas que se encuentren bajo su responsabilidad, incluidos los costes relacionados con los tiempos de dedicación del personal implicado.

En el último apartado del presente Plan de igualdad se establece así mismo una propuesta de **cronograma** para la puesta en marcha de cada una de las medidas, en el que por defecto se ha definido el primer año de vigencia como punto de arranque para todas las medidas. Este cronograma deberá ser ajustado por cada unidad u organismo responsable de la puesta en marcha, adecuándose al periodo de vigencia del plan de igualdad de la forma que al finalizar el mismo las medidas hayan sido puestas en marcha. En todo caso se considera imprescindible para la buena marcha de la implementación del plan de Igualdad la puesta en marcha a la mayor brevedad las medidas que se detallan en los objetivos 21 y 22 destinados a garantizar la transversalización y el seguimiento del plan.

Todas las medidas de intervención que se plantean en este plan de igualdad han sido negociadas y aprobadas para la departamento de Igualdad el 16 junio de 2018.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **Objetivo general** del Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos del Centro de Formación Feriauto S.L, así como integrar las perspectiva de género en la cultura organizativa.

Objetivos Específicos:

1. Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos de los que exista un desequilibrio por sexo.
2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad.
3. Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección
4. Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso.
5. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación de la clasificación profesional.
6. Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.
7. Promover la sensibilización y captación del personal en material de igualdad.
8. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
9. Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador.
10. Garantizar la igualdad retributiva.
11. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte del hombre en las tareas de cuidados.
12. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
13. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
14. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales.
15. Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.
16. Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
17. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.
18. Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con efectividad del principio de igual entre mujeres y hombres.
19. Reflejar el compromiso con la igualdad en adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones.

20. Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo.

3. MEDIDAS A PONER EN MARCHA

A continuación, se detallan las medidas o actuaciones a poner en marcha, que se presentan clasificadas según ejes de intervención en los que se estructura el presente Plan de Igualdad y con los objetivos a los que pretenden dar respuesta.

Para cada una de las medidas se detalla los departamentos municipales responsables de su ejecución, y los indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, para su seguimiento y evaluación. El periodo previsto para su puesta en marcha se detalla en el apartado de cronograma.

Eje 1. Acceso al empleo y contratación

Objetivo 1	Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los que exista un desequilibrio por sexo
-------------------	---

MEDIDA 1.1	Elaboración desde el departamento de igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo infrarrepresentado y traslado de las mismas a los órganos de representación, para su valoración aprobación si procede y puesta en marcha
RESPONSABLES	Departamento de igualdad
INDICADORES	- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos. - Grado de utilidad de las actuaciones puestas en marcha para favorecer la entrada del sexo infrarrepresentado

Objetivo 2	Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad
-------------------	--

MEDIDA 2.1	Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
-------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General del servicio.
---------------------	---------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de cada proceso selectivo. - Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección a raíz de la puesta en marcha del protocolo.
--------------------	---

MEDIDA 2.2	Crear un registro de personas expertas y de personal del centro, con acreditada experiencia, titulación y conocimiento en técnicas de selección de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los tribunales de selección
-------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de cada proceso selectivo. - Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de la selección a raíz de la puesta en marcha del registro.
--------------------	---

Objetivo 3	Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección
-------------------	---

MEDIDA 3.1	Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones
-------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas. - Porcentaje de pruebas selectivas en las que se han realizado informes de impacto de género respecto al total de pruebas. - Porcentaje sobre el total y características de las pruebas selectivas en las que ha sido detectado un impacto negativo de género - Características de las correcciones puestas en mar
--------------------	---

MEDIDA 3.2	Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo
-------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total - Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo. - Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.
--------------------	--

MEDIDA 3.3	Poner en marcha actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como la codificación de datos personales o la sustitución de las entrevistas por pruebas más objetivas.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas, teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha
MEDIDA 3.4	Establecer en las bases de los procesos de selección de las oficialías de oficios la tipología de las pruebas.
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje de procesos de selección de en los que se han incluido en las bases la tipología en pruebas - Porcentaje de mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada prueba

Objetivo 4	Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas
-------------------	--

MEDIDA 4.1	Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos, temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad
-------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje de temarios de procesos selectivos en lo que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad -
--------------------	--

MEDIDA 4.2	Incorporar otros conceptos relacionados con la perspectiva de género, con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto
-------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Número y características de los procesos selectivos en los que se han introducido otros conceptos de género.
--------------------	--

Objetivo 5	Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.
-------------------	---

MEDIDA 5.	Presentar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas d estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas de empleo, dando respuesta al compromiso de reducir la temporalidad a menos de 5%
------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	
	- Porcentaje de mujeres y hombres con contratos temporales

Eje 2. Promoción y representación

Objetivo 6	Garantizar el principio de igualdad de trato en los acceso a los puestos de responsabilidad
-------------------	--

MEDIDA 6.	Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad
------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje de mujeres en puestos directivos, de libre designación y de confianza
--------------------	--

MEDIDA 6.1	Poner en marcha actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres tanto en los departamentos en los departamentos en los que ocupan mayor número como en los que no.
-------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- N.º de mujeres y hombres que promocionan según unidades, departamentos y centro de trabajo
--------------------	--

Objetivo 7	Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva
-------------------	---

MEDIDA 7.	Establecer el compromiso por parte del centro para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- N.º de mujeres y hombres en los departamentos y en los diversos , puestos

Eje 3. Formación

Objetivo 8	Promover la sensibilización y captación del personal en materia de igualdad
-------------------	--

MEDIDA 8.1	Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos de formación
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje de cursos - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso

MEDIDA 8.2	Poner en marcha de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- N° de acciones formativas sobre lenguaje no sexista realizadas - N° de mujeres y hombres participante en cada curso
MEDIDA 8.3	Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios, formador
INDICADORES	- N° de acciones formativas sobre corresponsabilidad realizadas - N° de mujeres y hombres participantes en cada curso - N° de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
MEDIDA 8.4	Poner en marcha acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios, formador
INDICADORES	- N° de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo realizadas - N° de mujeres y hombres participantes en cada curso.

MEDIDA 8.5	Incluir dentro de los planes de formación otros contenidos relacionados con la igualdad, el plan de igualdad, normativa en material de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto de género
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios, Formador
INDICADORES	- Nº y características de las acciones formativas realizadas en otros contenidos relacionados con igualdad - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso

Objetivo 9	Potenciar el Plan de formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género
-------------------	---

MEDIDA 9.1	Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios, formador
INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha para promocionar la participación del sexo menos representado. - Nº de mujeres y hombres participantes en cada curso

MEDIDA 9.2	Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores/y o personas dependientes
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios, formador
INDICADORES	- Nº de mujeres y hombres que ha solicitado plaza en el plan de formación tras reincorporarse de permisos y excedencias por cuidado de menores y/ o personas dependientes - Porcentaje de ellos/as mismos/as al que se ha adjudicado la plaza
MEDIDA 9.3	Incrementar las actividades formativas
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios, formador
INDICADORES	- Nº de acciones formativas realizadas en formato de tele formación y porcentaje respecto al total de acciones formativas - Nº de mujeres y hombres participantes según tipología de formación presencial/teleformación
MEDIDA 9.4	Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puestos directivos
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios,
INDICADORES	- N.º y características de los cursos en los que se ha reservado un porcentaje de puestos de trabajadoras y porcentaje sobre el total de cursos - Nº de mujeres y hombres participantes en los cursos destinados a la promoción

MEDIDA 9.5	Fomentar la participación de todo el personal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente al personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- N° de mujeres y hombres participantes en los cursos de igualdad según cargo de responsabilidad / presentación - N° de acciones formativas en materia de igualdad específicas para personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores.

Objetivo 10	Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador
--------------------	---

MEDIDA 10.1	Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos..)
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios,
INDICADORES	- N.º de formadores y formadoras participantes en los distintos cursos de manera anual -

MEDIDA 10.2	Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal docente el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios,
INDICADORES	- Porcentaje de procesos selectivos en los que se ha incorporado el criterio de valoración de conocimiento especializado en igualdad. - N.º de formadores y formadoras seleccionados/as teniendo en cuenta este criterio. -

Eje 4. Retribuciones

Objetivo 11	Garantizar la igualdad retributiva
--------------------	---

MEDIDA 11.1	Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración por la comisión de igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la igualdad retributiva - Puesta en marcha de una batería de indicadores específicos para el seguimiento de la brecha salarial a partir de los resultados del estudio

Eje 5. Corresponsabilidad y conciliación

Objetivo 12	Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados
--------------------	---

MEDIDA 12.1	Aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en la igualdad los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Nº de permisos de paternidad solicitados - Nº de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo 13	Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
--------------------	--

MEDIDA 13.1	Definir un procedimiento de respuesta a la propuesta de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Nº de propuestas recibidas - Nº de propuestas a las que se ha dado respuesta - Nº y características de las medidas de conciliación puestas en marcha a partir de las propuestas recibidas.

MEDIDA 13.2	Avanzar en la implantación del plan de teletrabajo, incrementando progresivamente el número de personas y de puestos a los que se aplica y mejorando las condiciones de aplicación
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- N° de puestos y de mujeres y hombres incluidos/as en el plan de teletrabajo - Grado de satisfacción con las mejoras en las condiciones de aplicación del plan de trabajo que han sido puestas en marcha
MEDIDA 13.3	Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- N° y características de las nuevas medidas de conciliación puestas en marcha - N° de mujeres y hombres que hacen uso de cada nueva medida de conciliación

Eje 6. Salud laboral

Objetivo 14	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
--------------------	---

MEDIDA 14.1	Profundizar en la difusión en implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas
--------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Características de las acusaciones puestas en marcha para revisar la eficacia del protocolo y para el seguimiento de las actuaciones. Comunicaciones a la comisión de igualdad - Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo - Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso
--------------------	--

MEDIDA 14.2	Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual
--------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso.
--------------------	---

Objetivo 15	Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores
--------------------	---

MEDIDA 15.1	Realizar una evaluación de los riesgo psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas
--------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- N° de puestos de trabajo que cuentan con evaluación de riesgos psicosociales según tipo de puesto, número de mujeres y hombres que los ocupan y porcentaje sobre el total de puestos
--------------------	--

MEDIDA 15.2	Concienciar a las partes implicadas en el proceso de realización de los pliegos de contratación de la ropa laboral de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento
--------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Porcentaje de pliegos de contratación de ropa laboral que tienen en cuenta la perspectiva de género
--------------------	---

MEDIDA 15.3	Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadas embarazadas con pasos que deben seguir de cara a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Nº de trabajadoras que utilizan protocolo - Nº de incidencias registradas - Nº de reconocimientos de incompatibilidad

Eje 7. Comunicaciones

Objetivo 16	Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones
--------------------	---

MEDIDA 16.1	Informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la instrucción y de la obligación de aplicación
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje de la plantilla al que se ha difundido la instrucción

MEDIDA 16.2	Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación (formularios, fichas, webs...)
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha y listado de la documentación revisada - Existencia de documentos/entradas web en los que se ha detectado un lenguaje no incluyente

Objetivo 17	Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.
--------------------	--

MEDIDA 17.1	Poner en marcha un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Nº y características de las demandas/ sugerencias recibidas y respuestas proporcionadas y actuaciones puestas en marcha a partir de las mismas

Eje 8. Transversalidad del principio de igualdad

Objetivo 18	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género
--------------------	---

MEDIDA 18.1	Puesta en marcha de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 a) <i>Incluir sistemáticamente la variable de sexo en la estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo</i> b) <i>Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</i> c) <i>Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.</i> d) <i>Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo</i> e) <i>Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</i> f) <i>Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.</i> <i>Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.</i>
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios

INDICADORES	- Nº y características de los indicadores de género incorporados - Evolución en el nº de informes, datos... elaborados desde la perspectiva de género desde la puesta en marcha de la medida - Existencia de indicadores/informes7datos... en los que se ha detectado una falta de adecuación a la perspectiva de género
--------------------	--

Objetivo 19	Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión
--------------------	--

MEDIDA 19.1	Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a al puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.
--------------------	--

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Nº y características de las evaluaciones de impacto de género realizadas, resultado encontrados y actuaciones puestas en marcha
--------------------	---

MEDIDA 19.2	Estudiar la puesta en marca de la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos y de las empresas
--------------------	---

RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
---------------------	--------------------------------

INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha
--------------------	--

MEDIDA 19.3	Estudiar la puesta en marcha de elaboración de informes de impacto de género
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Características de las actuaciones puestas en marcha.

Objetivo 20	Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres
--------------------	---

MEDIDA 20.1	Establecer un sistema de indicadores que permite el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Existencia y características del sistema de indicadores

MEDIDA 20.2	Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de la persona/ departamentos responsables, tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Existencia y características del sistema de registro

Objetivo 21	Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de los servicios,
--------------------	--

MEDIDA 21.1	Designar de manera estable a una persona como responsable de igualdad en cada servicio/entidad y facilitar su captación en perspectivas de género
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Listado de personas responsables de igualdad en cada servicio/entidad - Actuaciones puestas en marcha para su captación en perspectiva de género

MEDIDA 21.2	Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Características de los mecanismos de coordinación puestos en marcha

Objetivo 22	Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones
--------------------	--

MEDIDA 22.1	Mantener, difundir y mejorar la instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible ..
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Características de los mecanismos de coordinación puestos en marcha

MEDIDA 22.2	Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en las subvenciones
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Porcentaje de subvenciones en las que se ha incluido cláusulas que valoren la igualdad de género

Objetivo 23	Garantizar el respeto por el principio de la igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas
--------------------	--

MEDIDA 23.	Impulsar la puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todas las empresas
RESPONSABLES	Dirección General de Servicios
INDICADORES	- Actuaciones llevadas a cabo para la puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todas las empresas - Resultados obtenidos con la implantación de dichos planes

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de las actuaciones desarrolladas son consideradas herramientas básicas para su correcto desarrollo.

El **seguimiento** del plan de igualdad posee como objetivo conocer el proceso de desarrollo de la ejecución de las medidas de plan, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el proceso y en su caso la redefinición de las actuaciones a fin de poder alcanzar los objetivos previstos.

Por su parte la **evacuación** está destinada a poder valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de las medidas implantadas para dar respuesta a los objetivos previstos, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar un nuevo plan de igualdad.

La principal **herramienta para el seguimiento y la evaluación** del plan de igualdad son los indicadores recogidos en cada medida, así como el registro de las actuaciones puestas en marcha para cada una de ellas.

En función de la naturaleza y características de los indicadores, su **actualización** se realizará bien de manera instantánea cuando se produzca variaciones o cuando se ponga en marcha un determinado proceso (por ejemplo, la definición de un procedimiento para dar respuesta a las demandas de conciliación recogidas en el buzón o el porcentaje de mujeres y hombres en cada tribunal de los procesos selectivos), bien de manera semestral/anual a fin de comprobar la evolución de los datos (por ejemplo, el porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad)

Las distintas **responsabilidades** de las tareas de seguimiento y evaluación corresponden a:

- Los departamentos municipales responsables de la ejecución de cada una de las medidas serán los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el grado de puesta en marcha de las actuaciones de manera semestral, y datos sobre los indicadores de manera anual.
- La dirección General de Servicios, elaborará anualmente un extracto del estado de todos los indicadores
- La oficina de políticas de igualdad elaborará anualmente una memoria en la que se plasme la información recogida de los distintos indicadores y el estado de implantación de las medidas
- La comisión de igualdad revisará anualmente la memoria para realizar un seguimiento de la correcta evolución de los indicadores y de la adecuada implementación de las medidas, y en su caso determinará la necesidad de redefinición de las actuaciones.

- La dirección general será la responsable de la elaboración de una evaluación final de los resultados obtenidos una vez finalizados los 4 años previstos para la ejecución del plan de igualdad.
- La comisión de igualdad será la encargada de la revisión y valoración final, y de la propuesta de medidas y actuaciones a incluir en el nuevo plan, así como de la aprobación del mismo.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Ejes	Objetivos	Medidas	Fechas de puesta en marcha			
			2018	2019	2020	2021
	1.Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo	1.1 Elaboración desde la comisión de igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo infrarrepresentado y traslado de las mismas a los órganos de representación (comité de empresa y junta de personal) para su valoración, aprobación si procede y puesta en marcha				
	2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad	2.1 Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los tribunales de selección, que incorpore, la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos (art 60 EBEP)				
		2.2 Crear un registro de personas expertas y de personal municipal, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos en técnicas de selección de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los tribunales de selección				
	3. Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección	3.1 realizar informes de imparto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en su caso determinar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones				
		3.2 Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizado lo n discriminación por razón de sexo				

		3.3 Poner en marcha actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como la codificación de datos personales o la sustitución de las entrevistas por pruebas objetivas)				
		3.4 establecer en las bases de los procesos de selección de las oficialías de oficios la topología de las pruebas prácticas a realizar				
	4. valorar los conocimientos sobre la igualdad en las pruebas de acceso al empleo	4.1 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos, temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad				
		4.2 Incorporar otros conceptos relacionados con la perspectiva de género, con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto				
	5 garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional	5.1 Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo a la hora de preparar ofertas, dando respuesta al compromiso de reducir la temporalidad a menos de un 5%				
2. Promoción y representación	6. Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad	6.1 Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de cargos de responsabilidad				
		6.2 Poner en marcha actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres tanto en los departamentos en los que ocupan mayor número de puestos como en los demás departamentos				

	7.Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva	7.1 Establecer el compromiso por parte de los trabajadores para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos departamentos del centro				
3. Formación	8 Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad	8.1 Mantener la relación de módulos transversales de igualdad en los cursos del plan de formación				
		8.2 Poner en marcha de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal				
		8.3 Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas				
		8.4 Poner en marcha acciones formativas en materia de prevención				
		8.5 Incluir dentro de los planes de formación anuales otros contenidos relacionados con igualdad: el plan de igualdad, normativa en materia de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto del género.				
	9. potenciar el plan de formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género	9.1 Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación				
		9.2 Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes				

		9.3 Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puestos directivos				
		9.4 Fomentar la participación de todo el personal en acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores				
	10. Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador	10.1 Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador				
		10.2 Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal docente el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género.				
4 Retribuciones	11. Garantizar la igualdad retributiva	11.1 Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración y aprobación por el departamento de igualdad y su traslado a la mesa de negociación				
5 Conciliación	12. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidado	12.1 aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar e igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad				
	13. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida, personal y familiar	13.1 Definir un procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación de personal recibidas a través del buzón de sugerencias				

		13.2 desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre hombre y mujeres				
6 salud labora	14 garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	14.1 Profundizar en la difusión en implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas (Art. 14.5. Ley orgánica 3/2007				
		14.2 Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual				
	15. Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores	15.1 realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas				
		15.2 Concienciar a las partes implicadas Enel proceso de realización de los pliegos de constatación de la ropa laboral del a importancia de solicitar la misma con la perspectiva de generación y de asegurar su cumplimiento.				
		15.3 Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadoras embarazadas con pasos que deben seguir de cara a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto				

7 comunicaciones	16. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones	16.1 informar y publicar de forma periódica y reiterada la existencia de la instrucción y de la obligación de la aplicación				
	17. Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones den material de igualdad	17.1 Poner en marcha en un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género.				
8. transversalidad del principio de igualdad	18 Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género	18.1 Puesta en marcha de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en la estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar. c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las				

		diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas				
	19. incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión	19.1 realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o políticas de gestión de recursos humanos				
		19.2 Estudiar la puesta en marcha de la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones				
		19.3 Estudiar la puesta en marcha de elaboración de informes de impacto de género				
	20 Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres	20.1 Establecer un sistema de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la distribución personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad				
		20.2 Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de personas/departamentos responsables,				

		tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento				
	21. Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios	21.1 Designar de manera estable a una persona como responsable de igualdad en cada servicio y facilitar su captación en perspectiva de género				
		21.2 Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios				
	22. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales	22.1 Mantener, difundir y mejorar la instrucción para la implantación de la contratación				
		22.2 Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en la subvención				
	23. Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas	23.1 impulsar la puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todos y realizar un seguimiento de sus resultados				