



AYUNTAMIENTO  
DE  
VILLAREJO DE SALVANÉS

**PLAN DE IGUALDAD**  
**AYUNTAMIENTO DE VILLAREJO**  
**DE SALVANÉS**  
**2022 - 2023**

## CONTENIDO

1.	CONTEXTUALIZACIÓN.....	3
2.	PERSONAS DESTINADAS Y VIGENCIA.....	4
3.	OBJETIVOS .....	4
	OBJETIVO GENERAL.....	4
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
4.	DIAGNÓSTICO .....	4
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	5
	SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	5
	PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	5
	CONDICIONES DE TRABAJO .....	5
	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN .....	6
	FORMACIÓN .....	6
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO .....	6
	COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO .....	6
5.	EJES DE ACTUACIÓN.....	7
	EJE 1: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR .....	7
	EJE 2: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD .....	7
	EJE 3: COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE INCLUSIVO .....	8
	EJE 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO .....	9
6.	CRONOGRAMA .....	10

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN

El Ayuntamiento de Villarejo de Salván está comprometido con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con las obligaciones señaladas en la normativa por ello ha elaborado el presente Plan de Igualdad.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge en su disposición adicional octava la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar planes de igualdad dirigidos a su personal.

Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), dicha Ley, que tiene como marco conceptual la Constitución española, contempla la implantación de los planes de igualdad de forma obligatoria modificando y ampliando, a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, para todas aquellas empresas que tienen más de 50 personas empleadas.

En el artículo 51, de esta misma ley, se establecen los criterios de actuación de las Administraciones públicas, las cuales en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán, entre otros, remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecer medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluar la efectividad del principio de igualdad.

Con el objetivo de cumplir con la legislación vigente y el firme deseo de alcanzar la verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, se ha aprobado la creación y elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarejo de Salván. Para ello, se ha constituido la Comisión Negociadora formada de manera paritaria por tres personas representantes sindicales y tres representantes del Gobierno Municipal, que ha asumido el papel de la negociación del plan de igualdad, desarrollando las tareas correspondientes para llevar a cabo el informe y la aprobación del diagnóstico, así como las medidas que se implantarán una vez aprobado el Plan de Igualdad.

## 2. PERSONAS DESTINADAS Y VIGENCIA

Se presenta el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villarejo de Salván, que será aplicable a todo el personal del Ayuntamiento, incluido personal laboral, y tendrá una vigencia de 2 años (Marzo 2022 - Marzo 2024) siendo revisado al término.

## 3. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que conforman el personal del Ayuntamiento de Villarejo de Salván.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la sensibilización en materia de igualdad del personal del ayuntamiento de Villarejo de Salván.
- Conocer la situación y percepción de las personas trabajadora del Ayuntamiento de Villarejo de Salván sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad.
- Diseñar e implementar acciones correctoras ante las situaciones de desigualdad identificadas.

## 4. DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan las conclusiones elaboradas tras el análisis cuantitativo, cualitativo y cuestionario al personal del Ayuntamiento de Villarejo de Salván.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Más de la mitad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento, no sabe, si el Ayuntamiento promueve la promoción de las mujeres en puestos que habitualmente son ocupados por hombres.

En los puestos, por ejemplo, el personal del cuerpo de policía local o el personal de limpieza, están siendo ocupados por hombres y mujeres respectivamente en su totalidad. Se puede concluir, que existen puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres.

## SELECCIÓN DEL PERSONAL

Teniendo en cuenta los datos analizados del sobre esta área, no apreciamos barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en el Ayuntamiento.

Se puede afirmar que los criterios de selección de personal establecidos en la entidad no están condicionados por el género.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

La metodología concurso-oposición es una buena herramienta para fomentar la promoción profesional sin distinción de sexo.

Por otro lado, el hecho de que no exista una metodología estándar de evaluación del personal y tampoco ninguna acción concreta para incentivar la promoción de las mujeres, puede causar sesgos a la hora de promocionar de manera equitativa.

## CONDICIONES DE TRABAJO

Como hemos visto durante el análisis se puede observar que las jornadas parciales son mayoritariamente desempeñadas por mujeres, así como la única reducción de jornada por Cuidado Directo de familiar. Esto es un indicador de la repartición de roles de género en nuestra sociedad donde la mujer dedica parte de su tiempo al cuidado de personas dependientes. Esta situación puede explicar el hecho de que ocupen el mayor número de contratos parciales.

## ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Existen medidas que facilitan la conciliación en el Ayuntamiento, pero no existe un plan específico que las recoja y sea accesible para el personal. En relación a este aspecto, un número relevante de personas que han contestado al cuestionario indican que aunque existen medidas de conciliación no conocen cuáles son.

## FORMACIÓN

Una de las cosas a destacar en este apartado, es la falta de formación sobre igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres, este hecho, puede estar relacionado con la inexistencia de un plan de formación específico.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

No existe trabajo realizado respecto a esta área dentro del Ayuntamiento.

Se considera importante trabajar al respecto, por ejemplo, elaborando un protocolo de prevención y actuación ante el acoso. Actualmente no se cuenta ni con la formación, ni con la experiencia necesaria en este ámbito, podría considerarse como área de mejora futura.

## COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO

Hay una percepción de la mayoría de las personas que consideran que existe lenguaje no sexista en el ambiente laboral, pero por otro lado observamos que no existe un uso habitual del lenguaje inclusivo dentro del Ayuntamiento. en las comunicaciones internas y externas. Además, tampoco existe un marco consensuado para su uso.

Se considera importante el uso del lenguaje inclusivo tanto en la redacción de textos como en la elaboración de todo tipo de materiales de información y comunicación, ya generaría una cultura de igualdad dentro del Ayuntamiento, favoreciendo un cambio de actitudes y sensibilización. Además, da lugar a un posicionamiento a favor de la igualdad a nivel externo. Es por ello interesante, comenzar a trabajar en la elaboración de un marco o guía consensuada para la elaboración de estos materiales.

## 5. EJES DE ACTUACIÓN

Los ejes de actuación del Plan son los siguientes:

### EJE 1: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

<b>OBJETIVO 1</b>	Promover el conocimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes.
-------------------	---

<b>MEDIDA 1</b>	Creación de un documento interno o guía que recoja las medidas de conciliación existentes.
Plazo de ejecución	2022
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de la guía o documento interno.</li> <li>Nº y tipo de medidas recogidas en la guía.</li> </ul>

<b>MEDIDA 2</b>	Divulgación a la plantilla de las medidas de conciliación recogidas en la guía.
Plazo de ejecución	2022
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de difusión llevadas a cabo.</li> <li>% del personal que conoce la existencia de la guía.</li> </ul>

### EJE 2: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

<b>OBJETIVO 2</b>	Promover la sensibilización en materia de igualdad del personal del ayuntamiento de Villarejo de Salvanes.
-------------------	--

<b>MEDIDA 4</b>	Puesta en marcha de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Plazo de ejecución	2022
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones formativas y N° de horas.</li> <li>• % del personal que participa.</li> </ul>

<b>MEDIDA 5</b>	Realización de una Jornada de sensibilización al personal del Ayuntamiento coincidiendo con el día internacional de la mujer (8 marzo).
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de sensibilización llevadas a cabo.</li> <li>• % del personal que participa.</li> </ul>

### EJE 3: COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE INCLUSIVO

<b>OBJETIVO 3</b>	Fomentar el lenguaje inclusivo en los documentos tanto internos como externos.
-------------------	--

<b>MEDIDA 6</b>	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo para su uso en la comunicación interna y externa y difusión de la misma.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de una guía de lenguaje inclusivo que recoja por escrito los criterios adecuados para la comunicación interna y externa.</li> <li>• N° y tipo de estrategias recogidas en la guía</li> <li>• Acciones de difusión llevadas a cabo.</li> <li>• % del personal que conoce la existencia de la guía.</li> </ul>



<b>MEDIDA 7</b>	Revisión y adaptación de documentos existentes de comunicación externa e interna a un lenguaje inclusivo.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la documentación que ha sido adaptada.</li> <li>• % de la documentación que ha sido revisada.</li> </ul>

## EJE 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO 4</b>	Promover un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
-------------------	---

<b>MEDIDA 8</b>	Creación de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Plazo de ejecución	2022
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia del protocolo escrito.</li> <li>• Nº y tipo de medidas recogidas en el protocolo.</li> </ul>

<b>MEDIDA 9</b>	Divulgación a la plantilla del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Plazo de ejecución	2023
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de difusión llevadas a cabo.</li> <li>• % del personal que conoce la existencia de la guía.</li> </ul>

## 6. CRONOGRAMA

Si bien dentro de cada una de las medidas se detalla el plazo previsto para su ejecución, se incorpora a continuación un calendario de las medidas del Plan de Igualdad.

EJES	MEDIDAS	2022	2023
<b>EJE 1</b> CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	1. Crear un documento interno o guía que recoja las medidas de conciliación existentes.		
	2. Dar a conocer a la plantilla las medidas de conciliación recogidas en la guía.		
<b>EJE 2</b> FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD	3. Proporcionar al personal formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
	4. Organizar Jornada de sensibilización al personal del Ayuntamiento coincidiendo con el día internacional de la mujer (8 marzo).		
<b>EJE 3</b> COMUNICACIÓN Y USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	5. Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo para su uso en la comunicación interna y externa y difusión de la misma.		
	6. Revisión y adaptación de documentos existentes de comunicación externa e interna a un lenguaje inclusivo.		
<b>EJE 4</b> PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	7. Crear un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.		
	8. Dar a conocer a la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.		