

# PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA



Ayuntamiento de  
Alcalá del Río

# Presentación

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella. Cada persona, entidad y organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada y justa.

Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la transformación y el cambio, en las relaciones humanas y en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: familia, trabajo, salud. Sintiendo el convencimiento de que el ámbito laboral es uno de los principales para la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe de perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, pero sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso de las Administraciones Públicas.

Este I Plan de Igualdad de Empresa significa, poner la primera piedra en el camino para poder seguir avanzando, el tener esta herramienta nos va a posibilitar continuar la senda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de nuestra administración.

M.<sup>a</sup> Goretti García Ruiz  
Concejala-delegada de Igualdad, Comunicación y Mayores

EL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DEL RÍO HA ADQUIRIDO  
EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y POR ELLO VA A  
IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA PLANTILLA



IMPULSADO POR LA CONCEJALÍA de Igualdad,  
Comunicación y Mayores



SE TRATA DEL PRIMER  
DOCUMENTO EN MATERIA DE  
IGUALDAD PARA LA PLANTILLA

---

Centrado en los trabajadores y  
trabajadoras del ayuntamiento.

---

Fue suscrito por la Comisión  
Negociadora de Igualdad,  
integrada por representantes del  
ayuntamiento y sindicales.



# 49 Medidas

## **OBJETIVO 1. Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.**

- **MEDIDA 1.1. Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos municipales.**
- **MEDIDA 1.2. Elaborar un instrumento que integre todos los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y que dicho instrumento se utilice por parte de la Comisión de seguimiento y evaluación de manera periódica, como herramienta de trabajo y que sirva para realizar las correcciones necesarias en el que caso de que se detectaran desviaciones. Que incluya la variable sexo.**
- **MEDIDA 1.3. Incluir la variable sexo en todos los documentos y tener en cuenta el enfoque de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento.**
- **MEDIDA 1.4. Presupuesto del I Plan de Igualdad de hombres y mujeres del Ayuntamiento de Alcalá del Río.**
- **MEDIDA 1.5. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.**
- **MEDIDA 1.6. Sensibilizar al personal del Ayuntamiento de Alcalá del Río en igualdad entre hombres y mujeres, y propiciar su participación en los eventos y actividades de la Delegación de Igualdad.**

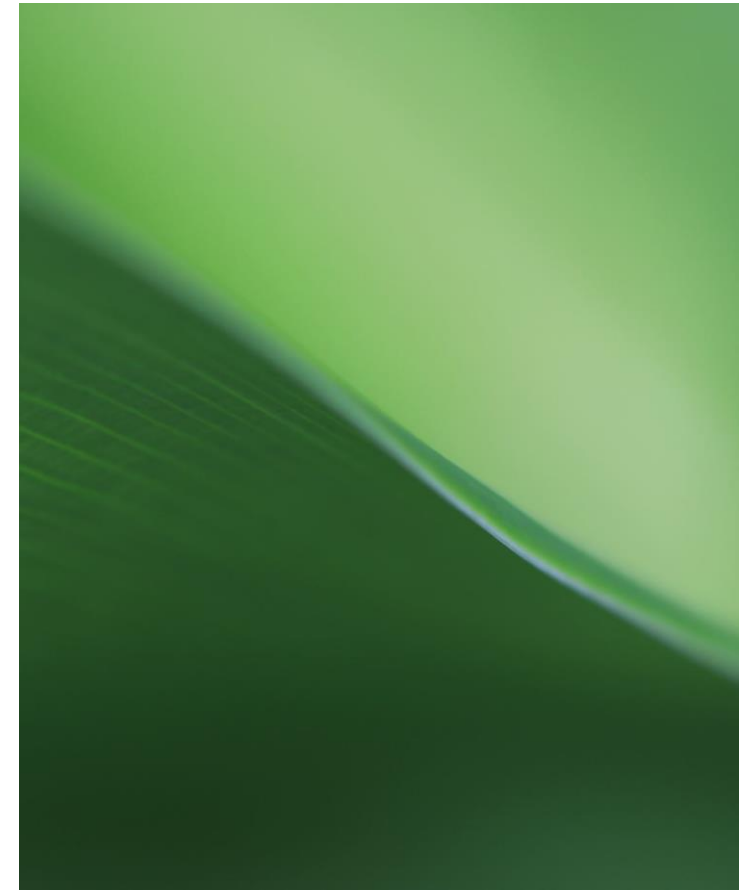
## **OBJETIVO 2. Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**

- **MEDIDA 2.1. Incorporación de actuaciones en los procesos de selección para combatir la segregación horizontal y vertical.**
- **MEDIDA 2.2. Suprimir el sexismo y los estereotipos de género.**
- **MEDIDA 2.3. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.**
- **MEDIDA 2.4. Consolidación de los puestos de trabajo.**
- **MEDIDA 2.5. Incorporación de personal de igualdad en las mesas de contratación.**
- **MEDIDA 2.6. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.**
- **MEDIDA 2.7. Reactivación de los procesos de promoción interna del Ayuntamiento.**
- **MEDIDA 2.8. Establecer un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.**
- **MEDIDA 2.9. Priorizar la promoción de las mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.**

**OBJETIVO 3:** Garantizar, alcanzar y mantener la composición equilibrada en el Equipo de Gobierno, en la Junta de Gobierno y en todos los órganos colegiados del Ayuntamiento.



**MEDIDA 3.1.** Acciones que mantengan la composición equilibrada en los órganos de gobierno y colegiados del Ayuntamiento.






**OBJETIVO 4:** Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, mediante la obtención de un registro de valores salariales medios, distinguiendo entre las retribuciones básicas y las complementarias por sexos y categorías, y puestos de trabajo de igual valor, de acuerdo con la reforma operada en la LOIMH por la normativa aprobada en marzo de 2019 y el Real decreto 902/2020.



**MEDIDA 4.1. Utilización de una herramienta que permita la elaboración de auditorías retributivas anuales.**



**OBJETIVO 5:** Gestionar, formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres a personas de la plantilla y a las responsables que intervienen en los procesos de selección y contratación.

**MEDIDA 5.1.** Catálogo de programas formativos y formación en igualdad.

**MEDIDA 5.2.** Programa de formación en igualdad de oportunidades.

**MEDIDA 5.3.** Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

**MEDIDA 5.4.** Capacitación de la Comisión de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

**MEDIDA 5.5.** Realizar las acciones formativas en horario laboral.

**MEDIDA 5.6.** Difusión de la oferta formativa a través de la página web y otros canales.

**MEDIDA 5.7.** Inclusión de la igualdad en el temario de los procedimientos selectivos.



**OBJETIVO 6: Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres**

**MEDIDA 6.1. Formato y horario de las reuniones de trabajo.**

**MEDIDA 6.2. Elaboración de una guía y registro de derechos y medidas de conciliación y su difusión entre la plantilla.**

**MEDIDA 6.3. Nuevas medidas de conciliación.**

**MEDIDA 6.4. Elaboración de un protocolo de desconexión digital.**

**MEDIDA 6.5. Poner en marcha un sistema de registro de la jornada laboral.**

**MEDIDA 6.6. Estudio de viabilidad de implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento.**



**OBJETIVO 7:** Integración de la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género, en la gestión global de la organización.

**MEDIDA 7.1.** Constituir el comité de seguridad e higiene laboral como establece el convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento.


**MEDIDA 7.2.** Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

**MEDIDA 7.3.** Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

**MEDIDA 7.4.** Adecuación de vestuario a trabajadoras embarazadas.

**MEDIDA 7.5.** Prevenir e informar sobre la siniestralidad con perspectiva de género.

**MEDIDA 7.6.** Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés).



**OBJETIVO 8:** Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Alcalá del Río.

**MEDIDA 8.1.** Acciones de sensibilización e información en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

**MEDIDA 8.2.** Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

**MEDIDA 8.3.** Campaña sobre violencia de género.

**MEDIDA 8.4.** Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.

**MEDIDA 8.5.** Modificación del Convenio Colectivo vigente en términos de permisos por razón de violencia de género sobre la persona empleada pública.

**OBJETIVO 9:** Garantizar la difusión del Plan de Igualdad y el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y departamentos que conforman la institución.

**MEDIDA 9.1.** Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.

**MEDIDA 9.2.** Revisar el lenguaje en el convenio colectivo, acuerdo de personal funcionario y en las resoluciones, eliminando lenguaje sexista.

**MEDIDA 9.3.** Comunicación del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad.