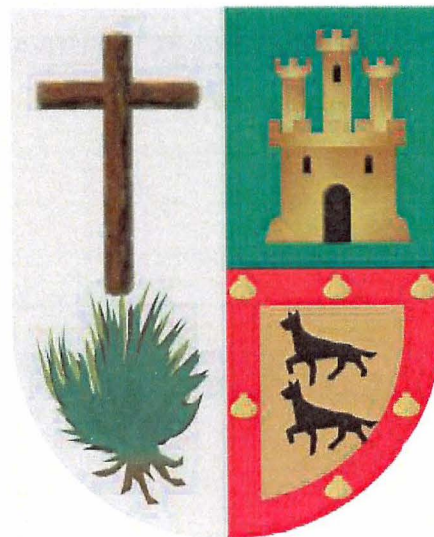


# PLAN DE IGUALDAD

*Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar*



*Subvencionado por:*



*Con la colaboración de*





## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. CONTEXTO SOCIAL .....	4
III. MARCO LEGISLATIVO.....	7
IV. PRINCIPIOS GENERALES.....	8
V. FASES DEL PLAN .....	9
VI. AGENTES IMPLICADOS .....	10
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	11
VIII. TEMPORALIDAD .....	11
IX. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
X. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	12
XI. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	15
XII. PLAN DE ACCIÓN.....	19
XIII. CALENDARIO .....	40
XIV. SISTEMA DE SEGUIMIENTO .....	44
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	50
XVI. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	51



## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Por ello, el **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar (2026-2030)** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

El diagnóstico de este plan de igualdad se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y provisión de puestos.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación profesional.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Comunicación y lenguaje.
- l) Violencia de género.
- m) Responsabilidad social corporativa.

La Dirección de la organización, junto con la comisión de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercuta directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

## II. CONTEXTO SOCIAL

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al trabajo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico.

Asimismo, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” realizadas, en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso mujeres, pero también hombres, para acceder a



determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento y análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que no son tan “competitivas” o que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como “cosa de mujeres”. Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección u ocupar un puesto de mayor responsabilidad hay un techo de cristal porque, entre otras, suele considerarse como factores a tener en cuenta en la promoción la “disponibilidad” o mayor dedicación al trabajo remunerado.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

Respecto a las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan las estadísticas, cuentan con mayor índice de **inestabilidad en el empleo**, la **mayor tasa de estacionalidad y parcialidad** y lo que se denomina “brecha salarial”.

Hay que asegurar que las mujeres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**, ya que se observa una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de las diferentes brechas

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



que se producen en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral, pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

De este modo, es preciso implantar medidas que fomenten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la entidad que permite compaginar vida-trabajo. No obstante, dichas medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece en su artículo 7 que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y, además, “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otra parte, en su artículo 48 establece que las entidades “*deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*”.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos



Laborales, y sobre todo teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

No podemos olvidar que, además, las mujeres, en una mayoría de ocasiones se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud, tanto física como mental, es peor que la de los hombres en la misma situación. De la misma manera, también destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor incidencia de bajas laborales y lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo con lo que eso conlleva. Por ello, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de riesgos laborales y enfermedades a los que se pueden ver expuestos tanto hombres como mujeres.

### III. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de “igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público”, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su **artículo 45** establece la obligación de todas las entidades de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación 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**, en el caso de las entidades de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las organizaciones cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

## IV. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal:** integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo:** se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador:** dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado:** considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (representación del ayuntamiento y representación de la plantilla).
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



## V. FASES DEL PLAN

---

Los pasos que se han seguido para desarrollar el **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar** son los siguientes:

### I. Compromiso de la entidad.

Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Alcaldía. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.

### II. Constitución de la Comisión de Igualdad.

De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes del Ayuntamiento y Representantes de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico y asesoramiento de unas consultoras de igualdad durante todo el proceso.

### III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: proceso de selección y provisión de puestos; clasificación profesional; formación profesional; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; salud laboral con perspectiva de género; comunicación y lenguaje; violencia de género; y responsabilidad social corporativa. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

### IV. Plan de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos



responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

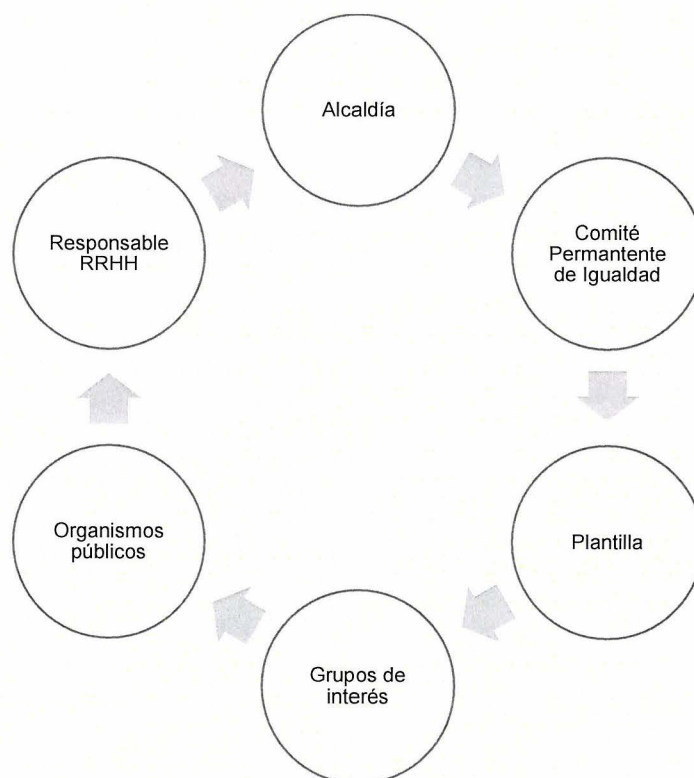
### V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

### VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## VI. AGENTES IMPLICADOS





## VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todas aquellas **dependencias municipales** del Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar, incluso las que pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a **la totalidad de la plantilla**, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

## VIII. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar para **cuatro años** (2026-2030), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 11 áreas de actuación, 6 objetivos generales, 19 objetivos específicos y 22 medidas.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas y se establecerá un seguimiento semestral y/o anual, además de una evaluación final a los 4 años de implantación.

## IX. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

De una parte, como representación del ayuntamiento:

- Raquel Fernández Rivas, administrativa.



- Almudena Guzmán Franco, bibliotecaria.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Roberto Aguado Gudiel, representante sindical de UGT.
- Ana Isabel Romero Cano, representante sindical de CCOO.

## X. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La cobertura de vacantes se realiza mediante Oferta Pública de Empleo y sistemas de concurso-oposición, conforme a normativa.

No se han identificado barreras formales de acceso para ninguno de los sexos. Sin embargo, no existe registro sistemático de resultados desagregados por sexo en procesos selectivos; no se aplican medidas de acción positiva en caso de igualdad de méritos; no se ha impartido formación en igualdad a miembros de tribunales; y no existe revisión sistemática del lenguaje inclusivo en convocatorias.

Aunque no se detectan desigualdades de acceso, sí se identifican áreas de mejora en la incorporación de la perspectiva de género.

### 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En 2025 la plantilla está compuesta por 63 personas, de las cuales 35 son mujeres (56%) y 28 hombres (44%), lo que refleja equilibrio cuantitativo global.

El análisis de la distribución por puestos pone de manifiesto **segregación horizontal**, ya que el 23% de las mujeres se concentran en el puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio, el 23% en limpiadora y el 20% en Peón, mientras que el 21% de los hombres se concentran en Oficial, el 18% en Peón y el 11% en Monitor.

Las mujeres se concentran mayoritariamente en puestos vinculados a cuidados y limpieza, mientras que los hombres predominan en oficios y mantenimiento.

Asimismo, se observa **segregación vertical**, ya que los puestos de mayor responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres.

### 3. FORMACIÓN

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



Actualmente, no se cuenta con un **plan de formación**, ni se ha realizado un estudio de detección de necesidades formativas.

En el momento de realización del diagnóstico no se habían desarrollado acciones formativas en materia de igualdad de género. Esta situación queda corregida con la aprobación del Plan de Igualdad, que contempla la programación e implementación de formación específica en igualdad dirigida a la plantilla municipal.

El Ayuntamiento tampoco cuenta con un registro desagregado por sexo de la participación en los cursos.

No se detectan barreras formales de acceso, pero la ausencia de planificación impide evaluar el impacto formativo con perspectiva de género.

### 4. PROMOCIÓN

Por el momento, no se cuenta con bases ni protocolos formales de promoción interna más allá de la normativa vigente.

Tampoco consta con registro de promociones realizadas ni se han aplicado medidas de acción positiva.

Aunque no existe infrarrepresentación global femenina (56%), sí hay menor presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.

### 5. CONDICIONES DE TRABAJO

La mayoría de la plantilla trabaja a **jornada completa**, tanto mujeres como hombres. Solamente 9 mujeres y 8 hombres trabajan a jornada parcial de un total de 63 personas.

Asimismo, salvo 1 mujer y 3 hombres que trabajan en jornada partida, el resto del Ayuntamiento trabaja en jornada continua.

No se ha establecido la modalidad de teletrabajo para ningún puesto de trabajo en el Ayuntamiento.

### 6. RETRIBUCIONES

Se ha trabajado en la valoración de puestos de trabajo y se ha realizado un análisis retributivo. Además, el Ayuntamiento cuenta con registro salarial.

### 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



Por el momento, el Ayuntamiento no ha realizado un Plan de Conciliación específico, con un estudio que permita detectar así las necesidades de conciliación de la plantilla.

Actualmente se aplican las medidas de conciliación marcadas por la normativa vigente, no existiendo medidas adicionales implantadas en la organización ni un documento interno donde estén recogidas y difundidas.

En el periodo de análisis, se ha registrado 1 permiso parental de maternidad/paternidad, correspondiente a 1 mujer. Asimismo, se ha registrado 1 excedencia voluntaria, correspondiente a 1 hombre. No se han dado reducciones de jornada.

Tal y como están reguladas las medidas, se dirigen por igual a mujeres y hombres, por lo que formalmente no se fomentan estereotipos o roles de género.

### **8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

No existe infrarrepresentación femenina en el conjunto de la plantilla, manteniéndose un equilibrio global entre mujeres y hombres (55,56% mujeres y 44,44% hombres). No obstante, el diagnóstico señala segregación horizontal y vertical al analizar la distribución por puestos.

### **9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

El Ayuntamiento no dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, previendo su implantación con la aprobación del Plan de Igualdad.

Como medida preventiva, se han realizado acciones de sensibilización (charlas, jornadas, etc.). Asimismo, no consta que se haya iniciado ningún procedimiento por denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

### **10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

El Ayuntamiento cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales que contempla el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral.

No obstante, no se ha elaborado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales desde una perspectiva de género, por lo que la integración sistemática de la igualdad en la política preventiva constituye un área de mejora.

### **11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE**

Los canales de comunicación interna utilizados habitualmente son el teléfono y la aplicación del empleado.



En cuanto a la comunicación externa (proveedores, usuarios/as y otros grupos de interés), se utilizan el tablón de anuncios, cartelería, web corporativa y redes sociales.

Tras la revisión de los canales de comunicación externa, se observa que no siempre se utiliza un lenguaje inclusivo, recurriéndose en ocasiones al masculino genérico.

Los canales de comunicación interna no han sido objeto de revisión, por lo que no es posible realizar una valoración sobre el uso de lenguaje inclusivo en los mismos.

Actualmente, el Ayuntamiento no ha puesto en marcha campañas específicas de sensibilización o concienciación en materia de igualdad.

### **12. VIOLENCIA DE GÉNERO**

El Ayuntamiento no dispone de un protocolo específico que regule el procedimiento a seguir en caso de violencia de género ni ha difundido entre el personal los derechos laborales de las víctimas.

Ninguna persona de la organización cuenta con formación específica en materia de violencia de género.

No obstante, se han realizado acciones de sensibilización (charlas, jornadas, etc.) en esta materia.

Asimismo, el Ayuntamiento ha incorporado a una trabajadora víctima de violencia de género mediante un convenio de inserción con una entidad del tercer sector, encontrándose actualmente una mujer en esta situación en la plantilla. En aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, se han concedido permisos especiales en los supuestos legalmente previstos.

## **XI. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, el ayuntamiento deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.



- Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la entidad, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

El ayuntamiento a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

### I. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las entidades la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
  - **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
  - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
  - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.



- **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 7	Alcalde/sa-presidente/a (598); Secretario/a-interventor/a (551)	0	2
Agrupación 6	Concejal/a (517)	1	1
Agrupación 5	Coordinador/a de servicios deportivos (406); Encargado/a de mantenimiento de zona (408); Gestor/a administrativo/a especializado/a (436); Técnico/a de gestión contable y asuntos generales (446); Vigilante municipal (455)	3	5
Agrupación 4	Gestor/a administrativo/a general (379); Monitor/a responsable escuela fútbol (337); Oficial/a (331)	4	7
Agrupación 3	Monitor/a (297); Operario/a especialista (253); Responsable de biblioteca (299)	3	3
Agrupación 2	Auxiliar de ayuda a domicilio (249); Operario/a (213); Socorrista (230)	9	4
Agrupación 1	Limpiador/a (176); Peón (163)	15	6



## 2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales, el resultado de brecha salarial en el ayuntamiento es el siguiente:

Media salarial en el Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar					
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha equiparada (%)
35	28	14.062,74	21.019,84	33,10 %	15,81 %

Mediana salarial en el Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar					
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha equiparada (%)
35	28	10.565,36	20.828,84	49,28 %	21,31 %

Podemos ver que, en la media, hay una brecha salarial de 33,10% y si anualizamos los salarios y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un 15,81%. Asimismo, en la mediana, la brecha se sitúa en el 49,28%, mientras que al equipararse se reduce a un 21,31%.

Esta situación está motivada por las responsabilidades de los diferentes puestos, los complementos salariales (antigüedad, complemento destino, complemento específico, complemento productividad, complemento personal transitorio, etc.) la parcialidad de las jornadas y los días efectivamente trabajados.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del 25% de brecha salarial que el *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, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

## XII. PLAN DE ACCIÓN

### I. OBJETIVOS GENERALES

- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

### 2. ÁREAS DE ACTUACIÓN



## PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar en la prevención y/o eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.



## Medida 1: Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección

---

Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** *Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento y selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

## Medida 2: Registro de información sociodemográfica de la plantilla

---

Crear y mantener actualizado un registro interno que recoja información básica de la plantilla desagregada por sexo, edad, nivel formativo y responsabilidades familiares o de cuidado, con el objetivo de disponer de datos que permitan analizar la situación real de mujeres y hombres en la organización y mejorar el seguimiento del Plan de Igualdad.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030



**Indicadores** *Registro de información sociodemográfica creado (sí/no)*  
*Nº de personas trabajadoras con datos registrados*  
*Información disponible desagregada por sexo, edad, formación y responsabilidades familiares*  
*Actualización periódica del registro (sí/no)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal y recursos informáticos

**Medida 3: Revisar convocatorias de empleo desde la perspectiva de género**

Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** *Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (sí/no)*  
*Enumerar ofertas de empleo anunciadas*  
*Revisión de ofertas de trabajo (sí/no)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



2

RETRIBUCIONES

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Promover la transparencia salarial en la organización.

**Medida 4: Registro salarial**

Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** % Brecha  
Brecha supera el 25% (si/no)  
Registro actualizado regularmente (si/no)  
Registro realizado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



## PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

### Medida 5: Registro y seguimiento de las promociones

Contar con un registro de las promociones, con datos desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** *Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad*  
*Base de datos procesos de promoción (si/no)*  
*Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo*  
*Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, promoción)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



## **Medida 6: Comunicación interna de vacantes para la promoción interna**

---

Realizar una comunicación abierta y pública en el ayuntamiento sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** *Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas  
Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tablones, etc.	Costes de personal, papelería y suministros



# 4 FORMACIÓN

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

**Medida 7: Formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo**

Organizar e impartir un curso formativo y de sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido al personal responsable de las acciones de comunicación, marketing, publicidad, etc.

<b>Responsables</b>	Responsable de Formación		
<b>Fecha</b>	Marzo 2028 - Marzo 2030		
<b>Indicadores</b>	<i>Celebrada jornada de formación/sensibilización en lenguaje inclusivo (sí/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Ponentes o docentes</i> <i>Satisfacción percibida</i>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



## **Medida 8: Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla**

Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.

**Responsables** Responsable de Formación

**Fecha** Abril 2027 - Marzo 2028

**Indicadores** *Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)*  
*Lugar y fecha de celebración*  
*Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)*  
*Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*  
*Ponentes o docentes*  
*Satisfacción percibida*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

## **Medida 9: Incentivar la participación voluntaria en formación en igualdad**

Facilitar e incentivar la participación voluntaria de la plantilla en acciones formativas en materia de igualdad y género, permitiendo su realización dentro de la jornada laboral y estableciendo medidas de impulso (difusión reforzada, prioridad de acceso, reconocimiento interno, etc.), con el fin de aumentar la implicación de la plantilla sin carácter obligatorio.

**Responsables** Responsable de Formación

**Fecha** Abril 2027 - Marzo 2028

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



### Indicadores

*Acción formativa voluntaria ofertada (sí/no)*

*Nº de personas participantes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad*

*Lugar y fecha de celebración*

*Ponente o entidad formadora*

*Satisfacción percibida*

### Medios y recursos

#### Humanos

Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

#### Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

#### Económicos

Coste curso(s)



## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
- Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación.

### Medida 10: Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes

---

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación del ayuntamiento un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Agosto 2026

**Indicadores** *Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)*  
*Documento realizado (si/no)*

**Medios y recursos** Humanos

Materiales

Económicos



Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros
--	--	---

### Medida 11: Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** *Base de datos permisos (si/no)*  
*Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

### Medida 12: Fomento de la corresponsabilidad en el uso de permisos y medidas de conciliación

Realizar acciones de sensibilización y comunicación interna para fomentar que los permisos, reducciones, excedencias y medidas de conciliación sean utilizados por mujeres y hombres de forma corresponsable, recordando expresamente que estos derechos

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



pueden ejercerse con independencia del sexo de la persona trabajadora. Esta medida se apoyará en el registro de permisos existente (Medida 16) para poder hacer seguimiento anual del uso por sexo.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2027

**Indicadores** *Acción de sensibilización realizada (si/no)*  
*Difusión de recordatorio sobre corresponsabilidad (si/no)*  
*Evolución anual del uso de permisos y medidas de conciliación por sexo (a partir del registro)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, correo electrónico, tablones y canales habituales de comunicación interna	Costes de personal, papelería y suministros

### **Medida 13: Fomento del uso corresponsable de las adaptaciones de jornada**

Realizar acciones de comunicación y sensibilización interna para fomentar un uso equilibrado de las adaptaciones de jornada (cambios de horario, reducciones, ajustes por conciliación, etc.) entre mujeres y hombres, promoviendo especialmente que estas medidas no recaigan de forma mayoritaria en las trabajadoras.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2027



**Indicadores** *Nº de adaptaciones de jornada solicitadas y concedidas, desagregadas por sexo*  
*Evolución anual del porcentaje de adaptaciones solicitadas por hombres*  
*Acción de sensibilización realizada (si/no)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, correo electrónico, intranet, tabloneros	Costes de personal, papelería y suministros

## 6

## COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Difundir una cultura comprometida con la igualdad.

### Medida 14: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Septiembre 2026

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



**Indicadores** *Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)*  
*Alcance*  
*Canales de información utilizados*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Comunicación y Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

### **Medida 15: Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a las personas encargadas de comunicación**

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas encargadas de comunicación interna y externa.

**Responsables** Responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2027

**Indicadores** *Satisfacción percibida*  
*Impartido curso de formación (si/no)*  
*Lugar y fecha de celebración*  
*Entidad y/o persona docente*  
*Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*  
*Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
--------------------------	----------------	-------------------	-------------------



Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)
---	--	----------------

**Medida 16: Campañas de comunicación en días conmemorativos**

Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo (Día de la Mujer), 25 de noviembre (Día contra la violencia de género), etc.

**Responsables** Responsable de comunicación

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** Alcance  
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Comunicación	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros



7

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar, en la medida de lo posible, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del ayuntamiento.

### **Medida 17: Revisión periódica del encuadramiento profesional**

---

Implantar un sistema de revisión periódica del encuadramiento profesional del personal contratado, de manera que se garantice la objetividad de la valoración de puestos.

**Responsables** Dirección y responsable de RR.HH.

**Fecha** Abril 2027 - Octubre 2027

**Indicadores** *Revisión de competencias*  
*VPT objetiva*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas.

### **Medida 18: Campañas para animar la presentación de candidaturas en las áreas masculinizadas y feminizadas de la entidad**

Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas, a través de la web y redes sociales, especialmente en las áreas muy masculinizadas o muy feminizadas.

**Responsables** Responsable de comunicación

**Fecha** Abril 2026 - Marzo 2030

**Indicadores** *Alcance*  
*Aumento % contratación del sexo subrepresentado*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal encargado de reclutamiento	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



9

## SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.

**Medida 19: Realizar un estudio de riesgos psicosociales**

---

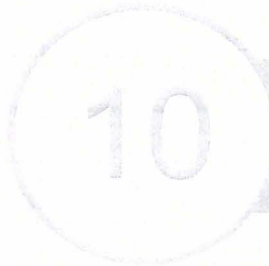
Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.).

**Responsables** Responsable de RR.HH. y PRL

**Fecha** Marzo 2027 - Marzo 2028

**Indicadores** *Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

### **Medida 20: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla**

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla.

<b>Responsables</b>	Responsable de Formación		
<b>Fecha</b>	Septiembre 2026 - Septiembre 2027		
<b>Indicadores</b>	<i>Formación impartida (sí/no)</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Satisfacción percibida</i>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



## Medida 21: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

---

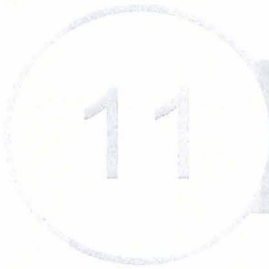
Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**Responsables** Responsable de RR.HH. y PRL

**Fecha** Abril 2026 - Junio 2026

**Indicadores** *Alcance*  
*Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas*  
*Protocolo difundido (si/no)*  
*Protocolo realizado (si/no)*  
*Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)*

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



## VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.

**Medida 22: Información sobre víctimas violencia de género**

Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.

<b>Responsables</b>	Responsable de RR.HH.		
<b>Fecha</b>	Abril 2028 - Marzo 2029		
<b>Indicadores</b>	<i>Difundido a la plantilla (si/no)</i> <i>Documento realizado (si/no)</i>		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



### XIII. CALENDARIO

	2026					2027					2028					2029					2030															
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																																				
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																																				
Registro de información sociodemográfica de la plantilla																																				
Revisar convocatorias de empleo desde la perspectiva de género																																				
<b>RETRIBUCIONES</b>																																				
Registro salarial																																				
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>																																				
Registro y seguimiento de las promociones																																				

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



	2026					2027					2028					2029					2030															
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
Comunicación interna de vacantes para la promoción interna	█																																			
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>																																				
Formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo																█																				
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla												█																								
Incentivar la participación voluntaria en formación en igualdad												█																								
<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																																				
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	█																																			
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación	█																																			
Fomento de la corresponsabilidad en el uso de permisos y medidas de conciliación	█																																			

# PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



	2026												2027												2028												2029												2030												
	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	
Fomento del uso corresponsable de las adaptaciones de jornada																																																													
<b>COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA</b>																																																													
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																													
Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a las personas encargadas de comunicación																																																													
Campañas de comunicación en días conmemorativos																																																													
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																																																													
Revisión periódica del encuadramiento profesional																																																													
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>																																																													
Campañas para animar la presentación de candidaturas en las áreas masculinizadas y feminizadas de la entidad																																																													





## XIV. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

### I. SEGUIMIENTO

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

#### FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, por parte de la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad. Estos seguimientos se realizarán de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad, por lo que se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

#### OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**



## METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.), así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2º Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

**3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales habituales.

## **2. EVALUACIÓN FINAL**

La **evaluación** del Plan de Igualdad constituye la fase de análisis que permite valorar los resultados obtenidos con la implantación de las medidas previstas, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Con el fin de garantizar un adecuado análisis del desarrollo del Plan, se contemplan **dos momentos de evaluación** durante su vigencia: una **evaluación intermedia** y una **evaluación final**.

Ambas evaluaciones analizarán y/o englobarán tres perspectivas:

- Evaluación de resultados

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

### FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

Las evaluaciones deberán quedar recogidas documentalmente mediante el correspondiente informe y serán llevadas a cabo por la *Comisión u órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad*.

Tal y como se ha indicado anteriormente, durante la vigencia del Plan de Igualdad se realizarán:

- Una **evaluación intermedia**, a los dos años de la implantación, es decir, a la mitad de periodo de vigencia del Plan, y que permitirá analizar el grado de ejecución de las medidas y realizar, en su caso, los ajustes necesarios.
- Una **evaluación final**, que se realizará al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad y cuyo objetivo será valorar de forma global los resultados obtenidos y el impacto del Plan de Igualdad.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad pueda solicitar la subcontratación externa que le preste asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

### OBJETIVOS

Con la **evaluación** del Plan de Igualdad se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).



- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

## METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de evaluación, sin perjuicio de que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han arrojado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los informes de seguimiento realizados.

También se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la situación actual.

Cabe mencionar que será de especial importancia, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, tener en cuenta el *feedback* obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo el proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

**2º Informe de Evaluación.** Contempla los resultados del análisis mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis de procesos, resultados e impacto.

**3º Plan de mejora.** Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.



- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

**4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación correspondiente por la Comisión de Igualdad y la Dirección del ayuntamiento, será difundido al resto del personal.

### 3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.



Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	18/12/2025	Comisión negociadora	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial
2	....	....	....	....	....

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

**4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

De una parte, como representación del ayuntamiento:

- Raquel Fernández Rivas, administrativa.
- Almudena Guzmán Franco, bibliotecaria.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Roberto Aguado Gudiel, representante sindical de UGT.
- Ana Isabel Romero Cano, representante sindical de CCOO.

**5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

		2.026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.028											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.029											

# PLAN DE IGUALDAD



Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												
	2.030											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación												

## XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas, tanto en representación de la entidad como en representación de las personas trabajadoras, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con fecha de 20 de marzo de 2026.

Representación del ayuntamiento	Representación de las personas trabajadoras
<p>Raquel Fernández Rivas</p> <p><b>FERNANDEZ RIVAS RAQUEL</b> - 70360336R</p> <p>Firmado digitalmente por FERNANDEZ RIVAS RAQUEL - 70360336R Fecha: 2026.03.27 08:33:27 +01'00'</p>	<p>Roberto Aguado Gudiel</p> <p></p> <p>U6T 04206503-X</p>
<p>Almudena Guzmán Franco</p> <p></p>	<p>Ana Isabel Romero Cano</p> <p><b>ROMERO CANO ANA ISABEL</b> - 04200391 Q</p> <p>Firmado digitalmente por ROMERO CANO ANA ISABEL - 04200391 Q DN: cn=ROMERO CANO ANA ISABEL - 04200391 Q, gn=ANA ISABEL, c=ES Motivo: Soy el autor de este documento Ubicación: Fecha: 2026-03-20 11:52+01:00</p>



## XVI. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

### **ACCIONES POSITIVAS:**

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

*“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.*

### **ACOSO SEXUAL:**

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

### **BARRERAS DE GÉNERO:**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.



### **BRECHAS DE GÉNERO:**

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

### **CONCILIACIÓN:**

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

### **CORRESPONSABILIDAD:**

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

### **COEDUCACIÓN:**

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

### **CUOTA DE PARTICIPACIÓN:**

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

### **DISCRIMINACIÓN:**

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

### **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:**

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

### **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:**

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

### **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:**



Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

### **DISCRIMINACIÓN POSITIVA:**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

### **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:**

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

### **DOBLE JORNADA LABORAL:**

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

### **EMPODERAMIENTO:**

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

### **FEMINISMO:**

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

### **ESTEREOTIPO:**

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

### **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:**

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

### **GÉNERO:**

## PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Santa Cruz del Retamar



Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

### **IGUALDAD DE GÉNERO:**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

### **IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:**

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

### **MACHISMO:**

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

### **INDICADORES DE GÉNERO:**

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

### **IGUALDAD DE TRATO:**

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

### **MICROMACHISMO:**

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

### **MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:**

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en



todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

**ROLES DE GÉNERO:**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

**SEGREGACIÓN VERTICAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:**

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

**VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).