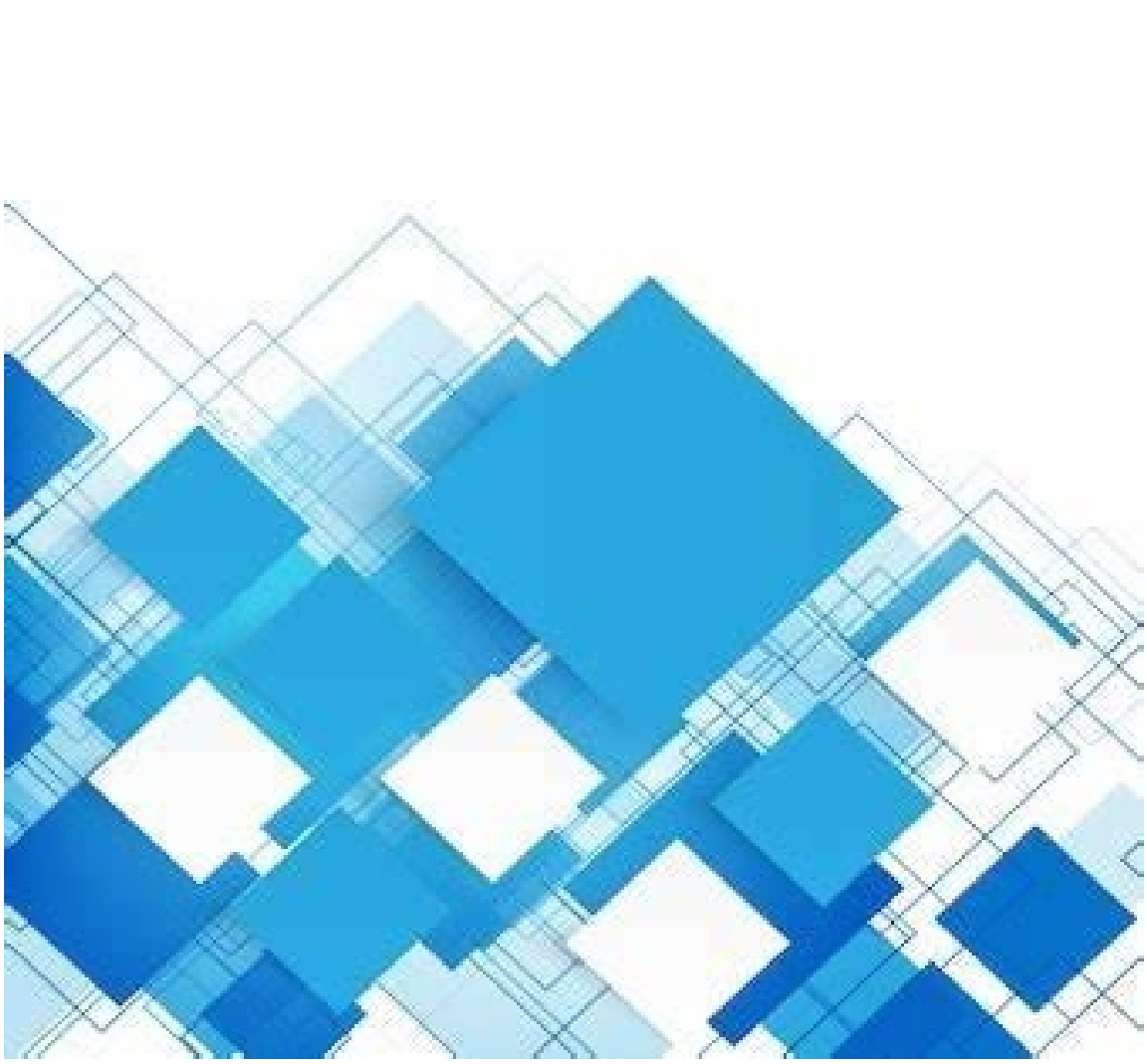
Ayuntamiento de Cádiz

Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Cádiz y sus Organismos Autónomos



Vigencia: 2023-2026

Contenido

1. Datos identificativos del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos 2
2. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico 7
3. Elementos estructurales 13
3.1. Principios inspiradores 13
3.2. Directrices estratégicas 15
4. Líneas estratégicas y medidas reparadoras 17
Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal 18
Línea estratégica 2. Promoción profesional interna 20
Línea estratégica 3. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo 22
Línea estratégica 4. Igualdad y no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género y/o las características sexuales 23
Línea estratégica 5. Conciliación corresponsable 24
Línea estratégica 6. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género 25
Línea estratégica 7. Comunicación incluyente y no sexista 27
Línea estratégica 8. Difusión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad 29
5. Modelo de gobernanza 30
5.1. Estructura de gobernanza 30
5.2. Organización y planificación de la gestión del Plan 30
6. Sistema de seguimiento y evaluación 32
7. Periodo de vigencia y cronograma de ejecución 34

1. Datos identificativos del Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos

Datos del Ayuntamiento	
Razón social	AYUNTAMIENTO DE CÁDIZ
NIF	P1101200B
Domicilio social	Plaza San Juan de Dios s/n Cádiz
Forma jurídica	Administración Local
Responsable de la entidad	José María González Santos

Cargo	Alcalde
Teléfono de contacto	956241019 – 20
E-mail	gabinete.alcaldia@cadiz.es
Responsable de igualdad	José Antonio Rosado Arroyal
Cargo	Director del Área de Personal
Teléfono de contacto	956241011
E-mail	joseantonio.rosadoarroyal@cadiz.es
Sector de actividad	Administración Pública
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Llevar a cabo todas las tareas administrativas de las que tenga competencia dentro del municipio
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Local

Dimensión						
Nº de personas en plantilla	Mujeres	439	Hombres	550	Total	989

Centros de trabajo	1
Facturación anual (€)	No aplica
Dispone de departamento de personal (si/no)	Si
Certificados o reconocimientos obtenidos en igualdad	No

Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	20	Total	28

Datos del Organismo Autónomo

Razón social	INSTITUTO DE FOMENTO, EMPLEO Y FORMACIÓN
NIF	Q1100533G
Domicilio social	Cuesta de las Calesas 39, Cádiz
Forma jurídica	Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Cádiz
Año de constitución	2001
Responsable de la entidad	Juan Manuel Alcedo Fernández
Cargo	Gerente
Teléfono de contacto	956290213
E-mail	instituto.fomento@cadiz.es
Responsable de igualdad	Juan Manuel Alcedo Fernández
Cargo	Gerente
Teléfono de contacto	956290213
E-mail	instituto.fomento@cadiz.es
Sector de actividad	Administración Pública
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Fomento, empleo y formación
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Local

Dimensión						
N.º de personas en plantilla	Mujeres	29	Hombres	10	Total	39

Centros de trabajo				1			
Facturación anual (€)				No aplica			
Dispone de departamento de personal (si/no)				Si			
Certificados o reconocimientos obtenidos en igualdad				No			
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	0	Total	3	

Datos del Organismo Autónomo							
Razón social				FUNDACIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER			
NIF				Q1100585G			
Domicilio social				Centro Integral de la Mujer, Plaza del Palillero s/n Cádiz			
Forma jurídica				Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Cádiz			
Año de constitución				1999			
Responsable de la entidad				Carmen María Armario Campos			
Cargo				Gerente			
Teléfono de contacto				956211199			
E-mail				carmenmaria.armariocampos@fmm.cadiz.es			
Responsable de igualdad				Carmen María Armario Campos			
Cargo				Gerente			
Teléfono de contacto				956211199			
E-mail				concejalia.feminismosylgtbiq+@cadiz.es			
Sector de actividad				Administración Pública			
CNAE				8411			
Descripción de la actividad				Igualdad de género en las políticas públicas del Ayuntamiento de Cádiz			
Dispersión geográfica y ámbito de actuación				Local			
Dimensión							
Nº de personas en plantilla	Mujeres	12	Hombres	2	14		
Centros de trabajo				1			
Facturación anual (€)				No aplica			
Dispone de departamento de personal (si/no)				Si			
Certificados o reconocimientos obtenidos en igualdad				No			
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0	

Datos del Organismo Autónomo	
Razón social	FUNDACIÓN MUNICIPAL DE CULTURA
NIF	Q1100597B
Domicilio social	Paseo Carlos III, nº5, Cádiz
Forma jurídica	Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Cádiz
Año de constitución	1982
Responsable de la entidad	Carmen Montes Gómez
Cargo	Gerente
Teléfono de contacto	956 221 689
E-mail	secretaria.cultura@cadiz.es
Responsable de igualdad	Carmen Montes Gómez
Cargo	Gerente
Teléfono de contacto	956 221 689
E-mail	carmen.montesgomez@cadiz.es
Sector de actividad	Administración Pública
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Programar anualmente múltiples actividades destinadas al ocio y a la formación cultural
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Local

Dimensión						
Nº de personas en plantilla	Mujeres	1	Hombres	3	Total	4
Centros de trabajo				1		
Facturación anual (€)				No aplica		
Dispone de departamento de personal (si/no)				No		

Certificados o reconocimientos obtenidos en igualdad	No

Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

Datos del Organismo Autónomo	
Razón social	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE
NIF	Q1100598J
Domicilio social	Avenida Periodista Beatriz Cienfuegos s/n, Cádiz
Forma jurídica	Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Cádiz
Año de constitución	1995
Responsable de la entidad	Antonio L. Peña Llaves
Cargo	Gerente IMD
Teléfono de contacto	956 263 511
E-mail	antonio.penallaves@cadiz.es
Responsable de igualdad	Antonio L. Peña Llaves
Cargo	Gerente IMD
Teléfono de contacto	956 263 511
E-mail	antonio.penallaves@cadiz.es

Sector de actividad				Administración Pública		
CNAE				8411		
Descripción de la actividad				El Instituto Municipal del Deporte es un organismo autónomo del Ayuntamiento de Cádiz, adscrito a la Concejalía de Deporte, con personalidad jurídica y patrimonio propios para la gestión directa de las actuaciones deportivas en el ámbito territorial de la ciudad de Cádiz, actuando bajo la tutela del Ayuntamiento, a quien corresponde velar porque se alcancen los fines esenciales previstos en los estatutos		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación				Local		
Dimensión						
N.º de personas en plantilla	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
Centros de trabajo				1		
Facturación anual (€)				No aplica		
Dispone de departamento de personal (si/no)				No		
Certificados o reconocimientos obtenidos en igualdad				No		
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

2. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico

Distribución de la plantilla por sexo

En términos absolutos, existe paridad en la plantilla del Ayuntamiento de Cádiz, ya que esta está compuesta por un 45,95% de mujeres y un 54,04% de hombres. Sin embargo, esta paridad no se cumple en los Organismos Autónomos. En el IFEF el 74,36% de la plantilla son mujeres, en la FMM un 85% de las personas trabajadoras son mujeres, mientras que, por el contrario, en la FMC el 75% de las personas trabajadoras son hombres, y lo mismo sucede con un 100% en el caso del IMD.

Atendiendo al principio 40/60 – 60/40, nos encontramos ante una plantilla equilibrada en función del sexo.

Distribución de la plantilla por organismo, categoría profesional y sexo

Aunque el cómputo total general, refleja equilibrio en la distribución de la plantilla por sexos, existe segregación laboral de tipo vertical y horizontal. Es decir, existen plazas ocupadas en su mayoría por mujeres que, tradicionalmente han sido considerados trabajos femeninos, (auxiliar administrativo, bibliotecaria, educadora social, trabajadora social…) y, al contrario, las plazas ocupadas por hombres son en su mayoría trabajos considerados como masculinos (jefe de electricidad, capataz, coordinación de protección civil, encargado, gerente, policía local…). Otras plazas, en cambio, se encuentran equilibradas.

Es el caso de las plazas de asesor/a, ayudante de archivo y biblioteca, concejal/a y DUE.

En el análisis realizado al IFEF, al encontrarse feminizada la plantilla, los resultados no son los mismos que los hallados en el estudio realizado a la plantilla del Ayuntamiento. En este caso, todas las categorías profesionales, a excepción de la de gerente y docente de FP, o bien están feminizadas, o bien, existe equilibrio entre sexos.

La plantilla de la FMM se encuentra feminizada ya que está compuesta en más de un 85% por mujeres.

La plantilla de la FMC se encuentra masculinizada, puesto que está compuesta en un 75% por hombres y la plantilla del IMD se encuentra masculinizada (100% hombres). Adviértase que la plantilla está compuesta por una sola persona.

Distribución de la plantilla por grupos de edad y sexo

Se observa que la mayoría de las mujeres de la plantilla se concentran en la franja de edad de los 51 a los 55 años y los hombres, en su mayoría, se concentran en la franja de edad de los 55 a los 60 años.

La plantilla del IFEF está equilibrada entre sexos en la franja de 40 a 44 años. Sin embargo, se aprecia que según aumenta la franja de edad de las personas trabajadoras del IFEF, hay una mayor feminización de la plantilla, alcanzando el 100% de mujeres en el caso de las personas con más de 65 años.

La plantilla de la FMM se encuentra feminizada en todas las franjas de edad, a excepción de la franja comprendida entre los 45 y 49 años, que está equilibrada al estar compuesta en un 50% por hombres y en un 50% por mujeres.

Al contrario que en la FMM, la FMC presenta una plantilla masculinizada en todas las franjas de edad, a excepción de la franja de entre 50 y 54 años que está feminizada con un 100%.

El trabajador del IMD tiene una edad comprendida entre los 55 y 59 años.

Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos

Salvo en la franja de antigüedad de menos de un año y hasta 5 años, en las demás franjas de antigüedad (entre 6 y más de 15 años), son los hombres los que tienen una mayor antigüedad. No obstante, el patrón se invierte cuando se trata de franjas de antigüedad menor.

La evolución de la incorporación de mujeres a la plantilla municipal ha sido creciente y, en términos generales, constante (del 40% hace más de 15 años al 62% de hace menos de un año).

En el caso del IFEF, la incorporación de mujeres y hombres a la plantilla ha venido siendo irregular. Y siempre, salvo en la franja de 1 a 5 años de antigüedad en la que las incorporaciones de mujeres y hombres se encuentran equilibradas, desde hace 15 años hasta hace menos de 1 año, se han producido más incorporaciones femeninas.

Hace 10 – 15 años el 100% de la plantilla de FMM estaba compuesta por mujeres. Sin embargo, desde hace unos años (1 a 5 años), se están produciendo incorporaciones de hombres a la plantilla de este organismo.

En el caso de la FMC, hace 11 – 15 años, la plantilla estaba ocupada en su totalidad por hombres. Sin embargo, desde hace 5 – 10 años, se están incorporando mujeres a la plantilla de este organismo.

Distribución de la plantilla según nivel de estudios y sexo

Del total de personas trabajadoras del Ayuntamiento de Cádiz que poseen estudios primarios, el 71,91% son hombres. De igual modo, en el caso de los estudios secundarios y estudios superiores, los hombres son un 64,92% y un 64,12% respectivamente.

Son mayoría las mujeres que tienen estudios universitarios (54,84%). Los hombres han alcanzado en un porcentaje algo superior que las mujeres en los estudios de máster y doctorado. Estos datos hay que tomarlos con precaución, ya que no se disponen del nivel de estudio de 291 personas de la plantilla.

En el IFEF, la mayoría de las personas con estudios primarios son mujeres (81%), y también lo son las que poseen estudios universitarios (68%).

El 92% de las personas de la plantilla de la FMM que poseen estudios universitarios, son mujeres.

En el caso de la FMC, el personal masculino cuenta con estudios primarios, secundarios y universitarios, y la trabajadora cuenta con estudios secundarios.

En el caso del IMD, el trabajador posee estudios universitarios.

Distribución de la plantilla según nivel de estudios, categoría profesional y sexo

Llama la atención que en los puestos de administrativa/o, auxiliar administrativo/a y auxiliar de archivo y biblioteca la mayoría de las mujeres que ocupan estos puestos, posean estudios superiores o universitarios.

En términos generales, la plantilla del IFEF guarda equilibrio en cuanto al nivel de estudios, la categoría profesional y el sexo.

También en la FMM, una auxiliar administrativa posee estudios universitarios.

La masculinización de la plantilla de la FMC no permite hacer comparaciones 1:1. Lo mismo ocurre el caso del IMD. Al existir una sola persona en plantilla no procede el análisis comparado con datos desagregados por sexo.

Distribución de la plantilla según tipo de nombramiento/contrato, jornada laboral y sexo

La temporalidad en la contratación es idéntica para ambos sexos en el caso de los contratos eventuales (50% de hombres y 50% de mujeres). Sin embargo, hay un mayor número de funcionariado de carrera hombres que mujeres (63,04%), mientras que en el caso del funcionariado interino hay una mayor proporción de mujeres que de hombres (57,74%).

En la misma línea se encuentra el personal laboral en el caso de las contrataciones indefinidas, un 60% son hombres, mientras que, en el caso de la contratación laboral, es una mujer la que tiene este tipo de contrato. El personal electo está compuesto en un 40,74% por hombres y en un 59,26% por mujeres.

En el caso del IFEF, el único contrato a tiempo parcial está ocupado por una mujer, mientras que los cuatro puestos de alta dirección están ocupados en un 75% de los casos por hombres y en un 25% por mujeres.

Respecto al tipo de contratación de la FMM, uno de los dos hombres que componen la plantilla de este organismo tiene un contrato de duración determinada, al igual que 4 de las 12 mujeres que componen la plantilla.

El personal de la FMC cuenta con un único tipo de contrato: indefinido a tiempo completo.

El trabajador del IMD tiene un contrato indefinido a tiempo completo.

Horarios de trabajo y turnos

Recientemente se ha llegado a un acuerdo por el que el que se establece una jornada laboral de 35 horas semanales. El personal del IFEF, de la FMM, de la FMC y del IMD trabaja a turno continuo.

En el Ayuntamiento de Cádiz, la jornada laboral, con carácter general, y siempre que el servicio lo permita, se desarrollará de lunes a viernes para todo el personal y, su distribución en cómputo diario y anual vendrá determinada por los cuadros horarios acordados, ajustándose a la normativa legal aplicable, y los mismos, no podrán ser modificados sin acuerdo expreso de ambas partes. La jornada reducida de verano con carácter general, será de 8:00 a 14:00 horas, del 1 de junio al 30 de septiembre.

Parcialidad y permisos de reducción de jornada

Ni el personal eventual del Ayuntamiento de Cádiz, ni el personal electo tienen contratos parciales, así como tampoco se han acogido a reducciones de jornada.

En el caso del personal funcionario y laboral, los nombramientos a tiempo parcial están realizados en un 66,67% a mujeres frente a un 33,33% en el caso de los hombres.

Mayor diferencia entre sexos hay en el caso de los permisos concedidos para reducción de jornada no retribuidos. Observamos que hay 7 personas acogidas a este tipo de permisos, de las cuales un 71,43% son mujeres.

Los permisos de reducción de jornada retribuidos presentan menor diferencia. Así, este permiso se les ha concedido a 21 personas, de las cuales el 57,14% son mujeres y el 42, 86% son hombres.

El personal de los organismos autónomos no posee contratos parciales ni permisos de reducción de jornada.

Sistema retributivo

En el caso del personal laboral indefinido existen diferencias salariales entre hombres y mujeres superiores al 25%. Esta diferencia salarial tiene su origen en la categoría de técnico/a administrativo, motivado por una reclasificación por enfermedad mediante la cual se le respetan las retribuciones de su anterior puesto, Técnico de Instalaciones Deportivas.

En conjunto, el personal eventual del Ayuntamiento de Cádiz presenta una diferencia salarial entre hombres y mujeres del 8,73% a favor del personal masculino, lo que se traduce en 254,76 euros al mes de diferencia. Esta diferencia se produce porque 3 de las 4 personas que ocupan el puesto de secretario/a de grupo político son mujeres, y esa es la categoría con menor retribución de las analizadas.

En cuanto al personal electo del Ayuntamiento de Cádiz, la diferencia salarial a favor de las concejalas se debe a la presencia de un mayor número de mujeres en esta categoría y con dedicación exclusiva (8 mujeres frente a 5 hombres).

En el caso del IFEF, se observa que, según tabla salarial aprobada para el personal del IFEF, las retribuciones salariales del personal adscrito a programas y/o proyectos, así como para el personal adscrito a trabajos no estructurales es diferente a la del personal de estructura de igual categoría, pero cuyos puestos están valorados y descritos en la RPT del Instituto. Eso justifica las diferencias detectadas en el caso concreto de técnicos y técnicas superiores.
En la FMM no existen diferencias salariales entre los puestos ocupados por hombres y mujeres. A nivel global las mujeres perciben mensualmente un 8,31% más que los hombres, debido a que las mujeres ocupan los puestos con mayor remuneración.

En la FMC existe una leve diferencia salarial entre hombres y mujeres de 0,58%. La categoría de técnico de mantenimiento es la que tiene una mayor remuneración, y está ocupada únicamente por un hombre, lo que genera, en términos generales, una diferencia de un 7,18% entre las retribuciones percibidas por los hombres y las mujeres que trabajan en la FMC.

Gestión del capital humano. Información cuantitativa

En los últimos tres años se han producido diez incorporaciones a cargos de responsabilidad en el Ayuntamiento de Cádiz, que han sido ocupados en un 80% por mujeres y en un 20% por hombres. Respecto al resto de puestos de trabajo, se han incorporado 56 personas, de las cuales el 76,09% han sido mujeres y el 23,21% hombres.

En cuanto a los últimos procesos de selección llevados a cabo en el Ayuntamiento de Cádiz, hay que decir que se sigue observando sesgos de masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo.

Promoción profesional interna

En 2018 se ofertaron 30 plazas de promoción interna. Se recibieron un total de 46 solicitudes por parte de hombres y 15 por parte de mujeres. Finalmente 19 plazas fueron adjudicadas a hombres y 11 mujeres.
En 2019 se ofertaron 4 plazas que fueron adjudicadas a hombres. En 2020, igualmente las 3 plazas ofertadas, se adjudicaron a hombres. Lo mismo ocurre en 2021, en este año se ofertaron 2 plazas que

fueron obtenidas por hombres.

No existen procesos de promoción interna en los organismos autónomos analizados.

3. Elementos estructurales

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Cádiz y sus Organismos Autónomos se estructura en torno a 2 factores que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte, los principios inspiradores coherentes con los valores de la institución y, por otra, las directrices estratégicas que, constituyen el hilo conductor del Plan y de su modelo de gobernanza.

3.1. Principios inspiradores

Los principios inspiradores del Plan constituyen la columna vertebral del mismo.



IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad como principio de justicia social, es un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad de género supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO

En la actualidad, la normativa europea, española y autonómica no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se produzca discriminación directa, pero en el día a día, podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta.

RESPETO A LA DIVERSIDAD

La variedad de características personales específicas que hacen a cada ser humano único y diferente, conforman la pluralidad de identidades que enriquece las sociedades.

La orientación sexual y la identidad de género forman parte de esa pluralidad inherente a la especie humana y, por tanto, todas las personas LGTBI y sus familiares merecen respeto, defensa y protección frente a situaciones discriminatorias.

SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y HUMANA

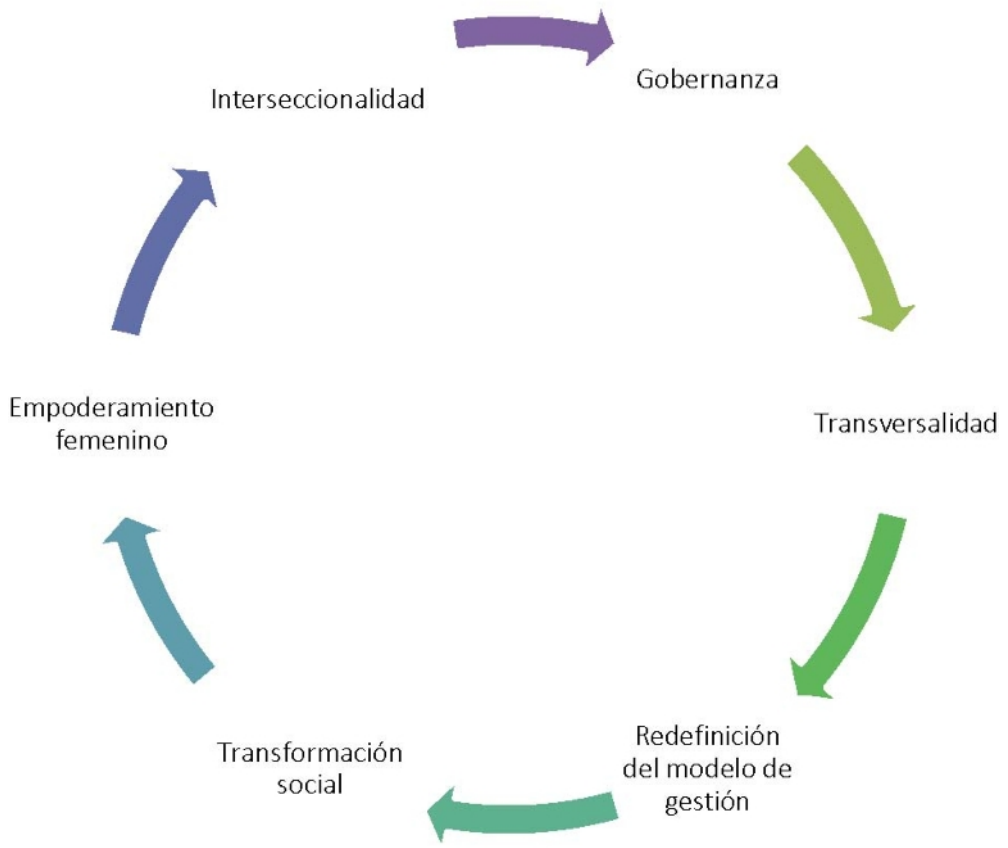
Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo y de la mitad de su potencial innovador.

La desigualdad obstaculiza y frena el desarrollo económico y social. No se puede hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Las organizaciones desequilibradas desde el punto de vista del género son más vulnerables, porque prescindir del talento femenino pone en riesgo su propio desarrollo y crecimiento. Por ello, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, supone generar valor para la organización y sostenibilidad humana y económica.

3.2. Directrices estratégicas

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual y la facilitación del desarrollo de este.



GOBERNANZA

El buen Gobierno de una organización hace referencia a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y tienen en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina el diseño de estrategias y asignación de recursos.
Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

TRANSVERSALIDAD

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para hombres y mujeres implica incorporal el Enfoque Transversal de Género en la gestión.

REDEFINICIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN

Para construir nuevos modelos de gestión es preciso de - construir los principios de los viejos modelos. Desde este punto de vista, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, simétricas e igualitarias.

TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Gestionar la igualdad de género de manera transversal, supone buscar nuevos caminos, es decir, abandonar los prejuicios de género y adoptar actitudes inclusivas y flexibles. Y supone también, un firme compromiso con la igualdad.

EMPODERAMIENTO FEMENINO

Para promover el empoderamiento de las mujeres hay que tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, es decir, en las posiciones directivas, lo que implica así mismo, tener en cuenta y valorar las aportaciones y el potencial de desarrollo de las mujeres en la organización.

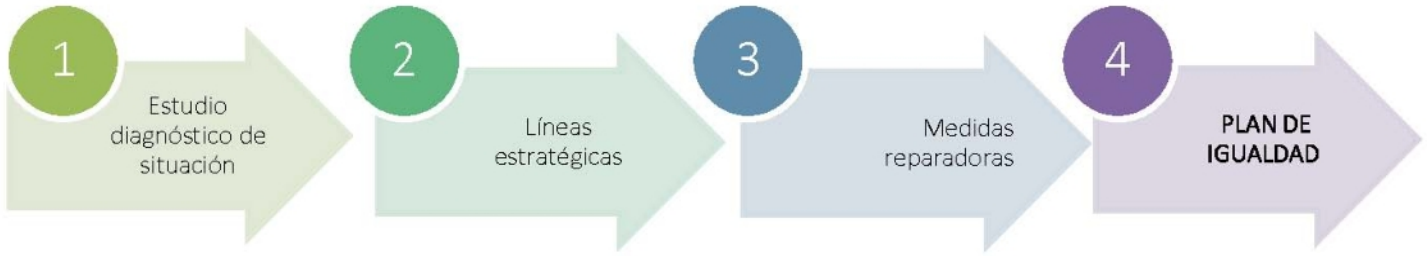
INTERSECCIONALIDAD

Tener en cuenta otras dimensiones, además de la dimensión de género, como por ejemplo la discapacidad ola orientación sexual e identidad de género, requiere contemplar las interacciones dinámicas entre factores de discriminación, lo que aporta valor a la gestión de la diversidad en la organización.

4. Líneas estratégicas y medidas reparadoras

Acabar con los sesgos de género, supone hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada. Puesto que este tipo de sesgos están presentes en todos los ámbitos de la vida, y que estos, forman parte de la organización económica, política, social y cultural, la deconstrucción de los pilares que los sustentan requiere la revisión de los factores productores de la asimetría de género. Para ello, es necesario, como recomienda la profesora Amparo Moreno Sardá (*De qué hablamos cuando hablamos del hombre: treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico*, 2008, Barcelona, Icaria, 376 págs.) “abordar el andro – público – centrismo con objeto de de - construir patrones todavía vigentes, aceptados como naturales y proponer un nuevo paradigma no androcéntrico, basado en el humanismo plural, que supere la histórica división hombre – mujer, en favor de las relaciones cooperativas y las interacciones igualitarias”.

A partir del estudio diagnóstico de situación, se han ido hilvanando ideas, definiendo líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando medidas reparadoras y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo que, siendo este una pieza única, permita, por una parte, actuar desde distintas áreas, a distintos niveles y en diversas direcciones; y por otra, coordinar de manera integrada su desarrollo, velar por su cumplimiento y evaluar de manera programada y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.



El Plan contempla 8 líneas estratégicas y 31 medidas reparadoras.

Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal

Objetivo operativo

Tomar medidas para el fomento de procesos de contratación objetivos, transparentes y libres de sesgos debidos al género

Medida 1	Establecimiento de la obligatoriedad de que la constitución de los tribunales de selección de los empleados y las empleadas de la administración pública, tengan una composición equilibrada durante la ejecución de todo el proceso selectivo.
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la selección de personal
Medida 2	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal, cuente con formación en igualdad de género
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la selección de personal
Medida 3	Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo

Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	N.º de mujeres y hombres que se contratan debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado
Medida 4	Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias públicas de empleo.
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Auditoría de comunicación con periodicidad anual
Medida 5	Valoración de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes en los procesos selectivos que se desarrollen mediante el sistema de concurso – oposición.
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de los registros de valoración en los procesos de nombramiento
Medida 6	Inclusión en las Bases Específicas de todos los procesos selectivos que se aprueben, tanto de la OEP, como de procesos temporales, de un tema relativo a la Igualdad de Género, en el bloque de Temas Comunes
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de las bases específicas de los procesos selectivos

Línea estratégica 2. Promoción profesional interna

Objetivo operativo

Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la promoción interna de las mujeres de la plantilla municipal a aquellos puestos en los que se encuentran menos representadas

Medida 7	Establecimiento de la obligatoriedad de que la constitución de cada Tribunal de selección de los procesos de promoción interna tenga una composición equilibrada durante la ejecución de todo el proceso selectivo
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la impartición	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la promoción profesional interna
Medida 8	Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales para la promoción profesional interna, cuente con formación en igualdad de género
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la impartición	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la promoción profesional interna
Medida 9	Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna, una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de mujeres y hombres que promocionan debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado
Medida 10	Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias

	de los procesos de promoción profesional interna.
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Auditoría de comunicación con periodicidad anual
Medida 11	Valoración de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes a promocionar internamente
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación aleatoria anual de los registros de valoración en los procesos de promoción profesional interna
Medida 12	Inclusión como criterio de valoración en el desarrollo de la carrera profesional de la plantilla municipal la formación en materia de igualdad de género
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Prueba documental que evidencie la inclusión de la valoración en el desarrollo de las carreas profesionales de la plantilla municipal, la formación en materia de igualdad de género

Línea estratégica 3. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo

Objetivo operativo

Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, establecer una línea de tolerancia cero ante situaciones de este tipo en el Ayuntamiento de Cádiz, con el fin de asegurar un entorno laboral libre de acoso, siguiendo los principios de respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato de mujeres y hombres

Medida 13	Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de materiales multimedia elaborados
	N.º de registros de difusión de los materiales multimedia
Medida 14	Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo dirigidas a la plantilla
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la impartición	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas impartidas
	N.º de trabajadoras participantes en la acción formativa
	N.º de trabajadores participantes en la acción formativa

Línea estratégica 4. Igualdad y no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género y/o las características sexuales

Objetivo operativo

Impulsar la igualdad y de trato de las personas LGTBI y fomentar el respeto a las personas con independencia de cuál sea su orientación sexual e identidad de género

Medida 15	Procurar el uso de uniformes unisex y facilitar la opción de elegir el más coherente con el género autopercibido de cada persona
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de uniformes unisex solicitados tras la implantación de la medida por año Nº de uniformes unisex administrados tras la implantación de la medida por año
Medida 16	Prevención de conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral del personal perteneciente al colectivo LGTBI
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de acciones desarrolladas para la prevención de conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral del personal perteneciente al colectivo LGTBI Nº de personas participantes en las acciones desarrolladas para la prevención de conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral del personal perteneciente al colectivo LGTBI

Línea estratégica 5. Conciliación corresponsable

Objetivo operativo

Facilitar la conciliación de la vida privada y profesional y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla municipal, como estrategia para aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas

Medida 17	Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por el Ayuntamiento, con inclusión de medidas de flexibilidad horaria
Plazo de ejecución	2024, 2025, 2026 y 2027
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Delegación de Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales a las previstas por Ley adoptadas por el Ayuntamiento N.º de registros de difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales adoptadas por el Ayuntamiento N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad implementadas
Medida 18	Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones en el que, en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la posibilidad de conceder prioridad para la elección del turno vacacional a aquellas personas con responsabilidades familiares
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 Y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación (en el caso de conflicto de intereses) de los informes de resolución a favor de las personas con cargas familiares.

Línea estratégica 6. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género

Objetivo operativo

Seguir avanzando en la sensibilización de la plantilla municipal en materia de igualdad de género y en la formación especializada del personal del Área de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento

Medida 19	Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de infografías elaboradas
	N.º de registros de distribución de las infografías distribuidas
Medida 20	Formación al personal del Área de Recursos Humanos y a las personas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas impartidas
	N.º de personas participantes en la acción formativa
	N.º de mujeres y hombres participantes en la acción formativa
Medida 21	Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por el Ayuntamiento
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Todas las áreas de gestión del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género incluidas en las acciones formativas programadas al año

	N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de género al año
	N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género al año
Medida 22	Formación específica en materia de igualdad de género al personal directivo, técnico y jefaturas intermedias con personal a su cargo del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos
Plazo de ejecución	2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Todas las áreas de gestión del Ayuntamiento y Organismos Autónomos
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas al personal directivo municipal realizadas al año N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de igualdad de género al año N.º de directivos y directivas participantes en las acciones formativas en materia de igualdad de género al año
Medida 23	Formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Todas las áreas de gestión del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla municipal realizadas al año Nº de mujeres participantes en las acciones formativas Nº de hombres participantes en las acciones formativas Nº total de personas participantes en las acciones formativas

Línea estratégica 7. Comunicación incluyente y no sexista

Objetivo operativo

Eliminar los sesgos excluyentes y sexistas de la comunicación corporativa interna y externa del Ayuntamiento

Medida 24	Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista
Plazo de ejecución	2025
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Comunicación, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de registros de distribución del catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación incluyente y no sexista Valoración porcentual de las mejores prácticas en el uso de una comunicación incluyente y no sexista en el Ayuntamiento, mediante auditorías anuales de comunicación
Medida 25	Formación en materia de comunicación con enfoque de género dirigida a toda la plantilla municipal
Plazo de ejecución	2024
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Comunicación, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de acciones formativas realizadas en materia de comunicación con enfoque de género N.º de personas participantes en las acciones formativas sobre comunicación con enfoque de género N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género
Medida 26	Establecimiento de la obligatoriedad de incluir en todos los documentos administrativos y documentos generados por las empresas proveedoras del Ayuntamiento el uso de una comunicación incluyente y no sexista
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Comunicación, Fundación Municipal de la Mujer, Servicio de Contratación y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Cuantificar el número de herramientas e

	instrumentos dispuestos para la consecución de una comunicación incluyente y no sexista
	Realizar auditorías de comunicación desde el punto de vista del género, con periodicidad anual
Medida 27	Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en los Instrumentos Organizativos del Ayuntamiento y en toda la documentación administrativa (VPT, RPT, PLANTILLA, ARCTF, etc.)
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Auditoría de comunicación con periodicidad anual

Línea estratégica 8. Difusión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

Objetivo operativo

Llevar a cabo el seguimiento y evaluación continua del Plan de Igualdad e impulsar medidas para que la plantilla municipal tenga acceso a toda la información relacionada con la implantación de las medidas contenidas en el mismo.

Medida 28	Creación y actualización de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web municipal, en el que se aloje toda la información

	relacionada con el desarrollo del mismo
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Departamento de TIC, Fundación Municipal de la Mujer y Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de informaciones y documentos subidos a la Web relacionados con el desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad
Medida 29	Elaboración de 4 informes de seguimiento y evaluación del Plan con periodicidad anual
Plazo de ejecución	2023, 2024, 2025 y 2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º y calidad de los informes de seguimiento
Medida 30	Elaboración del informe final de evaluación del Plan, acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y pruebas de evidencia
Plazo de ejecución	2026
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Grado de ejecución del Plan en términos porcentuales
Medida 31	Actualización de la Base de Datos de gestión del personal la variable “nivel de estudios máximos alcanzados” desagregada por sexo
Plazo de ejecución	2024
Área responsable de la implantación	Recursos Humanos, Fundación Municipal de la Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobación anual de la recogida de la variable “nivel máximo de estudios alcanzados” en la Base de Datos de gestión del personal municipal, desagregada por sexo.

5. Modelo de gobernanza

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y multicausal, la gestión del Plan de Igualdad requiere adoptar un enfoque transversal e interdepartamental de carácter integrador y holístico, lo que supone que habrá que realizar un esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes, como por ejemplo la experiencia, el conocimiento y las lecciones aprendidas a través del tiempo.

5.1. Estructura de gobernanza

Hablar de gobernanza en relación con la igualdad de mujeres y hombres requiere el diseño de una estructura formal de gestión, lo que supone la asunción de responsabilidades por parte del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento, para garantizar el desarrollo del Plan.
Por su parte, Departamento de Recursos Humanos, con apoyo de la Fundación Municipal de Mujer y de la Comisión Negociadora del Plan, se encargará de la implantación de las medidas reparadoras, así como del seguimiento y evaluación del Plan.
El resto de los departamentos del Ayuntamiento participaran de manera activa en la transversalización de las medidas correspondientes a sus respectivos departamentos, pudiéndose dar el caso de que, una misma medida o acción, deba llevarse a cabo con la participación de más de un departamento.

5.2. Organización y planificación de la gestión del Plan

Existen una serie de factores que favorecen la integración de la óptica de género en las organizaciones:
1. 1. Compromiso político para el impulso del Plan de Igualdad y el desarrollo de las medidas reparadoras contenidas en él.
2. 2. Compromiso directivo con la incorporación de la transversalidad e interseccionalidad para eliminar las barreras de género.
3. 3. Conocimiento técnico en profundidad de la realidad organizacional con visión de género.
4. 4. Mecanismos de coordinación interdepartamental para el desarrollo de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad.

1. 5. Participación activa y compromiso de la totalidad de la plantilla (mujeres y hombres)en el proceso de deconstrucción de los prejuicios y estereotipos de género y en la construcción de un nuevo modelo de relaciones, en el que se contemple la igualdad como valor social.



Para llevar a cabo el proceso de implantación de las medidas y acciones programadas, se organizarán una serie de reuniones de trabajo con periodicidad anual para el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación del Plan.
La gestión del Plan, coherente con las normas de buen Gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

6. Sistema de seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cádiz constituye un instrumento cuyo principal objetivo es favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y el buen Gobierno.
Evaluar y valorar los resultados parciales y finales del Plan, además de permitir comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos previstos en relación con los resultados obtenidos, ayuda a identificar dificultades, mejores prácticas y lecciones aprendidas relativas a las medidas y acciones desarrolladas. De este modo, se podrá conocer el valor de los indicadores de seguimiento generados a lo largo de la vigencia del Plan.
El Plan cuenta con un Sistema de Seguimiento y Evaluación, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.

PROCESO EVALUADOR

La obtención de información confiable relativa a las acciones desarrolladas en el periodo de vigencia del Plan (2023 -2026), será el paso previo a la explotación de los datos disponibles y a la acreditación mediante informe de seguimiento, de la trazabilidad del desarrollo de las medidas y acciones.

Metas de evaluación



Explotación de datos

% ▪ Dimensiones de análisis: nivel de desarrollo, alcance y valoración de las medidas y acciones
% - Grado de ejecución de las medidas y acciones.
% - Cuantificación de los resultados obtenidos.
% - Valoración de los impactos registrados.
% - Detección de las lecciones aprendidas para el desarrollo de mejores prácticas.
% - Focalización de los principales retos a futuro.

Elaboración de informes

▪ ■□♋●♏ ♏♏ ♏♏
▪ ■□♋● ♏♏ ♏♋●♓♏

7. Periodo de vigencia y cronograma de ejecución

La vigencia del Plan será de 4 años, comenzando su implementación en el año 2023 y finalizando en el 2026.

Años	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL				
M1. Establecimiento de la obligatoriedad de que la constitución de los tribunales de selección de los empleados y las empleadas de la administración pública tengan una composición equilibrada durante la ejecución de todo el proceso selectivo				
M2. Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal, cuente con formación en igualdad de género				
M3. Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que				

establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo

M4. Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias públicas de empleo

M5. Valoración de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes con el mismo criterio que la formación en PRL

M6. Inclusión en las bases específicas de todos los procesos selectivos que se aprueben, tanto de la OEP, como de procesos temporales, de un tema relativo a la igualdad de género, en el bloque de temas comunes

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA

M7. Establecimiento de la obligatoriedad de quela constitución de los tribunales de selección de los procesos de

promoción interna tengan una composición equilibrada durante la ejecución de todo el proceso selectivo

M8. Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales para la promoción profesional interna cuenten con formación en igualdad de género

M9. Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna de una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo

M10.Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna

Años	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**

M11. Valoración

de la formación recibida en materia de igualdad de género por parte de las personas aspirantes a promocionar internamente

M12. Inclusión como criterio de valoración en el desarrollo de la carrera profesional de la plantilla municipal, la formación en materia de igualdad de género

LÍNEA ESTRATÉGICA 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

M13. Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo

M14. Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo

LÍNEA ESTRATÉGICA 4. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y/O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

M15.Procurar el uso de uniformes unisex y facilitar la opción de elegir el más coherente con el género autopercibido de cada persona

M16.Prevención de conductas y delitos contra la libertad sexual y

la integridad moral del personal perteneciente al colectivo LGTBI

LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

M17. Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por el Ayuntamiento, con inclusión de medidas de flexibilidad horaria

M18. Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones en el que, en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la posibilidad de conceder prioridad para la elección del turno vacacional, a aquellas personas con responsabilidades familiares

LÍNEA ESTRATÉGICA 6. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

M19. Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal

M20. Formación al personal del Departamento de Recursos Humanos y a las personas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano del Ayuntamiento

M21. Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por el Ayuntamiento

M22. Formación específica en materia de igualdad de género al personal directivo, técnico y jefaturas intermedias con personal a su cargo del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos

Años	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
M23. Formación básica en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla municipal				

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

M24. Elaboración de un catálogo de mejores prácticas

para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista

M25.Formación en materia de comunicación con enfoque de género dirigida a toda la plantilla municipal

M26. Establecimiento de la obligatoriedad de incluir en todos los documentos administrativos y documentos generados por las empresas proveedoras del Ayuntamiento el uso de una comunicación incluyente y no sexista

M27. Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en los instrumentos organizativos del Ayuntamiento y en toda la documentación administrativa (VPT, RPT, Plantilla, ARCTF, etc.)

LÍNEA ESTRATÉGICA 8. DIFUSIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

M28. Creación de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web municipal, en el que se aloje

la información relacionada con el desarrollo del mismo

M29. Elaboración de 4 informes de seguimiento con periodicidad anual

M30. Elaboración del informe final de evaluación del Plan, acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y pruebas de evidencia

M31. Actualización de la Base de Datos de gestión del personal la variable “nivel de estudios máximos alcanzados” desagregada por sexo, con objeto de poder evaluar en futuros planes de igualdad la existencia de posibles casos de sobrecualificación