

## I PLAN DE IGUALDAD 2019-2022

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Bartolomé De la Torre obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- Objetivos del Plan:
  - o Generales.
  - o Específicos.
- Temporalidad del Plan:
- Acciones a poner en marcha, cada una de las cuales se desarrolla delimitando sus objetivos y procedimientos.
- Seguimiento y evaluación del Plan, de acuerdo con los indicadores marcados en cada una de las acciones a poner en marcha.
- Calendarización para su desarrollo y ejecución.
- Necesidades presupuestarias para su desarrollo y ejecución.

### Objetivos Generales

- Implantar el principio de Igualdad de manera transversal en todos los ámbitos de esta administración local.
- Publicar el Plan de Igualdad para su general conocimiento.
- Revisar y actualizar la RPT, con perspectiva de género.
- Formar y sensibilizar a toda la administración en general en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Controlar que la política retributiva sea igualitaria y establecer un mecanismo objetivo de revisión para que esta se cumpla.
- Mejorar la política de conciliación laboral y familiar en esta administración y darla a conocer a la plantilla general.
- Mejorar y fomentar la participación de mujeres en la representación sindical.
- Garantizar que el Plan de Prevención de Riesgos laborales de esta administración local contemple la perspectiva de género.
- Crear un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral.
- Crear un protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género de empleadas de la plantilla, y asegurar el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales como víctima.
- Asegurar y mejorar la utilidad de un lenguaje no sexista en los procesos de comunicación, asegurando la formación necesaria para su correcto uso.
- Asegurar la utilización de una imagen no sexista en la comunicación del trabajo del Ayuntamiento en su página web y en redes sociales.





## Objetivos específicos

- Introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes áreas y ámbitos de esta administración.
- Asegurar que toda la plantilla conozca el Plan de Igualdad que se va a poner en marcha y las acciones que se van a llevar a cabo para do,
- Dar a conocer el Plan de igualdad a la ciudadanía en general, y a las empresas que de alguna manera interactúan con este Ayuntamiento (proveedores, empresas que prestan servicios de forma externalizada).
- Velar por el cumplimiento de la normativa en los procesos de selección de personal, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia.
- Comprobar que características se definen como necesarias y requisitos imprescindibles para el desarrollo de determinados puestos de trabajo y no se conviertan en criterios discriminatorios en el proceso selección.
- Llevar a cabo las acciones necesarias para revisar y actualizar la RPT con perspectiva de género.
- Realizar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a la totalidad de las personas de esta administración, incluido el personal político,
- Establecer medidas que faciliten el acceso de las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, a las acciones formativas establecidas por esta administración.
- Facilitar la asistencia de las trabajadoras y trabajadores al programa formativo tanto específico como general implantado por la administración, en igualdad de condiciones.
- Velar por el cumplimiento del proceso de valoración de méritos formativos y laborales para los procesos de promoción.
- Mantener un mecanismo objetivo, específico y público para adjudicar complementos salariales y controlar su aplicación en igualdad condiciones para la plantilla.
- Elaborar un plan de conciliación completo de la vida laboral y familiar dentro de esta administración local.
- Presentar y dar a conocer a la totalidad de la plantilla el plan de conciliación.
- Contar con una evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.
- Supervisar la adecuación de las instalaciones a la totalidad de la plantilla, tanto a hombres como a mujeres.
- Formar en materia de prevención y actuación de acoso a las personas responsables del personal y de la representación sindical.
- Elaborar el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso.
- Dar a conocer a la plantilla el protocolo de actuación ante situaciones de acoso.



- Velar por el cumplimiento del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral.
- Formar en materia de violencia de género a las personas responsables del personal y de la representación sindical.
- Elaborar un protocolo de comunicación de posibles casos de violencia de género en la plantilla.
- Informar a las trabajadoras de los derechos que les asisten en caso de ser víctimas de violencia de género y de protocolo para su comunicación.
- Diseño de un manual de estilos de comunicación no sexista, de lenguaje inclusivo y utilización de la imagen no sexista en sus comunicaciones, tanto internas como externas.

### **Acciones a poner en marcha**

1. Presentación del Plan de Igualdad a la plantilla en general
2. Presentación del Plan de Igualdad a la ciudadanía para su general conocimiento
3. Información sobre la estrategia de integración de la igualdad de oportunidades en la administración
4. Formación y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Actualización de RPT con perspectiva de género.
6. Mantener presente la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.
7. Mejorar la participación de las mujeres en la representación sindical en la administración
8. Fomentar la formación propia e interna en la administración, tanto general como específica, en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
9. Vigilancia de la política retributiva.
10. Establecer un específico plan de conciliación en el Ayuntamiento.
11. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
12. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/ laboral.
13. Sensibilización y prevención de la violencia de género.
14. Promoción de un lenguaje y una imagen no sexista en el Ayuntamiento.

