



**Ayuntamiento de  
Villanueva del Río Segura  
(Murcia)**

## **PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL RÍO SEGURA.**

### **1.- COMPROMISOS.**

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, teniendo como compromiso principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres el Ayuntamiento se compromete a poner en marcha las medidas y acciones acordadas en este Plan de Igualdad y asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, y cualquier otra norma que sobre esta materia pudiera desarrollarse.

### **2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Los acuerdos contenidos en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura; dando traslado a las empresas contratadas por el Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura, a los efectos de su conocimiento y aplicación si procede.

### **3.- ÁMBITO TEMPORAL.**

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente hasta el 31 de diciembre de 2018, debiendo establecerse, por parte de la Comisión para la Igualdad, una vez constituida, un calendario de actuaciones anuales con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución de las mismas.

### **4.- OBJETIVOS GENERALES.**

- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura, en todos los grupos profesionales.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro del seno del Ayuntamiento.
- Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres y hombres en plazas y puestos en los que están sub-representados.
- Informar de manera específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes y de las mejoras establecidas en el Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura y las que se puedan establecer en este Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de actuación del Ayuntamiento.
- Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones de las empleadas y empleados municipales.
- Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- 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.

## **5.- METODOLOGÍA.**

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo-integral, ya que el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla municipal.

Las medidas acordadas tendrán que aplicarse de manera transversal, puesto que han de implicar a todas las áreas de gestión de la organización municipal.

El Plan de Igualdad será dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por ello otra de las características será su flexibilidad, debiendo adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

El objetivo final, que es acabar con las posibles discriminaciones y lograr una igualdad real, se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados municipales.

## **6.- ÁREAS DE TRABAJO.**

Para poder alcanzar los objetivos previstos hemos considerado oportuno trabajar sobre las siguientes áreas dentro de la organización del Ayuntamiento:



**Ayuntamiento de  
Villanueva del Río Segura  
(Murcia)**

**6.1.- ÁREA DE TRABAJO I: ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.**

**6.1.1.- Plantilla y Relación de puestos de Trabajo.**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
REVISAR LA DENOMINACIÓN DE LAS PLAZAS DE LA PLANTILLA Y DE LOS PUESTOS DE LA R.P.T. UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Empleo de un lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias.</li><li>2. Uso de formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.</li></ol>

**6.1.2.- Acceso.**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y LAS PRUEBAS SELECTIVAS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Con la aprobación de la oferta de empleo, en la que se relacionan las plazas, titulación requerida y forma de acceso al Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura, se acompañará un estudio de género de la misma.</li><li>2. En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje.</li><li>3. Las bases serán informadas por la Comisión de Igualdad revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.</li><li>4. Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria (1 tema para: A.P., C2 y C1; y 2 temas para: A2 y A1), relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.</li><li>5. Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.</li></ol>

<p>EVITAR LA MASCULINIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE PLAZAS Y PUESTOS</p>	<p>1. En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos, incluyendo el objetivo del Plan de Igualdad de evitar esta situación.</p> <p>2. Dar mayor publicidad, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, de las convocatorias de plazas de Policía Local y Bomberos, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.</p> <p>3. Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.</p>
<p>FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS DE SELECCIÓN</p>	<p>1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.</p>
<p>GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE ACCESO</p>	<p>1. Con carácter previo a la celebración del primer ejercicio se reunirá al Tribunal y/o Comisión de Valoración con algún miembro de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género.</p> <p>2. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.</p>

### 6.1.3.- Formación.

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN PROCESOS FORMATIVOS Y FAVORECER SU DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>1. Elaboración de un estudio de las necesidades formativas de las mujeres en el Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura.</p> <p>2. Incluir en el Plan de Formación la introducción de cuotas de participación femenina o masculina de hasta el 40 % en cursos de formación voluntaria en aquellos puestos o sectores en que exista sub-representación masculina o femenina.</p> <p>3. Valoración como mérito de la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.</p>



**Ayuntamiento de  
Villanueva del Río Segura  
(Murcia)**

<p>INTRODUCIR MECANISMOS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR CON LA FORMACIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ampliación de los cursos de formación on-line en el Plan de Formación.</li> <li>2. Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</li> <li>3. Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</li> </ol>
<p>INCLUIR CURSOS SOBRE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FORMACIÓN DEL AYUNTAMIENTO</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inclusión en el Plan de Formación, de cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista, con carácter de reciclaje, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.</li> <li>2. Inclusión en el Plan de Formación de cursos específicos sobre: Corresponsabilidad doméstica y familiar, Coeducación, Salud y Género, con carácter voluntario, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.</li> <li>3. Utilización de lenguaje no sexista en todos los cursos que se oferten.</li> </ol>

**6.1.4.- Promoción Profesional y Retribuciones.**

OBJETIVOS	ACCIONES
<p>GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realización por la Comisión de Igualdad de un estudio comparado de los factores que inciden en la carrera profesional de las empleadas y empleados municipales con el fin de adoptar medidas efectivas para evitar las desigualdades detectadas.</li> <li>2. Efectuar un estudio para la revisión del valor real de la antigüedad en los procesos de promoción y provisión para evitar la discriminación indirecta sobre las mujeres para su posterior incorporación al Pacto-Convenio.</li> <li>3. Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibidos).</li> </ol>

EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS GRUPOS Y NIVELES	<p>1. Elaboración de procesos de promoción interna basados en los principios de mérito y capacidad, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.</p> <p>2. Fomento de la participación, a través del Portal Corporativo, de los empleados y empleadas municipales en las convocatorias de promoción para las plazas y puestos en los que se encuentre sub-representado su sexo.</p>
CORREGIR LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS ENTRE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS MUNICIPALES	1. Realización de un análisis comparativo de retribuciones por sexo, teniendo en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal municipal (productividades, horas extraordinarias, dietas, gratificaciones, premios, etc.).
FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS COLEGIADOS	1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.

## 6.2.- ÁREA DE TRABAJO II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

### 6.2.1.- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

OBJETIVOS	ACCIONES
PROPICIAR EL USO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES	<p>1. Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas legalmente.</p> <p>2. Difusión de los datos estadísticos anuales, desagregados por sexo, sobre la utilización de las medidas de conciliación.</p> <p>3. Convocatoria de un concurso de ideas, entre toda la plantilla, para mejorar con sugerencias la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>
CONCIENCIAR A LA PLANTILLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DOMESTICA	<p>1. Difusión y sensibilización, a través del Portal Corporativo y de mensajes en las nóminas, sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigida especialmente a los empleados municipales.</p> <p>2. Creación de un grupo de reflexión, a través del Portal Corporativo, sobre la nueva masculinidad y las ventajas de la corresponsabilidad.</p> <p>3. Utilización de referentes de hombres corresponsables en el cuidado, en la difusión de las medidas de conciliación.</p>



**Ayuntamiento de  
Villanueva del Río Segura  
(Murcia)**

	4. Conceder el permiso de maternidad y lactancia a los hombres cuando el otro progenitor no trabaje.
--	--

**6.2.2.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
DESARROLLAR E IMPULSAR LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL AYUNTAMIENTO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Desarrollo de campañas de sensibilización, a través de la Web municipal dirigidas a la plantilla municipal, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li><li>2. Elaboración de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li><li>3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.</li></ol>
ELABORAR, APROBAR Y DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaboración y aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, ya esa específico ya se, incluyéndolo dentro del Protocolo General frente al Acoso en el Entorno Laboral.</li><li>2. Desarrollo de un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia y carácter de los supuestos de acoso en la plantilla.</li><li>3. Difusión sobre el procedimiento a seguir y funcionamiento del protocolo en el caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li></ol>

**6.2.3.- Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo.**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACCIONES</b>
INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Desarrollo de un sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexo todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral, en el ámbito municipal.</li><li>2. Estudio específico (a través de encuestas) sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación al cuidado de otras personas, para conocer su incidencia sobre la salud del personal municipal.</li><li>3. Realización y aprobación de un nuevo Protocolo sobre las condiciones de trabajo de la mujer embarazada.</li></ol>

	<p>4. Formación para el personal sanitario del Servicio de Prevención y Salud Laboral sobre "Salud y Género", para el desarrollo de acciones preventivas.</p> <p>5. Información en la revisión médica de empresa, sobre la necesidad de realizar exámenes preventivos específicos en las mujeres y los hombres.</p> <p>6. Incorporación de señalética con imágenes tanto de hombres como de mujeres en las instalaciones municipales de nueva creación.</p> <p>7. Inclusión, en los planes de prevención de los centros de trabajo, de los lugares destinados a empleadas y empleados municipales, para su adecuación a la normativa vigente.</p>
--	---

### 6.3.- ÁREA DE TRABAJO III: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

#### 6.3.1.- Sistema Estadístico.

OBJETIVOS	ACCIONES
MEJORAR LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DESAGREGÁNDOLA POR SEXO	<p>1. Inclusión sistemática de la variable de sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier soporte de recogida de datos, en todas las áreas del Ayuntamiento.</p> <p>2. Introducción de nuevos indicadores que permitan conocer los roles, valores, condiciones, situaciones, necesidades y aspiraciones profesionales de hombres y mujeres de la plantilla municipal.</p> <p>3. Introducción de indicadores que permitan conocer variables cuya concurrencia genera situaciones de discriminación.</p>

#### 6.3.2.- Comunicación, Sensibilización y Participación.

OBJETIVOS	ACCIONES
INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA WEB MUNICIPAL	<p>1. Apertura de un apartado específico de "Políticas de Igualdad". En el que al menos aparezcan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Igualdad de las empleadas y empleados municipales.</li> <li>• Información orientada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>





**Ayuntamiento de  
Villanueva del Río Segura  
(Murcia)**

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enlaces con organismos de igualdad.</li></ul> <p>2. Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido, de la página Web municipal. Con especial atención al uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas.</p>
INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN EL PORTAL CORPORATIVO (Intranet municipal)	<p>1. Creación de un apartado específico sobre "Políticas de Igualdad", en el Portal Corporativo, en el que al menos se incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El proceso de elaboración y aprobación del Plan de Igualdad (constitución de la Mesa, curso de formación, informe de diagnóstico sobre la plantilla, negociación y aprobación del Plan).</li><li>• Seguimiento y evaluación del Plan.</li><li>• Enlaces con organismos de igualdad y con otras administraciones públicas que tengan elaborados planes de empresa.</li></ul> <p>2. Revisión del contenido del Portal Corporativo para introducir la perspectiva de género en su diseño y contenido. Con especial atención al uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas.</p>
UTILIZAR UN LENGUAJE Y MENSAJES NO SEXISTAS NI DISCRIMINATORIO	<p>1. Difusión, a través del Portal Corporativo, de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje.</p> <p>2. Promover la incorporación de programas informáticos para la corrección del lenguaje sexista en los textos administrativos.</p> <p>3. Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.</p> <p>4. Uso de un lenguaje y de imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los medios de comunicación municipales (publicaciones, folletos, campañas divulgativas, etc.)</p>

<p>INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA REPRESENTACIÓN SINDICAL</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Envío de información periódica, a la representación sindical, de las actualizaciones de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, acciones positivas y mecanismos legales de tutela de los principios de igualdad y no discriminación.</li> <li>2. Realización de una sesión formativa en materia de igualdad y no discriminación, específica para los delegados y delegadas y demás representantes sindicales.</li> </ol>
<p>SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA MUNICIPAL A TRAVÉS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión del Plan de Igualdad, una vez aprobado, e información continuada de las acciones que se vayan desarrollando y de los resultados obtenidos, a través de los distintos medios de comunicación interna (Portal Corporativo, correos electrónicos, etc.)</li> <li>2. Creación de un "Buzón de Igualdad" dentro del apartado de "Políticas de Igualdad", del Portal Corporativo, donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas en relación al Plan de Igualdad de los empleados y empleadas municipales.</li> <li>3. Realización de campañas de información general en materia de igualdad dirigidas tanto a los empleados y empleadas municipales como al personal de otras empresas que prestan servicios en cualquiera de las instalaciones municipales.</li> <li>4. Inclusión, de forma periódica, de mensajes concisos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, en el pie de la nómina de la plantilla municipal.</li> <li>5. Elaboración de campañas de sensibilización específicas para la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas para toda la plantilla municipal.</li> <li>6. Creación de canales bidireccionales de comunicación que mejoren la transmisión de la información y la posibilidad de aclarar dudas.</li> <li>7. Difusión de las valoraciones, informes o estudios que pudieran elaborarse por la Comisión para la Igualdad, en materia de igualdad y comunicación e imagen bajo la perspectiva de género.</li> </ol>
<p>SENSIBILIZAR A LA ESTRUCTURA MUNICIPAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación básica, con carácter de reciclaje, sobre temas de igualdad y género a las estructuras directivas de todas las áreas municipales.</li> <li>2. Difusión del contenido del Plan de Igualdad a todas las áreas municipales para una mejor coordinación y colaboración en la ejecución de las acciones aprobadas.</li> </ol>



**Ayuntamiento de  
Villanueva del Río Segura  
(Murcia)**

**7.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD.**

La Comisión para la Igualdad tendrá por objeto la coordinación, supervisión y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre las empleadas y empleados municipales y promover su efectividad.

Esta Comisión, de carácter permanente, estará constituida de forma paritaria por personas representantes del Equipo de Gobierno y la representación sindical, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva.

Entre sus funciones podrán estar:

- La coordinación con todas las áreas y servicios para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- La elaboración del calendario anual de las acciones a desarrollar.
- La colaboración para la incorporación de un uso no sexista del lenguaje.
- La elaboración de propuestas para llevar a la Mesa de Negociación, de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
- La vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato, teniendo para ello la posibilidad de solicitar y acceder a los datos oportunos sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de Protección de Datos de Carácter Personal.
- La promoción de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas, especialmente las referidas a la sensibilización y formación sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- La consulta y emisión de informes, así como el seguimiento de cuestiones que pudieran suscitarse sobre discriminaciones directas o indirectas por razón de género.
- El asesoramiento, desde la perspectiva de género, a otras Comisiones o Mesas, en consonancia con el principio de transversalidad.
- El conocimiento, seguimiento y propuestas en relación a los informes de impacto de género que pudieran elaborarse, relativos al acceso al empleo público y a la promoción profesional.
- La elaboración de una memoria anual de carácter público, donde se recogerá el trabajo realizado.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez cada dos meses, convocándose dicha reunión con siete días de antelación y, de forma extraordinaria, a propuesta de al menos tres integrantes de la misma, con dos días de antelación.

Para que esta Comisión pueda realizar su tarea se le facilitará la siguiente información estadística: distribución de la plantilla, cambios de categoría o nivel retributivo, contratos temporales, reducciones de jornada, permisos de maternidad y paternidad, flexibilidad horaria, horas lactancia, excedencias, etc., a través de los medios que se consideren oportunos desde el Departamento de Recursos Humanos.

La Comisión, una vez constituida, regulará su propio funcionamiento y cometido en todo lo no previsto en este artículo.

## **8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrán como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las relaciones de género.

Para ello, la Comisión para la Igualdad tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan. Así pues, tendrá que determinar qué indicadores y herramientas de recogida de información se van a utilizar para que faciliten información desagregada por sexo sobre los resultados del Plan y el impacto en relación a la reducción de las desigualdades de acceso y desarrollo profesional. Igualmente tendrá que precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto como a medio y largo plazo.

La evaluación tendrá los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad 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 la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:
  - ✓ Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
  - ✓ Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y



**Ayuntamiento de  
Villanueva del Río Segura  
(Murcia)**

soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

- ✓ Evaluación de impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

**9.- MEDIOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura utilizará el personal y los medios propios disponibles, con el fin de que no se genere coste alguno.

\*\*\*\*\*

***DILIGENCIA.-*** La pongo yo, el Secretario del Ayuntamiento, para hacer constar que el presente “Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Villanueva del Río Segura” es el aprobado por la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 16.12.14; para cuya constancia certifico, rubricando todas las hojas de que consta, en Villanueva del Río Segura, a 17 de diciembre de 2014.

*El Secretario General,*

*Fdo.: José Antonio López Campuzano.*