



AYUNTAMIENTO

CÁCERES

EDICTO: Aprobación I Plan para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres 2015- 2017

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 15 de octubre de 2015, aprobó el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cáceres, cuyo texto íntegro es el siguiente:

En Cáceres, a 19 de mayo de 2016.

EL SECRETARIO GENERAL
Juan M. González Palacios.

I Plan para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres 2015- 2017

1. INTRODUCCIÓN

La transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, cada vez más, un elemento esencial y prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas, tanto porque son organizaciones laborales como por ser entidades gestoras de las políticas públicas que se ponen en marcha en los diferentes ámbitos territoriales y competencias.

En este contexto, los procesos para la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la gestión de las entidades públicas se están empezando a desarrollar de forma sistemática en los organismos públicos de nuestro país en todos los niveles territoriales: local, provincial, regional y estatal.

Los recientes cambios legislativos han venido a amparar e impulsar dichos procesos, ya que además de establecer la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en las empresas y organizaciones laborales, determinan la integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

La Ley 7/ 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por otro lado, la Ley orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a nivel estatal) y la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma) establecen obligaciones para las administraciones públicas, en los dos sentidos: como organizaciones laborales y como gestoras de políticas públicas.

Sin embargo, existen dificultades en las organizaciones, derivadas de la forma tradicional de trabajar y de los recursos, tanto humanos como técnicos y económicos, que determinan las posibilidades de la entidad pública de llevar a cabo intervenciones adecuadas a las responsabilidades que en materia de igualdad les atribuyen las leyes. Por eso, si se quiere lograr un resultado significativo de estas intervenciones, es preciso abordarlas de forma activa y planificada, partiendo de un diagnóstico previo de la situación en la que se encuentra dicha organización en relación con las responsabilidades que debe adoptar para la promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, es preciso señalar que se trata de procesos que afectan al funcionamiento interno de la totalidad de la organización y que comprometen la actuación de todas las áreas de competencia de la misma, por lo que en su desarrollo deben implicarse todos los departamentos que la componen. En este sentido, los departamentos de igualdad o de la mujer juegan el papel de impulsar y coordinar todo el proceso que tiene como objetivo incorporar la igualdad de oportunidades en el seno de la organización laboral así como en las políticas públicas que desarrolla, pero todos y cada uno de los departamentos de la entidad están obligados a adoptar, a su vez, un papel activo en el ámbito de sus competencias.

En este contexto el PRIMER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE CÁCERES (2015-2017) se plantea como reto principal sentar las bases para la incorporación del principio de igualdad y el enfoque de género en el funcionamiento y en la actividad del Ayuntamiento de Cáceres, así como, una herramienta para superar los desequilibrios existentes entre las situaciones y condiciones de vida de hombres y mujeres. La definición de los objetivos, áreas de intervención y acciones comprendidas en este Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico llevado a cabo sobre la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la gestión de personal de la entidad local.

Como paso previo a la elaboración del Plan, se ha procedido, por tanto, a un diagnóstico de la situación del Ayuntamiento en relación al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para detectar las necesidades y obstáculos existentes en torno a dos ejes principales de análisis:

El Ayuntamiento como organización laboral

El Ayuntamiento como gestor de políticas públicas

Este Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se compone por tanto de dos partes diferenciadas que responden a las conclusiones de los dos ejes de análisis mencionados. En primer lugar, en el Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Cáceres se encuentran todas las acciones que se consideran necesarias para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal funcionario y laboral de la entidad local, incluidas las que se dirigen específicamente a garantizar el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.



Por su parte, el Plan Transversal de Género del Ayuntamiento comprende todas aquellas acciones dirigidas fundamentalmente a integrar la igualdad de oportunidades y el enfoque de género de forma transversal como principio general en todas las políticas y servicios públicos, incorporándola en los procesos de diseño, puesta en marcha y desarrollo de las políticas y servicios públicos gestionados por el Ayuntamiento, así como en su seguimiento y evaluación.

Por otro lado, el Ayuntamiento de Cáceres cuenta con algunos elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerán interesantes oportunidades para su buen funcionamiento. Se destacan los siguientes:

La igualdad es uno de los criterios generales de la actuación del Ayuntamiento y la promoción de la igualdad de oportunidades es una preocupación y de la entidad desde hace tiempo. Este compromiso se respalda en la existencia de un convenio con el Instituto de la Mujer de Extremadura para la creación y el mantenimiento de una Oficina de Igualdad y Violencia de Género que apoyará a la Comisión Transversal de Género y al Comité de Igualdad para el desarrollo coordinado del I Plan para la igualdad de las mujeres y hombres. Tanto la Comisión Transversal de género como el Comité de Igualdad son órganos de coordinación que han sido constituidos por iniciativa del Ayuntamiento para asegurar el desarrollo del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cáceres.

El compromiso del ayuntamiento se respalda también en la existencia de personal formado en materia de igualdad que forma parte de la Comisión Transversal de Género y del Comité de Igualdad, así como de diferentes departamentos de la entidad.

Los procedimientos para la gestión de los recursos humanos están documentados, lo cual posibilita el uso de criterios comunes para todas las personas que participan en dicha gestión, y facilita su revisión desde la perspectiva de género.

2. PRIMER PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE CÁCERES.

2.1 PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE PERSONAL.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las acciones que conforman este Plan de Igualdad serán negociadas y acordadas por el Comité de Igualdad creado a tal efecto. Este Comité Permanente de Igualdad es un espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla). Es un órgano paritario, formado por representantes de los Grupos Políticos con representación Municipal y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Este Plan de Igualdad, que se diseña para una vigencia de 2 años, se basa en los resultados del diagnóstico de la situación del Ayuntamiento de Cáceres en relación a la igualdad de oportunidades al que anteriormente se ha hecho referencia y que ha sido elaborado por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género, con la asistencia técnica de Fundación Mujeres y la colaboración del Área de Recursos Humanos, régimen interior y coordinación, así como de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación. Para dicho diagnóstico se han revisado desde un enfoque de género la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la gestión de los recursos humanos.

A partir del diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Cáceres, se detectan los indicadores que deben abordarse en materia de igualdad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en la organización y que dan lugar a los diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad obedece a la siguiente estructura de contenidos:

Objetivos

Áreas de Intervención, que delimitan las actuaciones a desarrollar dentro del Área, sus objetivos, el procedimiento de realización, responsabilidad principal para su ejecución, calendarización y una aproximación a las necesidades presupuestarias.

Indicadores para el seguimiento y evaluación

Los Objetivos generales del Plan de Igualdad son:

Consolidar el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Eliminar las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico

Promover el equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en la organización.

Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Cáceres

Defender la dignidad de las personas y la no discriminación por razón de sexo

Asegurar el cumplimiento por parte del Ayuntamiento de Cáceres de la legislación vigente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivos Específicos:

Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género.

Difundir el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de género, de manera interna y externa.



Asegurar la disponibilidad de datos e información relativa a la plantilla del Ayuntamiento de Cáceres que permita el diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad y el seguimiento de su evolución.

Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos del Ayuntamiento

Reducir la segregación ocupacional en la plantilla del Ayuntamiento de Cáceres.

Reducir y eliminar las desigualdades en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la institución.

Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Cáceres

Favorecer la plena participación de todo el personal en todos los procesos de la organización.

Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.
Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad, que se estructuran en las siguientes Áreas de Intervención:

ÁREA 1. Cultura de la organización, información y comunicación para la igualdad de oportunidades

ÁREA 2. Participación equilibrada:

ÁREA 3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

ÁREA 4. Salud laboral

AREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA 1

CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivos del Área:

Objetivo 1: Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género

Objetivo 2: Difundir el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de género, de manera interna y externa.

Objetivo 3: Asegurar la disponibilidad de datos e información relativa a la plantilla del Ayuntamiento de Cáceres que permitan el diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad y el seguimiento de su evolución.

Objetivo 4: Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos del Ayuntamiento.

Acción 1.1. Difusión del Plan de Igualdad (Esta acción coincide con la acción 1.1 del Plan Transversal. Se trata de una sola acción que supone el inicio de la ejecución de ambos planes).

Objetivos:

Informar al personal del Ayuntamiento acerca de la existencia y contenidos del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cáceres

Procedimiento:

1. Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso del Ayuntamiento para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Se difundirá a través de los canales de comunicación habitual en la organización (correo electrónico, tableros de anuncios de todos los centros de trabajo, carta personalizada) la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus objetivos, contenidos principales y mecanismos de comunicación. Los mensajes estarán firmados por la Alcaldía

2. Destinar en el espacio de igualdad de la web corporativa un espacio específico de información relativa al Plan de Igualdad. En este espacio se podrá acceder a los contenidos del Plan de Igualdad, las novedades y próximas actuaciones a desarrollar, recoger incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan y/o la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento. El Comité de Igualdad se responsabilizará del mantenimiento y actualización del espacio web

Responsable: Oficina de Igualdad, en Coordinación con Alcaldía, área de Personal Servicio de Informática y Comité de Igualdad.

Calendarización.

Procedimiento 1: En el primer mes de desarrollo del Plan estará lanzada la campaña de difusión.

Procedimiento 2: En los 6 primeros meses de desarrollo del plan estará habilitado el espacio en la Web institucional. El espacio habilitado permanecerá a lo largo de toda la vigencia del plan.

Procedimiento 3: Tres primeros meses de desarrollo del Plan

Aproximación Presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

Acción 1. 2. Mejora de las herramientas de información relativa al personal del Ayuntamiento.

Objetivos:



Facilitar la gestión de recursos humanos del Ayuntamiento desde una óptica de género
Generar datos e información sobre el personal del Ayuntamiento que hagan posible un diagnóstico de la situación de la entidad desde una óptica de género
Contribuir a la garantía del cumplimiento por parte del Ayuntamiento de Cáceres del Artículo 20 de la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del artículos 28 de la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura
Procedimiento:

1. Construcción de registros de personal que recojan información relevante desde una óptica de género del personal del Ayuntamiento.

El registro de personal al que hace referencia el artículo 71 de la Ley 7/ 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, deberá completarse con contenidos que permitan la recogida y distribución de datos desagregados por sexo e información que posibilite un análisis de la plantilla de la institución en base a todos los indicadores pertinentes desde una óptica de género.

Este registro recogerá datos respecto a todo los tipos de personal de la entidad: personal funcionario, personal interino, eventual de confianza, personal laboral fijo, personal laboral temporal, y cualquier otro tipo de personal de que preste servicios en la institución.

2. Creación de mecanismos destinados a la comunicación de cambios y actualización de datos por parte del personal.

Se habilitarán formularios en la Intranet del Ayuntamiento a los que el personal deberá acceder para comunicar los cambios relativos aquellos datos de su expediente personal que no puedan figurar de otra manera en el registro de personal, tales como:

Cambios en el nivel de estudios.

Responsabilidades familiares.

Formación complementaria.

Necesidades en materia de conciliación.

Anualmente se entregará al personal, junto con la nómina un ejemplar impreso de dichos formularios con el fin de actualizar la información recogida en el registro.

En el diseño de los formularios, así como en la recogida y en la gestión de la información se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en coordinación con Servicio de Informática, Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad

Calendarización:

Procedimiento 1: el registro se construirá y pondrá en funcionamiento en los 6 primeros meses de desarrollo del Plan.

Procedimiento 2: Los formularios estarán habilitados en la Intranet para ser utilizados por el personal en el primer semestre de desarrollo del plan y se empezarán a distribuir impresos

con la nómina en el 7º mes de desarrollo del Plan. Esta operación se repetirá anualmente durante la vigencia del Plan.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica. Recursos ordinarios de la sección de informática. Colaboración del Comité de Igualdad con el Área de Recurso Humanos y el asesoramiento de la Oficina de Igualdad.

Acción 1. 3. Actualización del diagnóstico de la entidad en materia de igualdad

Objetivos.

Conocer las características de la plantilla y la participación de mujeres y hombres en las prácticas de gestión del Ayuntamiento

Completar el diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad a partir de los datos generados por el nuevo Registro de Personal sobre los indicadores pertinentes para el diagnóstico de la gestión de personal desde una óptica de género

Procedimiento:

1. Realización de un informe cuantitativo que subsane las carencias de datos sobre el personal de la entidad detectadas en el proceso de diagnóstico previo a la elaboración del Plan. Se realizará un nuevo informe sobre datos cuantitativos relativos a las características de la plantilla y la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de gestión de personal que se elaborará a partir de los datos que debe permitir generar el nuevo Registro de Personal y que responderán a indicadores pertinentes para un análisis de género de la situación de la entidad y de los resultados de las prácticas de gestión de personal. Este informe se centrará fundamentalmente en completar los huecos de información detectados en el proceso de diagnóstico previo a la elaboración del Plan.

Las conclusiones de este informe podrán suponer la incorporación de nuevas acciones al Plan o la modificación de las ya incluidas en el mismo. El Comité de Igualdad, con el asesoramiento de la Oficina de Igualdad, valorará las modificaciones necesarias y las introducirá en el Plan, siguiéndose para su aprobación los mismos cauces seguidos para la aprobación del Plan.

En su caso, las nuevas medidas y los cambios introducidos en el Plan serán difundidos entre el personal del Ayuntamiento por los mismos medios indicados en las acciones 1.1 y 1.2

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en coordinación con el Servicio de Informática, Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad.

Calendarización: Procedimiento 1: El informe cuantitativo se elaborará entre el mes 7 y el 9 de desarrollo del Plan.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

Acción 1. 4. Inclusión en los temarios de pruebas selectivas para el acceso al empleo de temas sobre Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre violencia de género.



Objetivos:

Transmitir el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consolidar el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Procedimiento:

1. Incorporación de temas específicos sobre igualdad en los temarios para las pruebas selectivas para el acceso al empleo en el Ayuntamiento, adaptados a cada uno de los grupos profesionales. En los temarios indicados en las bases de las convocatorias de procesos de selección para el acceso al empleo en el Ayuntamiento se incluirá un número de temas a determinar según el grupo profesional sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, en coordinación: Servicio de Informática, Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad.

Calendarización:

Procedimiento 1: se incorporará a todos los procesos selectivos convocados a partir de la entrada en vigor del plan.

Procedimiento 2: La selección de materiales se hará en los 6 primeros meses de desarrollo del plan y permanecerá en la web del Ayuntamiento.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

Acción 1.5 Promoción de la comunicación no sexista en el área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

Objetivos:

Contribuir a garantizar el cumplimiento por parte del Ayuntamiento de Cáceres del artículo 14.1 de la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de los artículos 3.9, 7.2.b y 27 de la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de Género en Extremadura

Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

Favorecer la eliminación de estereotipos de género en relación con las profesiones y con el empleo en el Ayuntamiento.

Procedimiento:

1. Revisión del uso del lenguaje en los documentos básicos del Área. Revisión de los materiales de comunicación e información tanto externa como interna, y de los documentos básicos del área (RPT, Catálogo de Puestos de Trabajo, bases de convocatorias, Acuerdo y Convenio, etc) desde una óptica de género, y adaptación, en su caso, de los mismos, eliminando los usos sexistas del lenguaje y las imágenes que transmitan estereotipos de género. La revisión se actualizará anualmente, o cada vez que se incorpore un nuevo material a los materiales básicos del área.

2. Formación a todo el personal del Área sobre el uso no sexista del lenguaje y la eliminación del sexismo en la comunicación

Se impartirá formación en la materia específicamente adaptada al área de trabajo sobre la influencia del sexismo y los estereotipos de género tanto en la percepción de los perfiles profesionales como en las descripciones de puestos de trabajo, así como en las expectativas profesionales de mujeres y hombres y sobre alternativas a estos usos.

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, en coordinación con Servicio de Informática, Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad

Calendarización: Procedimiento 1: Se hará una revisión general de documentos en los 6 primeros meses de desarrollo del plan, que se actualizará anualmente. Procedimiento 2: La formación se desarrollará en el cuarto trimestre de desarrollo del Plan

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica. Se pretende incluir estas acciones formativas en el marco de la Formación Continua del Ayuntamiento.

Acción 1.6. Formación para la Igualdad de Oportunidades

Objetivos:

Capacitar al personal responsable de la gestión del personal en el Ayuntamiento para la integración con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización

Procedimiento

1. Formación del personal del Ayuntamiento en materia de igualdad y su integración en la gestión de recursos humanos. La acción formativa se dirige especialmente al personal técnico y político del Área de Recursos Humanos, así como al personal de otras áreas y organismos autónomos que tenga competencias relacionadas con la gestión del personal del Ayuntamiento

La duración de la formación será de 30 horas, y abordará los siguientes contenidos:

Beneficios de la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales

Impacto de género de las políticas y prácticas de la gestión de personas. Elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias y ofertas de empleo de las administraciones públicas

Herramientas para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de personal. Diagnóstico y Plan de Igualdad

Se recomienda para el desarrollo de esta acción formativa:

Una metodología de formación semipresencial.

Participación previa del alumnado en formación básica sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, en coordinación con la Oficina de Igualdad y otras áreas u organismos del Ayuntamiento



Calendarización: Procedimiento 1: se incluirá en la Planificación Anual de la Formación Continua para el año que se corresponda con el primer año de desarrollo del Plan.

Aproximación presupuestaria: La formación se incluirá en el Plan de Formación Continua del Ayuntamiento

ÁREA 2

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

Objetivos del Área:

Objetivo 4: Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cáceres.

Objetivo 5: Reducir la segregación ocupacional en la plantilla del Ayuntamiento de Cáceres.

Objetivo 6: Reducir y eliminar las desigualdades en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la institución.

Objetivo 7: Favorecer la plena participación del personal en todos los procesos de la organización.

Acción 2.1. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo desde una óptica de género.

Objetivos

Eliminar sesgos y estereotipos de género en la clasificación profesional

Fortalecer y definir el organigrama para una presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la organización, siempre siendo compatible con los principios constitucionales de acceso a la función pública de igualdad, mérito y capacidad.

Procedimiento:

Procedimiento 1. Identificación de sesgos o estereotipos de género en la RPT y el Catálogo de Puestos de Trabajo. La revisión de la RPT y del Catálogo se centrará en la identificación de aquellos elementos que supongan sesgos o estereotipos de género en la determinación del contenido de los puestos de trabajo, así como de los requisitos y méritos para el acceso a los mismos, y en especial en el análisis de la relación de éstos elementos con las retribuciones.

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, en coordinación con Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad

Calendarización: Procedimientos 1: La revisión de la RPT y del catálogo, así como la redefinición de los puestos de trabajo deberán completarse a lo largo del primer año de desarrollo del Plan, de manera que las modificaciones se incorporen a la RPT del segundo año de desarrollo.

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica

Acción 2.2. Incorporación del enfoque de género a las convocatorias de empleo para el acceso al Ayuntamiento y en las concesiones administrativas.

Objetivos

Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo del Ayuntamiento.

Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.

Exigir a las empresas la no discriminación en ninguna de sus formas a la hora de realizar concesiones administrativas.

Procedimiento

1. Revisión y modificación, en su caso, del lenguaje y redacción de las convocatorias y ofertas de empleo del Ayuntamiento. Se revisará y se pondrá especial atención a la redacción de las convocatorias y ofertas de empleo realizadas por el Ayuntamiento, eliminando todo uso sexista del lenguaje, así como los estereotipos de género en relación con los puestos de trabajo a cubrir.

Se atenderá especialmente a la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las convocatorias y ofertas de empleo realizadas por el Ayuntamiento. Se unificará en todos los documentos relativos a las mismas el empleo del lenguaje inclusivo, tanto en la denominación de los puestos ofertados como en la descripción de funciones y requisitos, utilizando denominaciones neutras o con los dos géneros gramaticales

2. Revisión y modificación, en su caso, del contenido y redacción de las convocatorias, eliminando aquellos elementos que pudieran provocar un resultado sesgado por sexo.

Se realizará una revisión completa y, en su caso, modificación de todas las convocatorias y ofertas de empleo del Ayuntamiento previa a su publicación, con el fin de analizar su impacto en función del sexo, identificando requisitos y criterios no justificados en base a los objetivos del puesto de trabajo, así como a la verdadera naturaleza de las funciones y tareas propias del mismo y que puedan dar lugar a resultados sesgados en función del sexo.

3. Elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo.

Las convocatorias y ofertas públicas de empleo del Ayuntamiento irán acompañadas de un informe de impacto de género. Dicho informe será elaborado por el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior y recogerá al menos los siguientes contenidos:

- Composición numérica distribuida por sexo, e indicación, en su caso, de la subrepresentación de alguno de los dos sexos en el área, unidad administrativa y puesto de trabajo, así como en los cuerpos y escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.
- Resultados de los análisis y revisiones descritos en los procedimientos 1 y 2 de esta acción.
- Valoración del impacto en función del género que tendrá la convocatoria u oferta de empleo e indicación de los cambios introducidos en la convocatoria con el fin de evitar el impacto negativo y/ o potenciar los impactos positivos



4. Inclusión en las bases de las convocatorias y en las ofertas de empleo de los siguientes elementos:

- Las bases de las convocatorias y las ofertas de empleo incluirán una mención expresa de los siguientes elementos:

Composición numérica distribuida por sexo, e indicación, en su caso, de la subrepresentación de alguno de los dos sexos en el área, unidad administrativa y puesto de trabajo, así como en los cuerpos y escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Compromiso adoptado por el Ayuntamiento en relación con la promoción activa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de la organización.

Posibilidad de aplicar medidas de acción positiva en el proceso, sin perjuicio de los principios constitucionales de mérito y capacidad.

5. Composición equilibrada de los tribunales y órganos de selección.

En la composición de los tribunales y órganos de valoración nombrados para los procesos de selección de personal en el Ayuntamiento, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 51.1. d) de la Ley de Igualdad y contra la Violencia de Género en Extremadura, en relación con la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

6. Se realizarán los estudios necesarios para posibilitar la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Cáceres.

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, en coordinación con Oficina de Igualdad, Comité de Igualdad y todas las Áreas del Ayuntamiento.

Calendarización: Procedimientos 1, 2, 3: se incorporarán a todas las convocatorias y ofertas de empleo del Ayuntamiento, que se produzcan durante la vigencia del Plan, salvo que esté debidamente justificada la no realización de las revisiones y modificaciones correspondientes, en atención a la urgente necesidad de cubrir el puesto o puestos de trabajo, y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Procedimientos 4 y 5: Se incorporará a todas las ofertas de empleo y convocatorias del Ayuntamiento que se produzcan durante la vigencia del Plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 2.3. Aplicación de acciones positivas en el acceso al empleo en el Ayuntamiento y en la promoción interna.

Objetivos:

Reducir la segregación ocupacional detectada en la plantilla del Ayuntamiento.

Procedimiento:

1. Aplicación de medidas de acción positiva en el acceso y en la promoción interna, así como en los concursos de provisión de puestos de trabajo Con carácter temporal, y mientras persistan situaciones de segregación ocupacional, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se dará prioridad al acceso de personas del sexo que esté subrepresentado en los puestos a cubrir.

Estas medidas se aplicarán en:

Los procesos selectivos para plazas de nuevo ingreso,

La promoción interna

Los concursos de provisión de puestos de trabajo

Comisiones de servicio y adscripciones provisionales por necesidades del servicio

Habilitación o reconocimiento para el desempeño provisional de puestos de superior categoría

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en coordinación con Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad.

Calendarización: Procedimiento 1: se aplicará a todo los procesos, de los arriba indicados, que se pongan en marcha durante la vigencia del Plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 2. 4. Incorporación de la perspectiva de género a la movilidad del personal.

Objetivos:

Garantizar la participación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los procesos de movilidad del personal del Ayuntamiento de Cáceres.

Optimizar la gestión del talento en el Ayuntamiento de Cáceres

Desarrollar mecanismos que faciliten el equilibrio en acceso y la participación de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad

Procedimiento:

1. Revisión de los procesos y de los resultados.

Con carácter anual y de forma sistemática, se recogerá información acerca de los resultados de todos los procesos que supongan movilidad del personal del Ayuntamiento y se revisarán los procedimientos que regulan dichos procesos, con el fin de identificar desequilibrios por sexo en los resultados de dichos procesos y, en su caso, los elementos que están provocando dichos desequilibrios.

Los procesos objeto de revisión serán:

Promoción Interna

Provisión de puestos por concurso y por libre designación

Comisiones de servicio y adscripciones provisionales por necesidades del servicio

Habilitación o reconocimiento para el desempeño provisional de los puestos de superior categoría

2. Estudio específico desde la perspectiva de género del potencial de desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.

Se incluirán en el análisis los datos relativos a la formación académica, así como a la formación ocupacional con la que cuenta el personal del Ayuntamiento, así como las responsabilidades, funciones y tareas desarrolladas a lo largo de su trayectoria laboral, tanto en el Ayuntamiento como en otras organizaciones, así como las habilidades relacionadas con la gestión y dirección de equipos y la resolución de problemas.

Los resultados de este estudio específico se contrastarán con los resultados del procedimiento 1 con el fin de determinar impacto de los procedimientos por sexo

3. Modificación de los procedimientos:

En el caso de identificarse elementos que estén provocando desequilibrios por sexo en cualquiera de estos procesos, se abordarán por los cauces oportunos en cada caso las modificaciones correspondientes. Éstas podrán consistir, bien en la eliminación de elementos subjetivos y de criterios de valoración que estén teniendo un impacto de género negativo, o bien en la introducción de nuevos elementos que impulsen la participación de las mujeres. Esto se hará al margen de la aplicación de las medidas descritas en la ficha 2.3 y siempre teniendo en cuenta la legislación vigente.

4. Proporcionalidad en el acceso a los puestos de libre designación:

En la provisión de puestos de trabajo de libre designación, la persona responsable del Área u Organismo Autónomo procurará que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en los mismos tenga cada sexo, en el grupo de titulación del puesto a cubrir.

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en coordinación con Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad.

Calendarización:

Procedimientos 1 y 2: se aplicarán desde el mes 1 del segundo año de desarrollo del Plan. El análisis de los resultados se repetirá con una periodicidad anual durante toda la vigencia del Plan.

Procedimiento 3: las modificaciones se irán abordando a lo largo del segundo año de desarrollo del Plan.

Procedimiento 4: se aplicará desde el primer mes de vigencia del plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 2.5. Definición de un plan de formación desde la perspectiva de género.

Objetivos:

Analizar la participación de las trabajadoras y trabajadores en los procesos de formación continua

Atender a las necesidades de formación del organismo y de la plantilla

Procedimiento:

1. Análisis de los resultados de participación en acciones formativas por sexo. Se realizarán análisis periódicos de la participación en acciones formativas de trabajadores y trabajadoras tipo área y grupo profesional y puesto, y por tipo de acción de formativa, con el fin de detectar posibles desequilibrios en la participación de mujeres y hombres. Estos análisis se incorporarán al procedimiento de evaluación del Plan Unitario de Formación Continua del Ayuntamiento de Cáceres

2. Detección de necesidades de formación desde una óptica de género Se realizará un estudio-diagnóstico y se elaborarán herramientas de recogida de información que detecten

los intereses y las necesidades formativas de trabajadores y trabajadoras en relación con las capacidades que debe tener tanto para el desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo, así como para el desarrollo de una carrera profesional en el Ayuntamiento de Cáceres.

3. Desarrollo de procedimientos y herramientas para propiciar la participación de mujeres y hombres en la formación continua en igualdad de condiciones. Se desarrollarán las medidas oportunas para que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades de acceder y participar en la formación continua. Para ello:

Se difundirá la oferta formativa de forma transversal e interdepartamental a todo el personal

Se incrementará la formación realizada durante el horario laboral y la realizada on-line.

Se establecerán cuotas mínimas para la participación de mujeres en aquella formación específica dirigida a los puestos masculinizados del Ayuntamiento.

Responsable: Universidad Popular en coordinación con Oficina de Igualdad, Área de Recursos Humanos y Régimen Interior y Comité de Igualdad

Calendarización: Procedimiento 1 y 2: se aplicarán en el primer semestre del segundo año de desarrollo del Plan. Procedimiento 3: durante toda la vigencia del Plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

ÁREA 3.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivos del Área:

Objetivo 7: Favorecer la plena participación del personal en todos los procesos del Ayuntamiento

Objetivo 8: Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y el personal y familiar de la plantilla.

Acción 3.1. Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla.

Objetivos:

Conocer las necesidades de conciliación reales de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Cáceres

Procedimiento:

1. Establecimiento de un sistema regular y formal de recogida de información sobre las necesidades de conciliación del personal del Ayuntamiento.

Se formalizará un procedimiento de recogida de información sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Trabajadoras y trabajadores cumplimentarán de manera obligatoria pero anónima, las circunstancias que les afecten. Esta ficha deberá recoger, al menos, información relativa a:

Número y edad de menores a su cargo.

Existencia de personas mayores a cargo y su nivel de dependencia.



Existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a su cargo.

Tipo de hogar.

Además, se especificará si la responsabilidad es permanente o sujeta a determinada periodicidad. Esta ficha se incluirá entre los formularios descritos en la Acción 1.3. En el diseño de la ficha y en la gestión de la información se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal.

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en coordinación con Sección de Informática

Calendarización: Procedimiento 1: Los formularios estarán habilitados en la Intranet para ser utilizados por el personal en el primer semestre de desarrollo del plan y se empezarán a distribuir impresos con la nómina en el 7º mes de desarrollo del Plan. Esta operación se repetirá anualmente durante la vigencia del Plan.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica. Recursos ordinarios de la sección de informática

Acción 3.2. Elaboración de un plan para introducir, ajustar, difundir y evaluar las acciones de conciliación dirigidas a la plantilla y adecuadas a las necesidades de la misma.

Objetivos:

Mejorar en lo posible las medidas de conciliación contempladas en el Acuerdo y en el Convenio que regulan las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento.

Ofrecer a trabajadores y trabajadoras diferentes opciones que les permitan compatibilizar más fácilmente la vida laboral con la familiar y personal.

Motivar al uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla masculina del Ayuntamiento.

Procedimiento:

1. Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Conciliación. A partir de las necesidades identificadas a través de la acción 3.1. y teniendo en cuenta las medidas en materia de conciliación contenidas en el Acuerdo y en el Convenio que regulan las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento, se elaborará un plan específico de conciliación que contemple las necesidades detectadas y, en caso necesario, complete las medidas ya recogidas en dichos documentos, así como en la legislación vigente.

2. Difusión a todo el personal del plan específico de conciliación. La organización se asegurará de que toda la información sobre la existencia y contenidos del plan de conciliación son del conocimiento de todo su personal, para ello empleará los mismos cauces indicados en las Acciones 1.1 y 1.2 del presente Plan

3. Seguimiento del Plan de Conciliación. En el diseño del Plan específico de Conciliación se incluirán los indicadores de necesarios para el seguimiento y evaluación del Plan completo y

de cada una de las medidas contempladas en el mismo. Se revisará y evaluará la adecuación entre las medidas y recursos puestos en marcha para favorecer la conciliación, y la evolución de las necesidades del personal en esta materia. Se promoverán estrategias para conocer el grado de satisfacción del personal respecto de las medidas y recursos puestos en marcha en materia de conciliación

Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en coordinación con Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad

Calendarización:

Procedimiento 1: En el 7º mes de desarrollo del Plan.

Procedimiento 2: a partir del 7º mes de desarrollo del Plan y vinculada a la acción 1.1.

Procedimiento 3: Anualmente durante la vigencia del Plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

ÁREA 4.

SALUD LABORAL

Objetivos del Área:

Objetivo 10: Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.

Objetivo 11: Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Acción 4.1. Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Objetivos

Eliminar sesgos de género en la prevención de riesgos laborales

Incorporar a la evaluación de riesgos las repercusiones que la actividad laboral puede generar diferencialmente sobre la salud de mujeres y hombres, especialmente en la lactancia, embarazo y maternidad

Adaptar las infraestructuras (por ejemplo, vestuarios), ropa de trabajo y herramientas y equipos de trabajo a las necesidades y características de mujeres y hombres

Procedimiento:

1. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a mujeres y hombres.

2. Protección a las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.

Se elaborará un protocolo de evaluación específico para el análisis de los puestos de trabajo, y se desarrollarán las correspondientes actuaciones preventivas.



Responsable: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en coordinación con comité de Seguridad y Salud Laboral y Oficina de igualdad.

Calendarización:

Procedimiento 1: a partir de la próxima evaluación de riesgos laborales.

Procedimiento 2: a partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria partida presupuestaria específica.

Acción 4.2 Elaboración y puesta en marcha del Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y del Acoso por Razón de Sexo

Objetivos:

Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella

Procedimiento:

1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo En cumplimiento de la legislación vigente (Ley Orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo, y Ley 8/ 2011 de 23 de marzo de la Comunidad Autónoma de Extremadura) se diseñará en colaboración con la Representación Legal de la Plantilla, un protocolo de actuación que incluirá las definiciones legales de acoso sexual y acoso por razón de sexo y su tipología, un procedimiento de prevención y mecanismos de actuación. Se determinarán asimismo los recursos humanos y materiales puestos a disposición por la entidad para atender a estas situaciones.

2. Formación para las personas responsables del seguimiento de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Dada la complejidad y relevancia de la labor de las personas que realicen el seguimiento de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, su formación debería incluir no sólo conocimientos legales, sino contenidos de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas

3. Difusión del Protocolo

Se editará un folleto explicativo y se dará a conocer su existencia a través de los canales habituales de comunicación del Ayuntamiento, así como a través de sesiones formativas específicas sobre el Protocolo. El Protocolo distribuirá a todos los departamentos, asegurando que es recibido por todo el personal

Responsable:

Área de Recursos Humanos y Régimen Interior y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en coordinación con comité de Seguridad y Salud Laboral Comité de Igualdad Universidad Popular

Calendarización:

Procedimiento 1: primer semestre del primer año de desarrollo del Plan.

Procedimiento 2: se incluirá en el Plan Unitario de Formación Continua que se diseñe a partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

Procedimiento 3: a partir de la elaboración del Protocolo, se pondrá en marcha una campaña específica de difusión del protocolo y estará presente en los canales habituales del Ayuntamiento para la difusión de contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.

Aproximación Presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

2.2 PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

OBJETIVOS DEL PLAN TRANSVERSAL

Partiendo del compromiso decidido del Ayuntamiento de Cáceres con la incorporación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todas sus políticas y servicios, la finalidad de este Plan es determinar, en el marco de un programa de cuatro años de duración, los procedimientos y medios necesarios para que ese compromiso se haga efectivo.

Las acciones contenidas en este plan se basan en los resultados de la actualización del Diagnóstico, que se ha llevado a cabo por la Oficina de Igualdad y Violencia de Género del Ayuntamiento, con la asistencia técnica de Fundación MUJERES. En el proceso de diagnóstico se ha implicado la Comisión Transversal de Género constituida por las personas que ostentan la máxima responsabilidad técnica de las diferentes áreas de competencia del Ayuntamiento.

La Comisión Transversal de Género está integrada por representantes del equipo técnico municipal de las diferentes áreas de intervención. Se encarga de realizar el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad, siendo su cometido fundamental el de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas municipales. La creación de la Comisión transversal de Género es aprobada en el Pleno Municipal como parte del Plan de Igualdad y su composición vendrá determinada por los técnicos expertos en cada materia para cada caso.

Los objetivos principales de este Plan Transversal de integración de la perspectiva de género en la gestión de políticas públicas del Ayuntamiento de Cáceres son:

Objetivos generales:

Consolidar el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Adoptar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como principio en la cultura de gestión de políticas públicas de la entidad

Desarrollar los instrumentos necesarios para la integración de la transversalidad de género en la planificación, elaboración, ejecución y evaluación del conjunto de las políticas públicas que desarrolle el Ayuntamiento

Fortalecer la comunicación y coordinación tanto internas como externas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Objetivos específicos:



1. Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género
2. Difundir el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de género, de manera interna y externa.
3. Asegurar la sensibilización y capacitación del personal del Ayuntamiento para incorporar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la transversalidad de género en su labor
4. Afianzar la transversalidad de género en la gestión de la actividad determinando los procedimientos y las herramientas técnicas necesarias para ello
5. Profundizar en el conocimiento de la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el territorio y especialmente en las áreas de competencia del Ayuntamiento
6. Dotar a la entidad de nuevas formas de organización para afianzar la incorporación de la perspectiva de género en su gestión
7. Crear las estructuras necesarias para la puesta en marcha y desarrollo de los sistemas de coordinación y comunicación internas y externas

Estos objetivos delimitan las acciones de un Plan Transversal de Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas centrado en cinco áreas de intervención:

ÁREA 1: Comunicación y Sensibilización para la Igualdad

ÁREA 2: Capacitación interna en materia de igualdad de oportunidades y género

ÁREA 3: Estudios e investigaciones

ÁREA 4: Mecanismos de coordinación

ÁREA 5: Dinamización y participación ciudadana para la igualdad

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA 1.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Objetivos del Área:

Objetivo 1 Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género

Objetivo 2 Difundir el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de género, de manera interna y externa.

Objetivo 3 Asegurar la sensibilización y capacitación del personal del Ayuntamiento para incorporar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la transversalidad de género en su labor.

Acción 1. 1. Difusión externa del I Plan para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Cáceres.

Objetivos

Difundir entre los agentes clave del municipio y la ciudadanía en general el compromiso de Ayuntamiento con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,

Dar a conocer entre la ciudadanía el Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres, como estrategia de integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento

Procedimiento

1 Campaña de difusión e información sobre la puesta en marcha del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cáceres

Se difundirá a través de los canales de comunicación habituales en la organización (anuncios en prensa, Web institucional, cartelería, etc.) la puesta en marcha del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cáceres como materialización de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se enviará un ejemplar del plan a todos los agentes externos al Ayuntamiento que puedan implicarse en su desarrollo: delegación del gobierno, delegaciones o servicios provinciales de ministerios y consejerías, especialmente los recursos del Instituto de la Mujer de Extremadura en Cáceres, Diputación Provincial de Cáceres, organizaciones de mujeres y organizaciones sociales, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales.

2 Rueda de prensa Presentación a los medios de comunicación de las medidas y acciones del I Plan de Igualdad para el conocimiento de la ciudadanía.

Responsable: Alcaldía y Gabinete de Prensa y Oficina de Igualdad en coordinación con Comité Permanente de Igualdad y Comisión Transversal de Género

Calendarización: Procedimientos 1 y 2: Primer cuatrimestre de desarrollo del Plan.

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 1. 2. Creación de un espacio de igualdad en la Web del Ayuntamiento.

Objetivos

Divulgar contenidos de sensibilización en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.

Difundir información actualizada sobre actuaciones y avances en materia de igualdad de todos los ámbitos

Visibilizar del área de la mujer del IMAS y de la oficina de igualdad del Ayuntamiento, así como el Consejo Sectorial de las Mujeres

Procedimiento

1. Creación y difusión del espacio Web.

El espacio Web se creará directamente en la Web institucional, no vinculado al espacio del Instituto Municipal de Asuntos Sociales, ni a ningún otro departamento u organismo



municipal, con el fin de resaltar el carácter de prioridad transversal que ha adquirido para todas las áreas de competencia del Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Una vez creada será difundida entre la ciudadanía y agentes clave por los medios habituales de divulgación de información utilizados por el Ayuntamiento

2. Alimentación y dinamización permanente de la web

La Web institucional sobre igualdad se mantendrá actualizada de forma permanente y, entre otros contenidos, contará con información acerca de:

La ejecución del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento

Novedades y noticias locales, provinciales, regionales, nacionales e internacionales

El Consejo Sectorial de las Mujeres, el Comité de Igualdad y la Comisión Transversal de Género dispondrán de un espacio propio en la Web

Responsable

Servicio de Informática y Oficina de Igualdad, en coordinación con Alcaldía y Gabinete de Prensa Comité de Igualdad, Comisión Transversal de Género y Consejo Sectorial de las Mujeres

Calendarización: Procedimientos 1: Primer semestre de desarrollo del Plan. Procedimiento 2: A lo largo de todo el Plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 1.3 Protocolo para una Comunicación no Sexista en el Ayuntamiento.

Objetivos:

Facilitar al personal del Ayuntamiento conocimientos y herramientas técnicas que les permitan la utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes, así como el desarrollo de una comunicación libre de estereotipos de género

Garantizar el cumplimiento por parte del Ayuntamiento del artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/ 2007, así como del 3.9; 7.2 b); 27.1 y 27.3; y 74 de la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura

Procedimiento:

1. Elaboración del protocolo. Se definirá un documento-guía que proporcione al personal del Ayuntamiento procedimientos genéricos para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, y para una comunicación libre de estereotipos de género y de sexismo. El protocolo deberá tener una estructura que al menos contemple los siguientes epígrafes:

Conceptos en materia de igualdad y género así como contexto de aplicación del protocolo
Por qué es necesario eliminar el sexismo del lenguaje y las imágenes y, en general, de la comunicación humana

Pautas y elementos a considerar desde la perspectiva de género en relación con la comunicación y el lenguaje. Orientaciones y recomendaciones.

Herramientas principales para asegurar una utilización no sexista del lenguaje y una comunicación no sexista: se seleccionará entre las aplicaciones informáticas (Nombra, Themis,

Lupa Violeta...) y herramientas disponibles aquella o aquellas que más se ajusten a las necesidades y características de la institución.

Anexos: Glosario, bibliografía, etc

El protocolo no sexista incidirá sobre la importancia de que desde las distintas instancias de la Administración pública se utilice un lenguaje inclusivo que visibilice a hombres y a mujeres por igual y se empleen pautas de comunicación libres de estereotipos de género y de sexismo; en este contexto el protocolo se centrará sobre todo en proporcionar las pautas y procedimientos adecuados al personal de las diferentes áreas del Ayuntamiento.

2. Sesiones informativas y de sensibilización sobre el Protocolo para una Comunicación no Sexista en el Ayuntamiento. Se organizará una sesión informativa y de difusión por cada área dirigida a informar a todo el personal sobre la aplicación del Protocolo y sobre el funcionamiento de la aplicación que se haya seleccionado para la utilización del lenguaje no sexista en toda la documentación interna o externa. El protocolo y todas sus herramientas y documentos estarán disponibles para todo el personal del Ayuntamiento en la Intranet.

3. Aplicación del Protocolo. El personal de todas las áreas del Ayuntamiento aplicará el protocolo en los documentos y materiales que elabore, así como en sus comunicaciones internas y externas en el ejercicio de sus funciones y tareas como empleados y empleadas del Ayuntamiento.

Responsable: Oficina de Igualdad en coordinación con servicio de informática, Jefaturas de

Áreas, Comisión Transversal de Género

Calendarización:

Procedimiento 1: segundo trimestre del segundo año de desarrollo del plan. Procedimiento

2: Segundo semestre de la segunda anualidad de desarrollo del Plan. Procedimiento 3: Se aplicará durante toda la vigencia del Plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

ÁREA 2. CAPACITACIÓN INTERNA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO

Objetivo del Área:

Objetivo 4: Asegurar la sensibilización y capacitación del personal del Ayuntamiento para incorporar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la transversalidad de género en su labor.

Acción 2. 1. Detección de necesidades formativas en materia de igualdad del personal del Ayuntamiento

Objetivos

Determinar las necesidades de formación del personal del ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Posibilitar la capacitación del personal Ayuntamiento en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Garantizar el cumplimiento del Artículo 7.2.f de la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad y contra la Violencia de Género en Extremadura por parte del Ayuntamiento.

Procedimiento

1. Realización de un análisis de las necesidades formativas de la plantilla del Ayuntamiento. El departamento responsable de la elaboración de los Planes de Formación interna realizará, con el asesoramiento de la Oficina de Igualdad, un análisis de las necesidades formativas en materia de igualdad de todo el personal del Ayuntamiento por áreas, y por unidades administrativas y grupos de titulación, con el fin determinar los programas formativos en la materia a incluir dentro de los planes anuales de formación. Además, los resultados de este estudio se pondrán a disposición del organismo competente en materia de formación al personal de las administraciones públicas para la elaboración de los planes formativos correspondientes. El Comité de Igualdad y la Comisión Transversal de Género colaborarán con el departamento responsable en el desarrollo del estudio. El estudio de las necesidades formativas en esta materia formará será actualizado con una periodicidad anual.

Responsable: Universidad Popular en coordinación con Comité de Igualdad, Comisión Transversal de Género, Oficina de Igualdad

Calendarización: Procedimiento 1: Una vez al año, durante la vigencia del Plan y de manera previa a la elaboración del Plan Anual de Formación

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica, ya que se trata de una modificación de la metodología y herramientas a emplear por la Unidad Popular en la detección de las necesidades formativas del personal.

Acción 2.2. Plan de Formación en Materia de Igualdad de Oportunidades y Género en las Políticas Públicas

Objetivos:

Capacitar de forma progresiva y estructurada al equipo político y todo el personal del Ayuntamiento en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las políticas públicas

Generar una cultura de gestión pública sensible a las desigualdades de género

Capacitar al personal del Ayuntamiento para el cumplimiento del artículo 23 de la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura

Procedimiento:

1. Módulo de Formación Básica en materia de igualdad de oportunidades

Los objetivos de esta acción formativa son sensibilizar y facilitar la comprensión de los conceptos básicos en materia de igualdad y de las políticas de igualdad; reflexionar sobre el origen y las consecuencias de las desigualdades por razón de sexo y profundizar en la aplicación de la perspectiva de género como elemento central de las políticas y actuaciones públicas.

Esta formación será obligatoria para todas las trabajadoras y trabajadores (así como al equipo político) del Ayuntamiento y todas las personas que ingresen en el mismo deberán recibir igualmente esta formación básica.

Este módulo formativo, común a todas las personas componentes de la plantilla, del Ayuntamiento tendrá una duración mínima de 30 horas y contemplará los siguientes contenidos:

- Igualdad de oportunidades y discriminación por razón de sexo
- Diferencias de mujeres y hombres en la participación social, política y económica
- El sexismo en la comunicación humana
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Violencia de género
- Marco legal de la intervención pública a favor de la igualdad
- Intervención social y política a favor de la igualdad

Se recomienda el uso de una modalidad de formación on-line, que permite una mejor gestión del tiempo de aprendizaje y la formación de grupos de mayor tamaño. Al mismo tiempo, mantener los contenidos de este módulo en una plataforma asequible a todo el personal permite a las personas de nuevo ingreso acceder a esta formación. Este módulo se incluirá en el Plan Unitario de Formación Continua. En caso de no resultar viable para algunos colectivos de trabajadoras y trabajadores, la formación podrá ser de carácter presencial o semipresencial.

2. Módulo formativo sobre la integración del enfoque de género en la intervención pública local. Se trata de un módulo dirigido a personal técnico con responsabilidades respecto a la programación y gestión de actuaciones municipales, y su finalidad es proporcionar competencias para la integración transversal del enfoque de género en todas las intervenciones y servicios municipales de todas las áreas. El módulo tendrá una duración de 100 horas y en él se desarrollarán al menos los siguientes contenidos:

El enfoque de género:

¿Por qué integrar el enfoque de género en las intervenciones públicas? Marco Legal

La perspectiva o enfoque de género como marco para comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres

Pertinencia del enfoque de género

El mainstreaming de género:

La Estrategia del mainstreaming de género en el ámbito local

Alcance y aplicación del mainstreaming de género:

Elementos necesarios

Agentes implicados

Fases para la intervención

Métodos y herramientas

Compromisos y retos para la administración pública local.

Aproximación a las principales herramientas de la administración pública para la integración del principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.



Las personas participantes deberán haber participado previamente en un módulo básico como el descrito en el procedimiento 1. Se aconseja una modalidad de formación semipresencial

3. Módulo formativo sobre la elaboración de informes de impacto de género. La finalidad de este módulo es facilitar las competencias básicas para la elaboración de informes de impacto de género de la normativa, proyectos, planes y programas de intervención pública de todas las áreas. La formación está dirigida al personal técnico con competencias en materia de diseño y planificación de proyectos, planes, programas, o con la elaboración de disposiciones normativas. La duración de este módulo será de 30 horas, y se desarrollarán al menos los siguientes contenidos:

La evaluación del impacto de género. Instrumento de gestión de las políticas públicas
Marco regulador de los Informes de Impacto de Género
Estructura y contenidos del Informe de Impacto de Género
El proceso de elaboración del informe
Responsabilidades respecto a la elaboración de los informes
Momento de realización de los informes

4. Módulo formativo para la integración de la igualdad de oportunidades en la planificación del gasto público. La finalidad de este módulo es facilitar las competencias básicas para la elaboración de análisis e iniciativas de presupuestos con perspectiva de género, así como para la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos públicos. Está dirigido al personal técnico y de responsabilidad del Ayuntamiento cuya labor esté vinculada a la planificación presupuestaria de las intervenciones y programas públicos. La duración de este módulo será de 50 horas y en el mismo se desarrollarán los siguientes contenidos:

Significado de los presupuestos de género como herramienta para la toma de decisiones políticas y la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Concepto, objetivos y tipología
Aspectos técnicos de los presupuestos y herramientas para el análisis con perspectiva de género
Niveles de análisis y metodologías de presupuestos con enfoque de género
Indicadores de género para el análisis del presupuesto
Informes y propuestas de mejora de presupuestos con enfoque de género
Informes de impacto de género del presupuesto: concepto. Experiencias y herramientas disponibles.
Se recomienda una modalidad semipresencial

5. Módulo formativo para la actuación frente al acoso: difusión del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El objetivo de esta acción formativa es dar a conocer al personal del Ayuntamiento la existencia y contenidos del Protocolo. Este módulo está dirigido a todo el personal del Ayuntamiento. Se trata de una sesión formativa de 5 horas de duración que se integrará en todas las acciones formativas del Plan Unitario de Formación Continua. Se recomienda una modalidad presencial.

Responsable: Oficina de Igualdad en coordinación con Universidad Popular y Área de Recursos Humanos y Régimen Interior: servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Comisión Transversal de Género

Calendarización

Procedimiento 1: a lo largo de las dos primeras anualidades de desarrollo del plan se completará la formación básica a todo el personal del Ayuntamiento, incluido el personal político. Procedimientos 2, 3 y 4: los módulos formativos descritos se impartirán a lo largo de la tercera anualidad de desarrollo del Plan.

Procedimiento 5: Se incorporará a todo los cursos a impartir en el marco del Plan Unitario de Formación Continua, a partir del primer semestre de desarrollo del Plan (fecha en la que ya estará elaborado el Protocolo) y durante toda la vigencia del Plan.

Aproximación presupuestaria: Parte de la formación que desarrolla esta acción se incluirá en el Plan Unitario de Formación Continua y, la otra parte, será impartida por las técnicas de la Oficina de Igualdad, por lo que no se precisa partida presupuestaria específica.

Acción 2.3. Manual de Acogida en Materia de Igualdad:

Objetivos

Difundir entre el personal del Ayuntamiento el compromiso de la institución con la igualdad, el alcance y significado del mismo para todo el personal de la institución y el marco legislativo en que se inscribe

Procedimiento

1. Revisión del actual Manual de Acogida a Nuevos Empleados/as. Se realizará una revisión del actual Manual de Acogida a Nuevos Empleados, con el fin de adecuarlo a la cultura de la entidad en materia de igualdad y eliminar usos sexistas del lenguaje.

2. Elaboración y distribución de un Manual de Acogida a Nuevos/as Empleados/as en Materia de Igualdad. Se elaborará un dossier con los documentos básicos de referencia en materia de igualdad del Ayuntamiento:

Mensaje difundido por la Alcaldía sobre la puesta en marcha del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres

Documento – resumen del plan

Cuadro resumen de medidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral a disposición del personal del Ayuntamiento

Módulo básico de referencia sobre igualdad de oportunidades en la administración local para nuevo personal del Instituto Municipal de Asuntos Sociales.

Ley Orgánica 3/ 2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

El dossier informativo se incluirá en la Intranet del Ayuntamiento y se entregará impreso en carpeta a nuevos/as empleados/as, junto con el Manual de Acogida a Nuevos Empleados/as, ya revisado y modificado. Se distribuirá además a todos los departamentos y organismos autónomos del Ayuntamiento con el fin de que sea accesible también al personal que no sea de nuevo ingreso en la institución.

Responsabilidad: Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en coordinación con Servicio de Informática, Oficina de Igualdad y Comité de Igualdad



Calendarización:

Procedimiento 1: Mes 1 de desarrollo del Plan.

Procedimiento 2: Desde el mes 1 de desarrollo del Plan y de manera permanente a lo largo de la vigencia del mismo.

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 2.4. Jornadas de divulgación de resultados sobre políticas de igualdad y transversalidad de género.

Objetivos:

Contribuir a la capacitación de agentes clave de entidades públicas y privadas del ámbito local, a través del intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de transversalidad.

Visibilizar los avances en la materia experimentados por la administración local

Procedimiento:

1.- Jornadas de divulgación de resultados en el ámbito local. Las jornadas consistirán en un encuentro para la difusión, la reflexión y el debate sobre resultados, experiencias y buenas prácticas en materia de transversalidad de género en las políticas públicas del ámbito local. Las jornadas se dirigen a agentes públicos locales de toda España y servirán para la difusión de los resultados de la ejecución del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres

Responsable: Oficina de Igualdad en coordinación con Comisión Transversal de Género, Comité de Igualdad y Área de Turismo y Relaciones Institucionales

Calendarización:

Procedimiento 1: Último trimestre de la tercera anualidad de desarrollo del Plan

Aproximación presupuestaria: La realización de esta actividad contemplaría la colaboración de entidades públicas o privadas sin coste alguno.

ÁREA 3.

ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

Objetivos del Área:

Objetivo 5: Profundizar en el conocimiento de la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el territorio y especialmente en las áreas de competencia del Ayuntamiento.

Acción 3.1. Aplicación de un protocolo de realización de estudios.

Objetivos

Facilitar al personal del Ayuntamiento conocimientos y herramientas técnicas de trabajo que les posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en la realización de estudios e investigaciones

Mejorar la calidad de las intervenciones públicas dotándolas de una base de conocimiento ajustada a la realidad de partida de las mujeres y de los hombres del municipio.

Garantizar el cumplimiento del artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y el artículo 28 de la Ley 8/2001 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura, sobre adecuación de estadísticas y estudios

Procedimiento

1. Elaboración del protocolo. Se definirá un documento-guía que proporcione procedimientos genéricos para la integración de la perspectiva de género en la realización de estudios e investigaciones en el marco de actuación de todas las áreas municipales. El protocolo deberá tener una estructura que al menos contemple los siguientes epígrafes:

Conceptos en materia de igualdad y género en el contexto de los estudios e investigaciones.

El conocimiento de la realidad de partida desde un enfoque de género como elemento imprescindible de la planificación de la intervención pública

Pautas y elementos a considerar desde la perspectiva de género en el diseño metodológico de los estudios e investigaciones así como en la elaboración de herramientas, así como en el diseño de contenidos.

Herramientas principales para asegurar la integración de la perspectiva de género. Estadísticas e indicadores de género.

Anexos: Glosario, bibliografía, etc

2. Sesiones informativas y de sensibilización sobre el Protocolo para la realización de estudios e investigaciones. Se organizará una sesión informativa y de difusión por cada área dirigida a informar a todo el personal sobre la aplicación del Protocolo. El protocolo y todas sus herramientas y documentos estarán disponibles para todo el personal del Ayuntamiento en la Intranet.

Responsable: Oficina de Igualdad, en coordinación con Comisión Transversal de Género.

Calendarización:

Procedimiento 1: el protocolo estará elaborado en el mes 4 de la tercera anualidad de desarrollo del Plan.

Procedimiento 2: la difusión del protocolo a todas las áreas se habrá completado en el mes 6 de la tercera anualidad de desarrollo del plan y se aplicará a todos los estudios que se desarrollen por el Ayuntamiento a partir de ese momento y durante la ejecución del Plan.

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 3.2. Adecuación de los registros municipales y de la elaboración de estadísticas.

Objetivos

Garantizar el cumplimiento del artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y el artículo 28 de la Ley 8/2001 de Igualdad entre

Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura, sobre adecuación de estadísticas y estudios

Procedimiento

1. Revisión y modificación de los registros y estadísticas municipales .Se revisarán y modificarán todos los mecanismos de recogida de datos e información y de elaboración y difusión de estadísticas con el fin de adecuarlos a lo establecido en la legislación actual:

Se incluirá sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

Se incluirá en los registros y en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Se diseñarán e introducirán los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

Se realizarán muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

Se explotarán los datos de que se dispone de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

Responsable: Sección de Informática y Sección de estadística, en coordinación con Todas las Áreas Municipales, Comisión Transversal de Género y Oficina de Igualdad

Calendarización: Procedimiento 1: a lo largo de la tercera anualidad de desarrollo del Plan se completará la revisión y adecuación de los registros y estadísticas municipales.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica

ÁREA 4: **MECANISMOS DE COORDINACIÓN**

Objetivos del Área:

Objetivo 6: Dotar a la entidad de nuevas formas de organización para afianzar la incorporación de la perspectiva de género en su gestión.

Objetivo 7: Crear las estructuras necesarias para la puesta en marcha y desarrollo de los sistemas de coordinación y comunicación internas y externas.

Acción 4.1. Creación de los órganos de Coordinación del I Plan de Igualdad.

Objetivos

Consolidar las estructuras de coordinación del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento

Dotar a ambas estructuras de unas reglas de funcionamiento que aseguren el adecuado desarrollo de sus responsabilidades.

Capacitar en igualdad de género a las personas integrantes de los órganos colegiados.

Procedimiento

1. Creación de la Comisión Transversal de Género y el Comité Permanente de Igualdad. Creación de estos órganos colegiados por el Pleno de la corporación.

2. Capacitación en materia de igualdad de género y transversalidad de género en la Administración Local. Impartición de un curso de formación sobre Transversalidad de Género a las personas integrantes de la Comisión Transversal de Género y el Comité Permanente de Igualdad, con una duración de 100 horas.

3. Elaboración del reglamento de funcionamiento de la Comisión Transversal de género y del Comité de Igualdad. El contenido de los reglamentos que se elaboren será acordado por las partes y recogerán al menos los siguientes aspectos:

Definición

Composición

Objetivos

Funciones y responsabilidades

Normas de funcionamiento:

Cargos

Derechos y deberes de sus miembros

Reuniones

Toma de decisiones y acuerdos

Responsable: Oficina de Igualdad en coordinación con servicios jurídicos del Ayuntamiento

Calendarización: Procedimiento 1: Primer mes de desarrollo del Plan. Procedimiento 2: Dentro del Primer Trimestre de desarrollo del Plan.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

Acción 4.2. Planificación del proceso de implementación del Plan

Objetivos

Pautar el desarrollo del Plan.

Procedimiento

1. Elaboración de planes de trabajo para la implementación del Plan. Se elaborarán dos planes de trabajo para la implementación, respectivamente del Plan de Igualdad y del Plan Transversal.

El borrador de ambos planes de trabajo será elaborado por la Oficina de Igualdad, debiendo ser aprobado por el órgano competente (Alcaldía, Concejalía, Delegada/o), previo informe o dictamen del Comité de Igualdad y de la Comisión Transversal de Género. Su contenido se centrará en la máxima concreción posible de los siguientes aspectos:



- Asignación de responsabilidades a equipos concretos respecto a la ejecución de cada una de las acciones del Plan
- Recursos necesarios para el desarrollo de cada acción
- Definición de los indicadores de seguimiento y evaluación de las acciones

Cronograma de trabajo y calendarización de cada una de las acciones, con fechas concretas, incluidas las acciones de seguimiento y evaluación

Responsable: Oficina de Igualdad en coordinación con Comisión Transversal de Género, Comité de Igualdad y Servicios jurídicos del Ayuntamiento

Calendarización: Procedimiento 1: Primer mes de desarrollo del Plan

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

Acción 4.3. Campaña de presentación de los órganos de coordinación del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres.

Objetivos:

Consolidar las estructuras de coordinación del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento

Dar a conocer entre el personal de todas las áreas del Ayuntamiento los órganos de coordinación del Plan, como canales de transmisión entre la actuaciones contenidas en el Plan y el personal de las distintas áreas municipales

Difundir la Oficina de Igualdad como recurso de referencia para el asesoramiento en materia de igualdad de todas las áreas de competencia municipal

Procedimiento:

1. Habilitación de espacios Web para la Comisión Transversal de Género y el Comité de Igualdad. En el espacio de igualdad de la Web del Ayuntamiento se habilitará un espacio específico destinado a dar a conocer a todo el personal del Ayuntamiento la existencia de ambos órganos, sus composición y funciones como órganos de coordinación del Plan, encargados de liderar y coordinar su implementación, seguimiento y evaluación, así como de difundir información acerca de los avances en la ejecución y de actuar como canal de transmisión entre el desarrollo del Plan y las necesidades e intereses del personal al servicio del Ayuntamiento. Estos espacios serán administrados y actualizados periódicamente por el Comité y por la Comisión, con la colaboración de la Oficina de Igualdad

2. Presentación de la Oficina de Igualdad. Se desarrollará una campaña de reuniones de la Oficina de Igualdad con el personal de cada una de las áreas de actuación municipal en la que se dará a conocer como recurso de asesoramiento y apoyo en materia de igualdad.

Responsable: Sección de Informática y Oficina de Igualdad, en coordinación con Comisión Transversal de Género y Comité de Igualdad

Calendarización: Procedimientos 1 y 2: Segundo semestre de desarrollo del Plan

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

Acción 4.4. Dinamización del Consejo Sectorial Mujer.

Objetivos:

Consolidar el Consejo Sectorial de las Mujeres de la ciudad de Cáceres como órgano de participación de las mujeres en las decisiones municipales y asesoramiento para el desarrollo de las políticas públicas.

Procedimiento:

1. Actualización del reglamento de funcionamiento del Consejo Sectorial de las mujeres. Se procederá a la actualización del Reglamento de Funcionamiento del Consejo para su mejor adecuación al nuevo panorama configurado por la entrada en vigor de la Ley 8/ 2011, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, así como por el nuevo Reglamento de Participación Ciudadana

2. Talleres de información sobre los Consejos de las Mujeres. Se desarrollarán acciones formativas, en forma de Talleres (tres talleres de dos horas de duración) dirigidas a fortalecer el conocimiento por parte de la organizaciones integrantes del Consejo acerca del concepto, objetivos y utilidad de los consejos de las mujeres de cara a una mejora de la gestión pública.

3. Ratificación de la pertenencia al Consejo. Se llevará a cabo un acto formal donde cada una de las organizaciones que desee seguir perteneciendo al consejo ratificará su adhesión al mismo, explicitando su acuerdo con los objetivos y normas de funcionamiento

Responsable: Concejalía de Asuntos Sociales y Oficina de Igualdad. En coordinación con Comisión Transversal de Género y Consejo Sectorial de las Mujeres

Calendarización: Procedimientos 1, 2 y 3: Primer semestre de la tercera anualidad de desarrollo del Plan

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA 5

COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES

Objetivos del Área:

Objetivo 8: Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género

Objetivo 9: Difundir el compromiso del Ayuntamiento de Cáceres con la igualdad de género, de manera interna y externa.

Objetivo 10: Crear las estructuras necesarias para la puesta en marcha y desarrollo de los sistemas de coordinación y comunicación internas y externas



Acción 5.1. Empoderamiento y Participación de las Mujeres.

Objetivos

Impulsar el acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la toma de decisiones.

Promover actividades de información y sensibilización sobre la historia de la mujer y sus logros.

Procedimiento:

1. Campaña de divulgación de la figura de mujeres líderes formales e informales, a desarrollar con organismos públicos y entidades privadas.
2. Campaña de fomento del asociacionismo de mujeres como vehículo de canalización de las necesidades, intereses y demandas de las mujeres de la ciudad de Cáceres, a desarrollar con las asociaciones de mujeres de la ciudad de Cáceres.
3. Campaña de promoción de la participación de las mujeres en puestos directivos de las asociaciones vecinales, culturales y consejos de distritos, a desarrollar con los diferentes consejos sectoriales municipales.
4. Campañas de información y sensibilización, permanente y a toda la población, sobre la historia de la mujer, sus logros obtenidos, y su actual situación de discriminación en numerosos lugares del mundo. Se utilizará para ello diversos recursos y dinámicas, como proyección de películas, carteles o charlas-coloquio, sobre la temática.
5. En la actualización del nomenclátor de las calles, priorizar el nombre de mujeres que hayan sido representativas o relevantes en el municipio.

Responsable: Oficina de Igualdad en coordinación con Organizaciones de mujeres y otras organizaciones sociales de la ciudad: Consejo Sectorial de las Mujeres, Organismos públicos, Organizaciones sindicales y Organizaciones empresariales.

Calendarización:

Procedimiento 1: último trimestre de la primera anualidad de desarrollo del Plan. Procedimiento 2: último trimestre de la segunda anualidad de desarrollo del Plan. Procedimiento 3: último trimestre de la tercera anualidad de desarrollo del Plan.

Aproximación presupuestaria: Se prevé la necesidad de una partida presupuestaria destinada a cubrir los costes relacionados con la elaboración y difusión de Cuñas de radio, Cartelería, Otros materiales y medios divulgativos

Acción 5.2. Campañas de sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.

Objetivos

Informar y sensibilizar a la ciudadanía cacereña para conseguir la visibilización de las discriminaciones aún existentes por razón de sexo.

Procedimiento:

1. Impartición de módulos de sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades en todas las acciones formativas que se lleven a cabo desde la institución dirigida a diferentes colectivos.

2. Campañas de talleres de sensibilización e información sobre igualdad de oportunidades y contra la violencia de género, a desarrollar con todos los Consejos Sectoriales municipales.

Responsable:

Oficina de Igualdad y Universidad Popular. En coordinación con Consejo Sectorial de las Mujeres, Consejos Sectoriales municipales, Concejalía de Participación Ciudadana, Concejalía de Promoción, Dinamización y Juventud, Concejalía de Cultura y Concejalía de Asuntos Sociales.

Calendarización:

Procedimiento 1: a partir de la entrada en vigor del Plan y durante todo su desarrollo. Pro-

cedimiento2: Primer semestre de la tercera anualidad de desarrollo del Plan

Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

Acción 5.3. Campañas de sensibilización e información en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en la Comunidad Educativa.

Objetivos:

Establecer los cauces de participación y colaboración con el ámbito educativo para integrar el principio de igualdad y crear un marco educativo basado en la coeducación.

Procedimiento:

1. Promoción de la sensibilización de niños y niñas, a través del desarrollo en centros educativos de acciones de sensibilización e información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la colaboración del Consejo Sectorial de Menor

2. Favorecer la formación del profesorado en materia de igualdad a través de la realización de una recopilación de materiales didácticos sobre temáticas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su distribución a los Centros Educativos de la Ciudad

3. Colaborar con las AMPAS en la formación de los padres y madres en materia de igualdad a través del desarrollo de talleres conjuntos con todas las AMPAS de la ciudad de Cáceres.

Responsable:

Oficina de Igualdad, en coordinación con Consejo sectorial del menor, C.P R de la ciudad de Cáceres, AMPAS, Consejería de Educación y IMEX.

Calendarización:

Procedimiento 1: Segundo trimestre de la primera anualidad de desarrollo del Plan.

Procedimiento 2: segundo trimestre de la segunda anualidad de desarrollo del Plan.



Procedimiento 3: segundo trimestre de la tercera anualidad de desarrollo del Plan
Aproximación presupuestaria: No requiere partida presupuestaria específica.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento periódico y la evaluación son procesos complementarios que permiten monitorear el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en todas las áreas de actuación. Este conocimiento posibilita su cobertura y/o corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Por tanto, la finalidad del seguimiento es:

Conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados (resultados)

Identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan (proceso)

Las actividades de seguimiento y evaluación del Plan serán responsabilidad de la de Igualdad, que se coordinará con el Comité de Igualdad y la Comisión Transversal de Género, para elaborar los indicadores correspondientes a cada acción. Con carácter no exhaustivo, se proponen los siguientes:

PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN

INDICADORES

1.1 Difusión del Plan

Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad, según sexo.

Tipo de canales de difusión empleados.

Estadísticas de acceso al espacio Web por año.

Número y tipo de incidencias, sugerencias y consultas del personal.

Número de noticias por año.

1.2 Mejora de las herramientas de información relativa al personal.

Nº y tipo de variables que permiten su análisis en función del sexo.

1.3 Actualización del diagnóstico de la entidad.

Nº y tipo de aspectos analizados en el informe.

1.4 Inclusión en los temarios de pruebas selectivas para el acceso al empleo de temas sobre Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Porcentaje de bases que incorporan la igualdad como contenido de los temarios de las pruebas de acceso respecto al total de convocatorias publicadas

1. 5 Promoción de la comunicación no sexista en el área de Recursos Humanos y Régimen Interior

Nº de documentos y publicaciones cuyo lenguaje ha sido revisado.

Nº de personas por sexo y perfil profesional participantes en la formación

1. 6. Formación para la Igualdad de Oportunidades

Nº de personas por sexo y perfil profesional participantes en la formación

ÁREA 2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

ACCIÓN

INDICADORES

2.2. Incorporación del enfoque de género a las convocatorias de empleo para el acceso al Ayuntamiento y en las concesiones administrativas.

% de convocatorias revisadas

% de convocatorias realizadas en las que se ha empleado lenguaje no sexista sobre el total de las publicadas.

% de convocatorias realizadas en las que se ha incluido la información sobre el compromiso

% de convocatorias realizadas en las que se ha incluido la información sobre el compromiso sobre el total de las publicadas.

% de convocatorias realizadas en las que se ha incluido la información sobre la aplicación de acciones positivas sobre el total de las publicadas.

% de convocatorias realizadas en las que se ha incluido la información sobre la composición numérica distribuida por sexo, sobre el total de las publicadas.

% de convocatorias sobre las que se elaborado un informe de impacto en función del género

% contratos públicos con incorporación criterios sociales.

Distribución por sexo de las solicitudes en cada convocatoria.

Resultados de los procesos de selección de personal de nuevo ingreso por sexo

2.3. Aplicación de acciones positivas en el acceso al empleo en el Ayuntamiento y en la promoción interna

% de procesos selectivos y de promoción interna en los que se ha aplicado alguna acción positiva

Resultados de los procesos de selección, de promoción interna, de provisión de puestos mediante concurso por sexo

Nº de comisiones de servicio, adscripciones y habilitaciones provisionales por sexo

2.4. Incorporación de la perspectiva de género a la movilidad del personal

% de procesos revisados por tipo de proceso

Nº de personas con potencial identificadas, por sexo.

% por sexo que representan respecto al total de la plantilla.

Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables.

Evolución de la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

Resultados de los procesos por sexo

2.5. Definición de un plan de formación desde la perspectiva de género

Herramientas elaboradas para la detección de necesidades de formación

Nº y tipo de mecanismos articulados para facilitar la participación en formación y promoción



Incremento registrado en la participación de la formación, según sexo
Tipo de canales de comunicación empleados para la difusión de la formación

ÁREA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

ACCIÓN

INDICADORES

3.1. Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla

Tipo de procedimiento elaborado para la recogida de información.

Nº de personas, por sexo, que han facilitado información.

% sobre el total de la plantilla

3.2. Elaboración de un plan para introducir, ajustar, difundir y evaluar las acciones de conciliación dirigidas a la plantilla y adecuadas a las necesidades de la misma

Nº de medidas de conciliación adoptadas

Tipo de medidas de conciliación adoptadas

Nº de personas, por sexo y tipo de medida para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nº y tipo de material informativo elaborado.

Tipo de distribución realizada.

Nº de personas por sexo que han demandado información sobre las medidas de conciliación de la empresa.

Nº de personas por sexo que han recibido información sobre dichas medidas

ÁREA 4. SALUD LABORAL.

ACCIÓN

INDICADORES

4.1. Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Nº y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales

Nº y Tipo de puestos afectados

Nº de personas, según sexo afectadas

Tipo de soluciones adoptadas

Protocolo de evaluación en caso de trabajadoras embarazadas

Instalaciones adaptadas a la presencia de trabajadoras y trabajadores

Equipamientos adaptados al uso de trabajadoras y trabajadores

4.2 Elaboración y puesta en marcha del Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y del Acoso por Razón de Sexo

Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral

Nº de personas por sexo que han demandado información sobre el protocolo para la prevención del acoso sexual

Nº de personas por sexo que han recibido información sobre el protocolo.

% de personas por sexo que han demandado y recibido información sobre el protocolo en relación a la plantilla según sexo.

Nº de personas que han recibido formación para la actuación frente al acoso sexual
Nº de horas de formación realizadas
Tipo de formación realizada
Canales de difusión del protocolo utilizados

PLAN TRANSVERSAL

ÁREA 1. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN

INDICADORES

1.1. Difusión Interna del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cáceres

Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad, según sexo.

Tipo de canales de difusión empleados.

Estadísticas de acceso al espacio Web por año.

Número y tipo de incidencias, sugerencias y consultas del personal.

Número de noticias por año.

1.2. Difusión externa del I Plan para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Cáceres.

Nº estimado de personas informadas sobre el Plan de Igualdad, según sexo.

Nº de entidades informadas sobre el Plan de Igualdad por tipo de entidad.

Tipo de canales de difusión empleados.

Estadísticas de acceso al espacio Web por año.

1.3. Creación de un espacio de igualdad en la Web del Ayuntamiento.

Nº y tipo de documentos incorporados a la web

Nº de visitas al espacio de igualdad.

Nº y tipo de consultas, sugerencias, etc, recogidas

1.4 Protocolo para una Comunicación no Sexista en el Ayuntamiento

Nº de sesiones de difusión del protocolo.

Áreas y secciones participantes.

Nº de personas participantes en las sesiones.

Nº de protocolos distribuidos.

Utilización de los protocolos.

ÁREA 2. CAPACITACIÓN INTERNA EN MATERIA DE IGUALDAD

ACCIÓN

INDICADORES

2. 1. Detección de necesidades formativas en materia de igualdad del personal del Ayuntamiento

Informes de necesidades formativas elaborados.



Tipo de necesidad formativa identificada por área, unidad administrativa y grupo profesional.

2.2. Plan de Formación en Materia de Igualdad de Oportunidades y Género en las Políticas Públicas

Cursos realizados.

Nº de personas que han participado en actividades formativas de igualdad, según sexo, tipo de formación y duración de la misma.

Perfil de las personas participantes.

2.3. Manual de Acogida en Materia de Igualdad

Nº de personas, según sexo, que han recibido el Plan de Acogida.

Nº de visitas al Plan de Acogida en la web corporativa.

2.4. Jornadas de divulgación de resultados sobre políticas de igualdad y transversalidad de género.

Nº de participantes pertenecientes a la entidad por sexo y perfil.

Nº de participantes de otras entidades por sexo y perfil.

Nº y tipo de experiencias presentadas.

Nº y tipo de entidades participantes.

ÁREA 3. ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

ACCIÓN

INDICADORES

3.1. Aplicación de un protocolo de realización de estudios.

Nº de sesiones de difusión del protocolo.

Áreas y secciones participantes.

Nº de personas participantes en las sesiones.

Nº de protocolos distribuidos.

Utilización de los protocolos.

3.2. Adecuación de los registros municipales y de la elaboración de estadísticas.

Registros y operaciones revisados y modificados.

Tipo de modificación introducida.

Variables que recogen .

ÁREA 4. MECANISMOS DE COORDINACIÓN

ACCIÓN

INDICADORES

4.1. Creación y Elaboración de Reglamento de los órganos colegiados. Comisión Transversal de Género y Comité Permanente de Igualdad.

Nº personas por sexo que forman parte de cada órgano colegiado.

Responsabilidad técnica de cada persona por área.

Nº personas desagregadas por sexo participantes en la formación en Transversalidad de Género.

Elaboración de los reglamentos de funcionamiento de la Comisión Transversal de Género y del Comité de Igualdad.

4.2 Planificación del proceso de implementación del I Plan de Igualdad.

Elaboración del plan de trabajo para la implementación del Plan.

Nº de sesiones realizadas.

Nº de personas participantes desagregadas por sexo.

Grado de implicación de la personas participantes en el proceso.

Grado de interés de las personas participantes en el proceso.

Material elaborado para la implementación del Plan.

4.3. Campaña de presentación de los órganos de coordinación del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres.

Espacios web habilitados.

Nº y tipo de documentos incorporados a los espacios web.

Nº de visitas.

Nº y tipo de consultas, sugerencias, etc, recogidas.

Nº de reuniones de presentación de la Oficina de Igualdad.

Áreas participantes en las reuniones.

Evolución de las consultas realizadas por las áreas a la oficina, por tipo de consulta.

Evolución de las peticiones de colaboración realizadas por las áreas a la oficina, por tipo de colaboración demandada.

4.4. Dinamización del Consejo Sectorial Mujer.

Nº de talleres organizados.

Nº de organizaciones participantes por taller.

Nº de personas participantes por taller y por entidad.

% de organizaciones que se ratifican como miembros del Consejo.

% de organizaciones que no se ratifican y motivo de la no ratificación.

ÁREA 5. COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES

ACCIÓN

INDICADORES

5.1. Empoderamiento y Participación de las Mujeres.

Materiales elaborados por campaña.

Medios y canales de difusión utilizados por campaña.

Nº y tipo de organizaciones participantes por campaña.

Nº y perfil de las personas participantes, por campaña.

Estimación de la población afectada por las campañas, por campaña y perfil.

5.2. Campañas de sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia de género

% de acciones formativas en las que se han incorporados los módulos por tipo de acción.

Nº y perfil de participantes por tipo de acción (módulo de sensibilización, taller...)

Consejos sectoriales participantes.

Entidades participantes, por consejo y por tipo de acción.

Personas participantes, por consejo y tipo de acción, según sexo.



5.3. Campañas de sensibilización e información en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en la Comunidad Educativa.

Nº y tipo de acción realizada.

% de centros educativos participantes.

Nº de participantes por centro y acción, según sexo.

Nº de talleres para AMPAS realizados.

% de AMPAS de la ciudad participantes.

Nº de personas participantes por AMPA, según sexo.

Nº de recopilaciones elaboradas.

Nº de centros a los que se ha enviado la recopilación y nº de recopilaciones enviadas.

Estimación del profesorado alcanzado por la campaña.

La evaluación del Plan se llevará a cabo mediante evaluaciones intermedias de carácter anual y al concluir la vigencia del Plan se realizará una evaluación global final. Esta evaluación reflejará:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que definan la Oficina de Igualdad, la Comisión Transversal de Género y el Comité de Igualdad.

2. Impacto en la gestión.

Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

Cambio de procedimientos.

Grado de aceptación del Plan.

3. Desarrollo metodológico.

Dificultades encontradas.

Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro: Plan de mejora (II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres)

5. PRESUPUESTO

PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
1.1 Difusión del Plan	Personal Oficina de igualdad
	Personal servicio informática.
1.2 Mejora de las herramientas de información relativa al personal	Personal Recursos Humanos
	Personal Servicio Informática
	Personal Oficina Igualdad
1.3 Actualización del diagnóstico de la entidad	Personal Recursos Humanos

1.4 Inclusión en los temarios de pruebas selectivas para el acceso al empleo de temas sobre Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Personal Recursos Humanos Personal Oficina de Igualda
1. 5 Promoción de la comunicación no sexista en el área de Recursos Humanos y Régimen Interior	Personal Recursos Humanos Personal Oficina de Igualdad (para la formación)
1. 6. Formación para la Igualdad de Oportunidades	Personal Oficina de Igualdad

ÁREA 2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
2. 1. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo y Catálogo desde una óptica de género	Personal Recursos Humanos Personal Oficina de Igualdad
2. 2. Incorporación del enfoque de género a las convocatorias de empleo para el acceso al Ayuntamiento	Personal Recursos Humanos Personal Oficina de Igualdad
2. 3. Aplicación de acciones positivas en el acceso al empleo en el Ayuntamiento y en la promoción interna	Personal Recursos Humanos
2. 4. Incorporación de la perspectiva de género a la movilidad del personal	Personal Recursos Humanos Personal Oficina de Igualdad
2. 5. Estabilización de los puestos de trabajo temporales	Personal Recursos Humanos Personal Oficina de Igualdad
2.6. Definición de un plan de formación desde la perspectiva de género	Personal Universidad Popular Personal Oficina de Igualdad

ÁREA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
3.1. Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla	Personal sección informática Personal Recursos Humanos
3.2. Elaboración de un plan para introducir, ajustar, difundir y evaluar las acciones de conciliación dirigidas a la plantilla y adecuadas a las necesidades de la misma	Personal Recursos Humanos Personal Oficina de Igualdad

ÁREA 4. SALUD LABORAL

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
4.1. Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Personal de Recursos Humanos. Prevención de Riesgos Laborales.



4.2 Elaboración y puesta en marcha del Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y del Acoso por Razón de Sexo	Personal de Recursos Humanos. Prevención de Riesgos Laborales
--	--

PLAN TRANSVERSAL

ÁREA 1. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
1.1. Difusión Interna del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cáceres	Personal oficina de igualdad
1. 2. Difusión externa del I Plan para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Cáceres.	Personal oficina de igualdad
1. 3. Creación de un espacio de igualdad en la Web del Ayuntamiento.	Personal servicio de informática Personal Oficina de Igualdad
1.4 Protocolo para una Comunicación no Sexista en el Ayuntamiento	Personal Oficina de Igualdad

ÁREA 2. CAPACITACIÓN INTERNA EN MATERIA DE IGUALDAD

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
2. 1. Detección de necesidades formativas en materia de igualdad del personal del Ayuntamiento	Personal Universidad Popular Personal Oficina de Igualdad
2.2. Plan de Formación en Materia de Igualdad de Oportunidades y Género en las Políticas Públicas	Personal Oficina de Igualdad Personal Universidad Popular Personal Prevención de Riesgos Laborales
2.3. Manual de Acogida en Materia de Igualdad	Personal de Recursos Humanos Personal servicio informática Personal Oficina de Igualdad
2.4. Jornadas de divulgación de resultados sobre políticas de igualdad y transversalidad de género.	Personal Oficina de Igualdad

ÁREA 3. ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
3.1. Aplicación de un protocolo de realización de estudios.	Personal de la Oficina de Igualdad

3.2. Adecuación de los registros municipales y de la elaboración de estadísticas.	Personal de la sección de informática
	Personal de la sección de estadística

ÁREA 4. MECANISMOS DE COORDINACIÓN

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
4.1. Planificación del proceso de implementación del Plan	Personal de la oficina de igualdad
	Personal servicios jurídicos
4.2. Campaña de presentación de los órganos de coordinación del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres.	Personal Oficina de Igualdad
4.2. Campaña de presentación de los órganos de coordinación del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Cáceres.	Personal Oficina de Igualdad

ÁREA 5. COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES

ACCIÓN	TIPO DE GASTO
5.1. Empoderamiento y Participación de las Mujeres	Personal oficina de igualdad.
5.2. Campañas de sensibilización en materia de igualdad y prevención de la violencia de género	Personal Oficina de Igualdad
5.3. Campañas de sensibilización e información en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en la Comunidad Educativa	Personal oficina de igualdad.

2089