

# **II PLAN DE IGUALDAD**

**DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

**DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA**

**2018-2020**





# ÍNDICE

## II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN - MARCO LEGAL	3
Ámbito Internacional	3
Ámbito Comunitario	4
Ámbito Nacional	5
Ámbito Regional	8
LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA	9
II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA	10
VIGENCIA Y TEMPORALIZACIÓN	17
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN	17



## INTRODUCCIÓN - MARCO LEGAL

La realización de este II Plan de Igualdad obedece al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 45. A continuación, se resume el marco legal actual:

### **Ámbito internacional**

Naciones Unidas convoca, en 1.975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, iniciando un proceso –en el que aún nos encontramos- de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el mercado laboral.

Con anterioridad a 1.975 la referencia se ubicaba en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (dependiente del Consejo Económico y Social), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

(1.966), que en su artículo 7 (puntos a y c) exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.

Tras la Conferencia, en el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1.975-1.985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1.979. En su Artículo 11 exige la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo.

- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995. El apartado F (La mujer y la economía) incluye, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo y fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el 'mainstreaming' (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).

- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

## Ámbito Comunitario

- El Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1.992, que recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.
- El Tratado de Amsterdam, firmado en 1.997, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3); la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13); la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo (art. 137); y la igualdad salarial, la adopción de medidas para garantizar la aplicación del Principio de Igualdad en el empleo, la ocupación y la retribución, así como la adopción de medidas que “ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.” (Art. 141).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam, en el art. 8 (promoción de la igualdad y eliminación de las desigualdades); art. 19 (lucha contra la discriminación); art. 153 (igualdad en el empleo); y art. 157 (igualdad salarial y adopción de medidas).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2.000, con el mantenimiento del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en TFUE.
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años. La referencia en la elaboración de este I Plan de Igualdad es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral, y la carga de la prueba.
- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad:
  - I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).
  - II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).
  - III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).
  - IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).
  - V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006).

- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010). - Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- La Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, que señala que los Gobiernos, las Administraciones Públicas y los agentes sociales deben poner en marcha medidas de acción positiva destinadas a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, para evitar “los efectos perjudiciales que para las mujeres se derivan de aptitudes, comportamientos y estructuras sociales”.
- La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006), elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de mujeres y hombres.

Todo ello abarca, también, el rol de empleador de la institución municipal, incluyendo la organización del trabajo y las condiciones laborales.

## **Ámbito nacional**

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el disfrute de la misma (art. 9.2).
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. Su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).

En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica:

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberá n:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”.

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). En el art. 14 reconoce el derecho de los y las empleadas públicas:

- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a los deberes de los y las trabajadoras, el EBEP exige el cumplimiento de un Código de Conducta (art. 52) señala la exigencia del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, y los Principios éticos (art. 53) evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por último, la Disposición adicional séptima del texto refundido incluye los Planes de igualdad:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

## Ámbito regional

- Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, especialmente en su Título II, Capítulo III de Igualdad en el ámbito laboral:
  - Artículo 13, Acceso al empleo en condiciones de igualdad: la Ley ampara todas las medidas adecuadas para el cumplimiento de la igualdad en el acceso al empleo
  - Artículo 14, Igualdad y mujeres con discapacidad: La Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de las hijas y los hijos.
  - Artículo 17, Conciliación de vida familiar y laboral: La administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años.
  - Artículo 20-2, los Planes de Igualdad en las empresas: se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio

Así como el Título III de Igualdad y Administración Pública:

- Artículo 44, Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo: Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.
- Artículo 45, Igualdad en la promoción interna: Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.
- Artículo 48, el lenguaje no sexista en los escritos administrativos: Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

## **LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA**

Este II Plan de Igualdad tiene como principios rectores:

- la igualdad de trato,
- la igualdad de reconocimiento
- y la igualdad de representación

para mujeres y hombres. Con base en estos principios, se definen las acciones para lograr los objetivos planteados.

## **II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA**

**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA****LÍNEA MAESTRA 1: LA CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN****OBJETIVO 1: INCORPORAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN Y EN LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL**

ACCIONES	ÁREA/DEPARTAMENTO	INDICADORES
1.1. Crear y establecer la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Igualdad	Concejalía de Igualdad	Creada la Comisión, con nombramiento de personas con responsabilidades concretas
1.2. Crear y establecer una unidad de género en la institución	Concejalía de Igualdad	Creada la unidad y en funcionamiento, con presupuesto asignado
1.3. Designar una persona por cada área/departamento que se encargue de coordinar y hacer el seguimiento de las acciones del Plan, así como de informar a la Comisión de Igualdad	Todas las áreas y todos los departamentos	Nº de personas designadas.  Nº de documentos que acrediten la coordinación/ejecución/seguimiento de las acciones, que se han enviado a la Comisión de Igualdad
1.4. Diseñar e incorporar cláusulas de igualdad para las contrataciones externas	Contratación  Concejalía de Igualdad	Nº de contrataciones que han incorporado y cumplido cláusulas de igualdad
1.5. Incluir la variable de sexo en todos los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos... etc.	Todas las áreas y departamentos	Nº de documentos han incluido la variable de sexo
1.6. Incluir la variable de sexo en todas las encuestas, estudios, estadísticas que realice el Ayuntamiento	Todas las áreas y departamentos	Nº de documentos han incluido la variable de sexo
1.7. Incluir la variable de sexo en todas las bases de datos que maneja la institución, vinculadas a personas y a todo aquello que hacen las personas	Todas las áreas y departamentos	Nº de bases de datos que han sido actualizadas
1.8. Procurar el equilibrio de sexos en la concesión de distinciones	Régimen interno	Nº de distinciones otorgadas a mujeres y hombres
1.9. Introducir las dimensiones de sexo y de género en la prevención de riesgos laborales	Recursos humanos - responsable de riesgos laborales	Se produce una actualización del plan de prevención de riesgos laborales que contempla dicha perspectiva.

		Entregado el nuevo plan a la Comisión de Igualdad.
--	--	--

1.10. Realizar un análisis de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el Ayuntamiento, así como de la adecuación de las instalaciones	Recursos humanos  Infraestructuras	Entregado a la Comisión de Igualdad el informe del análisis.  Entregado a la Comisión de Igualdad un estudio de idoneidad o adecuación de instalaciones, servicios y recursos para ambos sexos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres
1.11. Incorporar los riesgos psicosociales con perspectiva de género a las políticas de prevención de riesgos laborales	Recursos humanos  Concejalía de Igualdad	Nº de riesgos psicosociales que se han incluido.
1.12. Difundir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Concejalía de Igualdad  Área de Comunicación	Nº y tipo de acciones de difusión que se han realizado
1.13. Diseñar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con perspectiva de igualdad	Recursos humanos	Pendiente de Realización.

## **OBJETIVO 2: UTILIZAR Y GARANTIZAR UN LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO**

ACCIONES	ÁREA	INDICADORES
2.1. Difundir periódicamente las guías de lenguaje inclusivo en Castellano y en Valencià	Área de Comunicación  Concejalía de Igualdad	El personal de la plantilla del Ayuntamiento recibe periódicamente un correo electrónico con difusión de la guía.
2.2. Incluir módulos de lenguaje inclusivo en todas las formaciones, especialmente en las relacionadas con comunicación interna y externa	Contratación  Concejalía de Igualdad	Nº de programas de formación que incluyen los módulos de uso de lenguaje inclusivo.
2.3. Incluir un tema de lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo público del Ayuntamiento	Recursos humanos  Concejalía de Igualdad	Nº de convocatorias que incluyen un tema de lenguaje inclusivo

2.4. Garantizar que todos los contenidos de la web del Ayuntamiento incorporan un lenguaje inclusivo, también en las imágenes, para que éstas no sean ni sexistas ni estereotipadas en cuanto a roles y representaciones de género	Área de comunicación	Se han actualizado todos los contenidos de la web
2.5. Actualizar al lenguaje no discriminatorio todos los documentos administrativos internos y externos de la institución	Todas las áreas y departamentos	Proporción de documentos de la institución que han sido actualizados
2.6. Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan contenidos sexistas o estereotipados	Área de prensa y comunicación	La Comisión de Igualdad emite el visto bueno en todas las campañas.  Nº de documentos emitidos con el visto bueno.
2.7. Cambiar la señalética de la institución (símbolos, carteles, imágenes) de forma que incluyan a mujeres y hombres y sin connotaciones estereotipadas	Régimen interno	Nº de símbolos y ubicaciones que han sido cambiados
<b>LÍNEA MAESTRA 2: LA CULTURA DE IGUALDAD EN LA PLANTILLA</b>		
<b>OBJETIVO 3: CONSEGUIR LA IGUALDAD PARA TODO EL PERSONAL</b>		
<b>ACCIONES</b>	<b>ÁREA</b>	<b>INDICADORES</b>
3.1. Incluir información sobre el sexo infrarrepresentado en el departamento que acogerá a la persona seleccionada, en cada una de las convocatorias de empleo público del Ayuntamiento	Recursos humanos  Contratación	Nº de nuevas convocatorias que incorporan la información
3.2 Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, en las bases de selección que requieran pruebas físicas	Recursos humanos	Nº de bases de convocatoria que han realizado la modificación
3.3 Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento, siempre y cuando el proceso selectivo no estuviera expre-	Recursos humanos	Nº de pruebas de selección que han invertido el orden

samente regulado por una ley.		
3.4. Realizar acciones compensatorias para facilitar, en la medida de lo posible, el acceso a las mujeres en aquellos procesos de selección para puestos de trabajo más masculinizados, siempre que dichas acciones no conculquen los principios de igualdad, merito y capacidad y publicidad que debe respetar todo proceso selectivo.	Recursos humanos  Concejalía de Igualdad	Nº de acciones compensatorias incluidas
3.5. Incorporar obligatoriamente un tema de Igualdad en las convocatorias de empleo público (grupos AP, C2 y C1) y dos temas de Igualdad para las convocatorias de grupos A1 y A2.	Recursos humanos	Nº de convocatorias que han incluido los temas
3.6. Implementar el lenguaje inclusivo en todas las bases de las convocatorias de empleo público.	Recursos humanos	Nº de bases con lenguaje inclusivo
3.7. Garantizar en el plan de formación la preferencia en la adjudicación de plazas a las personas que se reincorporan tras permisos y excedencias por cuidado de menores y dependientes	Recursos humanos	Nº de personas que se reincorporan y acceden a formación en relación a las personas que no
3.8. Realizar seguimiento de la evolución de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad	Concejalía de Igualdad	Nº de mujeres que son promocionadas.  Nº de hombres que son promocionados.
3.9. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación. Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas medidas y ajustes, en los aspectos legales en los que esta administración local tenga competencias.	Concejalía de Igualdad  Recursos Humanos  Mesa de negociación	El canal de recogida de sugerencias funciona.  Nº de sugerencias realizadas.

3.10. Analizar y promover la igualdad en la designación de complementos de productividad y gratificaciones	Concejalía de Igualdad  Recursos humanos	Nº de complementos designados a mujeres y a hombres
3.11. Establecer la paridad de hombres y mujeres en todos los tribunales de selección	Recursos humanos  Mesa paritaria	Nº de tribunales de selección que han respetado la paridad, en relación al total de tribunales organizados cada semestre.
3.12. Fomentar las imágenes de profesiones, funciones, de mujeres y hombres que no sean estereotipadas en las redes sociales y la web municipal (mujeres policía, hombres en servicios sociales, mujeres jardineras, hombres en servicio de limpieza...)	Área de comunicación  Concejalía de Igualdad	Nº de acciones de fomento realizadas.
3.13. Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones	Concejalía de Igualdad	Nº de denominaciones que han sido corregidas
3.14. Realizar las formaciones en materia de igualdad en horario de trabajo	Concejalía de Igualdad	Nº de formaciones sobre igualdad que se han realizado dentro del horario de trabajo
3.15. Incluir la opción de formación online, especialmente en aquellos programas que sirvan para promocionar	ADL  Concejalía de Igualdad  Comunicación	Nº de formaciones que se han ofrecido online, en relación al total de formaciones realizadas, que cuentan para promocionar

## **VIGENCIA Y TEMPORALIZACIÓN**

La vigencia de este Plan es de tres años, a contar desde su aprobación en el Pleno del Ayuntamiento. Todas las acciones del Plan tienen una temporalización permanente, durante todo el tiempo de vigencia del Plan.

## **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN**

Como queda indicado en este II Plan de Igualdad, se creará una Comisión de seguimiento y evaluación de la Igualdad en el Ayuntamiento, compuesta por:

- Grupos políticos
- Personal voluntario del Ayuntamiento (cinco vocales de diferentes áreas que deseen participar)
- Sindicatos
- Agente de Igualdad
- Departamento de Recursos Humanos

Ya existe un Reglamento de la Comisión del I Plan, que se mantendrá y se adaptará con:

- Velar por el cumplimiento del Plan.
- Facilitar la asimilación y la implantación de la cultura de igualdad en la organización.
- Asesorar a la organización en lo relativo al Plan de Igualdad.
- Impulsar el conocimiento efectivo del Plan en todo el personal del Ayuntamiento de Santa Pola.
- Crear un equipo que organice un plan de trabajo específico y sistemático, con personas que asuman responsabilidades concretas, para realizar el seguimiento del cumplimiento de las acciones del Plan.
- Mantener reuniones de trabajo, coordinación, seguimiento e información periódicas.
- Crear herramientas concretas, sencillas y eficaces que permitan el seguimiento del Plan.

- Solicitar a todas las áreas implicadas, un cuestionario semestral de acciones del Plan, en desarrollo y cumplidas. Las áreas estarán obligadas a completar el cuestionario y enviarlo a la Comisión dentro del plazo. El cuestionario se enfocará de acuerdo a los indicadores del Plan.
- Crear un archivo de documentación vinculada al seguimiento del Plan de Igualdad.
- Emitir un informe anual de la situación de cumplimiento de las acciones del Plan, que se compartirá con todo el personal de la plantilla.
- Evaluar y dejar constancia documental del grado de cumplimiento de los indicadores del Plan.
- Realizar la evaluación final de la ejecución del Plan de cara a la finalización de su vigencia, de manera que exista la información necesaria para diagnosticar las necesidades de un futuro III Plan de Igualdad.