

PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DE  
APLICACIÓN AL AYUNTAMIENTO DE  
GRANADA Y A LOS ORGANISMOS  
DEPENDIENTES DEL MISMO  
(2019-2022)

Realizado por:

**mujeres**  
FUNDACIÓN



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. METODOLOGÍA	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	8
EJE 2. CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL	10
EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	12
EJE 4. RETRIBUCIONES	14
EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	15
EJE 6. SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN	17
EJE 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	18
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
6. CRONOGRAMA	25

## 1. INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha del **Plan de igualdad de empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los organismos dependientes del mismo**, da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia, tanto la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** (en adelante LOIEMH), como la **Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**.

En primer lugar, la **Ley 9/2018** regula los planes de igualdad en la Administración Pública en su **artículo único (apartado 28)**, que modifica el antiguo artículo 32:

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.
2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Tal y como señala el **Artículo 46.1** de la **LOIEMH**, un Plan de Igualdad es “*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”.

En este contexto se enmarca el **Plan de igualdad de empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los organismos dependientes del mismo**, que responde al compromiso adquirido por la Corporación de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión, y pretende dar respuesta a tales requisitos normativos y compromisos institucionales.

El Plan de Igualdad se estructura en **7 ejes de intervención, 9 objetivos y 36 medidas**.

Los **ejes de intervención** responden a las materias señaladas en la legislación y detectadas en el diagnóstico de igualdad:

- Acceso al empleo
- Promoción
- Formación
- Igualdad retributiva
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

- Salud laboral y protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación
- Así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación.

El Plan posee un **período de vigencia de 4 años (2019-2022)**, durante los cuales se realizará una evaluación para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas, que deberá servir para la elaboración de un nuevo Plan que parta de objetivos alcanzados, así como de las nuevas necesidades detectadas. En el último apartado, se incorpora un cronograma con la calendarización para la puesta en marcha de las actuaciones.

## 2. METODOLOGÍA

El primer paso para el diseño del presente Plan de Igualdad ha consistido en la elaboración de un **diagnóstico sobre la situación del Ayuntamiento respecto a la igualdad de género**, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.

Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las empleadas y empleados del Ayuntamiento según diversas variables, de sus prácticas de gestión de Recursos Humanos, así como de una serie de recomendaciones de mejora en materia de igualdad que dan respuesta a los desequilibrios detectados.

El diagnóstico fue aprobado el 8 de noviembre de 2018 por la **Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Granada**, presidida por el Teniente de Alcalde de Economía y Hacienda, Personal, Contratación, Organización y Smart City D. BALDOMERO OLIVER LEÓN, con presencia de:

- D<sup>a</sup> ANA MUÑOZ ARQUELLADAS – Teniente de Alcalde de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia.
- D. MANUEL RODRÍGUEZ ALCÁZAR – Coordinador General de Empleo, Igualdad y Transparencia.
- D. FRANCISCO JAVIER TORICES PINO – Director General de Personal, Recursos Humanos y Servicios Generales.
- D. ABRAHAM GALÁN MORENO – Subdirector General de Recursos Humanos.
- D. ROBERTO LINARES GABALDÓN – Subdirector General de Atención al Personal y Prevención de Riesgos Laborales.
- D<sup>a</sup> MILAGROS MANTILLA DE LOS RÍOS MANZANARES – Jefa del Servicio de Igualdad de Oportunidades.
- D<sup>a</sup> ANTONIA MARTÍN YÉLAMOS – Sección Sindical CSIF.
- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> DOLORES RUBIO PRATS – Sección Sindical CCOO.
- D<sup>a</sup> TAMARA ÁLVAREZ VALVERDE – Sección Sindical CGT.
- D<sup>a</sup> VIRTUDES OLVERA LÓPEZ – Sección Sindical CGT.
- D<sup>a</sup> ENCARNACIÓN VARGAS – Sección Sindical UGT.

- D<sup>a</sup> ESTHER DE LA TORRE ROBLES – Secretaria de la Comisión de Igualdad y Jefa de Servicio de Formación y Apoyo Jurídico.
- D<sup>a</sup> MARGARITA ROSINO SÁNCHEZ – Asesora de la Comisión de Igualdad y Agente para la Igualdad.

El resultado de este análisis ha sido el **establecimiento de las áreas de mejora en materia de igualdad**, a partir de las cuales se han elaborado los objetivos y medidas que componen este Plan de Igualdad.

Dichas medidas han sido reorganizadas en los diversos **ejes de actuación** que componen el Plan, elaborados teniendo en cuenta de manera cruzada todas las conclusiones obtenidas en el diagnóstico, así como las propuestas incorporadas por la Comisión de Igualdad.

La elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se rige bajo los siguientes **principios rectores**, que guiarán su puesta en marcha:

- **Participación y transparencia.** La plantilla, a través de su representación legal, posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto.
- **Transversalidad.** El Plan de Igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal, en todas las áreas de gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento.
- **Globalidad.** El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- **Flexibilidad.** Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, ya que podrán sufrir cambios, con el objetivo de adaptarlas a las necesidades y dificultades que puedan surgir durante su puesta en marcha, detectadas durante la fase de seguimiento.

Se definen, además, **dos líneas transversales**, necesarias para la adecuada puesta en marcha y seguimiento de las actuaciones contenidas en el Plan:

- **La comunicación.** Entendida como herramienta básica de intercambio de información entre las áreas con responsabilidades en la puesta en marcha de las

medidas y, a su vez, como elemento necesario para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas.

- **Seguimiento y evaluación.** Como mecanismos necesarios para comprobar la correcta puesta en marcha de las actuaciones y la comprobación de sus resultados.

### 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **objetivo general** del Plan consiste en integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal al servicio del Ayuntamiento de Granada y los organismos dependientes del mismo.

Los **objetivos específicos**, que se relacionan con los distintos ejes o áreas de intervención, son los siguientes:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y sistema de ingreso del personal del Ayuntamiento de Granada.
2. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y Provisión de Puestos y evitar los sesgos de género que pudieran existir.
3. Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.
4. Facilitar un conocimiento adecuado en materia de igualdad y transversalidad de género a todo el personal del Ayuntamiento, con el fin de generar una cultura organizativa de la igualdad como uno de los valores centrales de la Corporación.
5. Contribuir al principio de igualdad salarial (igual salario para trabajos de igual valor) entre el personal del Ayuntamiento.
6. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados y empleadas al servicio del Ayuntamiento.
7. Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en especial, favorecer el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.
8. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad.
9. Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

## 4. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se desarrollan las distintas medidas a poner en marcha, que se estructuran en distintos ejes de actuación. Para cada eje, se detallan las personas o departamentos responsables de su puesta en marcha y los indicadores para su seguimiento y evaluación.

### EJE 1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

<b>Objetivo 1.1</b>
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y sistema de ingreso del personal del Ayuntamiento de Granada.
<b>Medidas</b>
<p>1.1.1 Redacción y difusión de las convocatorias de empleo público en un lenguaje neutro e inclusivo.</p> <p>1.1.2 Vigilancia del cumplimiento de la paridad entre hombres y mujeres en todos los órganos de selección de personal.</p> <p>1.1.3 Introducción de materias de igualdad en los temarios de las pruebas de acceso y selección de personal.</p> <p>1.1.4 Introducción de un módulo de formación en género dirigido al personal directivo, con especial relevancia a las personas responsables de la selección de personal.</p> <p>1.1.5 Incorporación de una cláusula en las bases de las convocatorias de empleo que establezca que, ante igualdad en la puntuación, tendrá prioridad la contratación del sexo menos representado.</p> <p>1.1.6 Puesta en marcha de una campaña de sensibilización anual para fomentar una mayor entrada de mujeres en los departamentos de Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios.</p> <p>1.1.7 Realización de un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos selectivos, con el fin de identificar la fase en la que las candidaturas femeninas no superan dichos procesos y establecer medidas para corregir posible déficit.</p>
<b>Departamentos implicados</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Área de igualdad</li> <li>- Área de formación</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>

### Indicadores de seguimiento y evaluación

- % de convocatorias de empleo público redactadas en un lenguaje neutro e inclusivo.
- % de órganos de selección de personal con composición paritaria entre hombres y mujeres.
- Nº de pruebas de acceso y de selección de personal que han incorporado contenidos de igualdad.
- Nº de hombres y mujeres pertenecientes a personal directivo y encargados de selección de personal que han cursado un módulo de formación en género.
- Nº de convocatorias de empleo en las que, a igualdad de puntuación, se haya optado por el sexo menos representado.
- Campaña de sensibilización anual realizada sobre la entrada de mujeres en la Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios.
- Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y fase del proceso.

## EJE 2. CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL

<b>Objetivo 2.1</b>
Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y Provisión de Puestos y evitar los sesgos de género que pudieran existir.
<b>Medidas</b>
<p><b>2.1.1</b> Realización de un análisis bianual de los posibles obstáculos que tienen las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de Provisión de Puestos en el Ayuntamiento.</p> <p><b>2.1.2</b> Puesta en marcha de una campaña de incentivación de la participación de mujeres en los procesos de promoción y Provisión de Puestos, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas masculinizadas y a los puestos de mayor responsabilidad.</p> <p><b>2.1.3</b> Fomento de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección para Provisión de Puestos de trabajo.</p> <p><b>2.1.4</b> Fomento del sexo menos representado, en caso de empate, entre las personas candidatas a promocionar, con el horizonte del incremento en 2021 de, al menos, un 20% de mujeres en puestos de responsabilidad.</p> <p><b>2.1.5</b> Realización de un estudio que incorpore los niveles formativos y cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento, dando una solución a las situaciones de subempleo mediante la estabilización profesional de estos perfiles.</p> <p><b>2.1.6</b> Incorporación del requisito de la formación en igualdad para poder promocionar.</p> <p><b>2.1.7</b> Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción por libre designación.</p> <p><b>2.1.8</b> Ponderación del tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación de cara a promocionar u optar al sistema de Provisión de Puestos.</p>
<b>Departamentos implicados</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los departamentos</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis bianual realizado sobre los posibles obstáculos de las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de Provisión de Puestos.</li> <li>- Campaña desarrollada para incentivar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción y Provisión de Puestos.</li> <li>- % de tribunales de selección para la Provisión de Puestos de trabajo con composición equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>- % de aumento de mujeres en puestos de responsabilidad en el horizonte 2021.</li> <li>- Estudio realizado sobre niveles formativos y cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento.</li> <li>- % de hombres y mujeres formados en igualdad que hayan promocionado en el Ayuntamiento.</li> </ul>

- % de mujeres y hombres que han promocionado por la fórmula de libre designación.
- % de promociones en las que se ha tenido en cuenta la situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación en la ponderación final de la persona candidata.

## EJE 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>Objetivo 3.1</b>
Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.
<b>Medidas</b>
<p><b>3.1.1</b> Creación de una base de datos actualizada que permita realizar un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en todos los tipos de formación.</p> <p><b>3.1.2</b> Puesta en marcha de un mayor número de acciones formativas especializadas dirigidas a todos los departamentos, con el horizonte de aumentar en un 30% la formación especializada en los sectores feminizados en 2021.</p> <p><b>3.1.3</b> Aumento de un 20% de la teleformación en todas las materias que se impartan en el plan de formación anual, con el objetivo de facilitar la participación de las mujeres en la formación en horario no laboral.</p> <p><b>3.1.4</b> Puesta en marcha de acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al personal encargado de elaborar y evaluar el plan de formación anual.</p>
<b>Departamentos responsables</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de formación</li> <li>- Área de igualdad</li> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos creada que recoja las cifras anuales de participación de mujeres y hombres en la formación realizada a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico.</li> <li>- % de mujeres y hombres que han participado en acciones formativas especializadas dirigidas a departamentos feminizados.</li> <li>- % de mujeres y hombres que han realizado cursos bajo la modalidad de teleformación.</li> <li>- Nº de personas que han cursado acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al área de formación del Ayuntamiento (desagregado por sexo).</li> </ul>
<b>Objetivo 3.2</b>
Facilitar un conocimiento adecuado en materia de igualdad y transversalidad de género a todo el personal del Ayuntamiento, con el fin de generar una cultura organizativa de la igualdad como uno de los valores centrales de la Corporación.

<b>Medidas</b>	
<b>3.2.1</b>	Introducción, en el Plan de Formación Anual, de cursos sobre sensibilización en materia de igualdad, lenguaje incluyente, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y de protección a mujeres víctimas de violencia de género, dirigidos a toda la plantilla.
<b>3.2.2</b>	Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas (por ámbitos competenciales).
<b>3.2.3</b>	Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en la gestión de personal (Ej.: normativa, reclutamiento y selección, política retributiva, conciliación, planes de igualdad, promoción...).
<b>3.2.4</b>	Visibilización, de manera explícita, de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la Corporación en los documentos internos y externos (Ej.: Acuerdo Regulador, memoria de actividades...) y en los espacios de difusión de la entidad (página web, intranet, correo electrónico...).
<b>Departamentos responsables</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de formación</li> <li>- Área de igualdad</li> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de la plantilla que ha recibido formación genérica en igualdad por sexo.</li> <li>- % de personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento que ha recibido formación sobre transversalidad de la igualdad en las políticas públicas, por sexo.</li> <li>- % de personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento que ha recibido formación sobre transversalidad de la igualdad en la gestión de personal, por sexo.</li> <li>- Nº de documentos internos y externos y de espacios de difusión de la entidad en los que se ha hecho visible la igualdad de oportunidades entre los valores corporativos del Ayuntamiento.</li> </ul>

## EJE 4. RETRIBUCIONES

<b>Objetivo 4.1</b>
Contribuir al principio de igualdad salarial (igual salario para trabajos de igual valor) entre el personal del Ayuntamiento.
<b>Medidas</b>
<p><b>4.1.1</b> Revisar los criterios de asignación de los factores de la Relación de Puestos de Trabajo para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico y, en su caso, reevaluar los mismos, remunerando aquellos puestos de trabajo feminizados que impliquen una sobrecarga de trabajo no valorada.</p> <p><b>4.1.2</b> Elaboración de una propuesta, por parte de la Comisión de Igualdad, sobre los factores a modificar, redefinir o crear para la valoración de complementos específicos, al objeto de favorecer la eliminación de la brecha salarial. Esta propuesta será elevada a la Mesa Sectorial de RPT por la Concejalía de Personal para proceder a la perceptiva negociación colectiva.</p>
<b>Departamentos responsables</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de igualdad</li> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Comisión de Igualdad</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico.</li> <li>- Propuesta realizada por la Comisión de Igualdad sobre modificación de factores de la RPT.</li> </ul>

## EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

<b>Objetivo 5.1</b>
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados y empleadas al servicio del Ayuntamiento.
<b>Medidas</b>
<p><b>5.1.1</b> Desarrollo de un sistema ágil de recogida de solicitudes de medidas de conciliación, así como de recogida de las demandas de los empleados y empleadas municipales, que permita realizar un seguimiento anual de su uso.</p> <p><b>5.1.2</b> Estudio sobre la posibilidad de ampliar y mejorar los permisos de conciliación, con especial hincapié en los permisos de paternidad.</p> <p><b>5.1.3</b> Desarrollo de un sistema de teletrabajo en aquellas ocupaciones en que sea posible.</p> <p><b>5.1.4</b> Elaboración de una Guía de Conciliación, que incorpore un catálogo de derechos y medidas para información general de toda la plantilla, y que unifique criterios internos a la hora de solicitar permisos.</p> <p><b>5.1.5</b> Puesta en marcha de una acción formativa especializada dirigida a jefaturas de servicio sobre implantación práctica de las medidas de conciliación existentes.</p> <p><b>5.1.6</b> Incorporar un servicio de ludoteca por las tardes en la escuela infantil “Los Mondragones” y valorar la posibilidad de ampliar este servicio a otra escuela de la Fundación Granada Educa en la zona de mayor densidad de población o en distritos donde se concentre mayor número de domicilios de la plantilla.</p>
<b>Departamentos responsables</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de igualdad</li> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de solicitudes de medidas de conciliación creado.</li> <li>- Estudio sobre la valoración de las posibilidades de ampliar y mejorar los permisos de conciliación realizado.</li> <li>- Sistema de teletrabajo desarrollado.</li> <li>- Guía de Conciliación realizada.</li> <li>- % de hombres y mujeres en jefaturas de servicio que han recibido formación sobre implantación práctica de las medidas de conciliación.</li> <li>- Número de escuelas infantiles que han incorporado el servicio de ludoteca por las tardes.</li> </ul>
<b>Objetivo 5.2</b>

Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en especial, favorecer el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.
<b>Medidas</b>
<b>5.2.1.</b> Elaboración de una campaña bianual de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigida a los hombres que fomente el uso de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas y la flexibilidad horaria, así como aquellos permisos tomados en mayor medida por las mujeres.
<b>Departamentos responsables</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de igualdad</li> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas bianuales de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad realizadas.</li> </ul>

## EJE 6. SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

<b>Objetivo 6.1</b>
Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad.
<b>Medidas</b>
<p><b>6.1.1</b> Puesta en marcha de una campaña de sensibilización y difusión a la plantilla para dar a conocer el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los cauces de actuación y denuncia de casos concretos.</p> <p><b>6.1.2</b> Elaboración de un protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p><b>6.1.3</b> Incorporación, en el Plan de Formación Anual, de cursos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (conductas sancionables en el mercado laboral, consecuencias psicológicas, protocolo de prevención y actuación vigente...) dirigidos a toda la plantilla y, en especial, al área de salud laboral y al departamento de personal.</p> <p><b>6.1.4</b> Realización de un estudio que incorpore los riesgos específicos de los puestos de trabajo por sexo (valorando los riesgos psicosociales en empleos feminizados), la incidencia de las Incapacidades Laborales por enfermedad común, enfermedades profesionales, solicitudes de traslados de puestos de trabajo y atenciones en el gabinete de atención al personal desde una perspectiva de género.</p> <p><b>6.1.5</b> Aplicación de medidas preventivas y contingentes, a partir del estudio realizado, en aquellos puestos feminizados en los que se haya detectado una falta de valoración de riesgos específicos.</p>
<b>Departamentos responsables</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Salud Laboral</li> <li>- Área de Igualdad</li> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de sensibilización y difusión del protocolo de acoso realizada.</li> <li>- Protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género elaborado.</li> <li>- % de plantilla, por sexo, formada en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Estudio realizado sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.</li> <li>- Medidas preventivas y contingentes puestas en marcha a raíz del estudio realizado sobre riesgos específicos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.</li> </ul>

## EJE 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

<b>Objetivo 7.1</b>
Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.
<b>Medidas</b>
<p><b>7.1.1</b> Elaboración y difusión de un manual de comunicación no sexista, dirigido a todas las áreas municipales, a fin de evitar un uso no inclusivo del lenguaje y las imágenes que utiliza el Ayuntamiento.</p> <p><b>7.1.2</b> Realización de una acción formativa, dentro del Plan Anual de Formación, sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad.</p> <p><b>7.1.3</b> Revisión y, en su caso, modernización de la instrucción sobre lenguaje no sexista para adaptarla a la realidad del momento.</p> <p><b>7.1.4</b> Articulación de un canal informativo dirigido al personal del Ayuntamiento sobre las medidas tomadas en materia de igualdad y violencia de género.</p> <p><b>7.1.5</b> Elaboración y difusión de materiales informativos específicos sobre las medidas que se pongan en marcha a raíz del plan de igualdad, en especial, materiales informativos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p><b>7.1.6</b> Diseño de una política de comunicación que garantice la igualdad en el acceso a la información para toda la plantilla, independientemente de su sexo, eliminando los posibles estereotipos de género en la comunicación y el lenguaje de la organización.</p>
<b>Departamentos responsables</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Igualdad</li> <li>- Departamento de personal</li> <li>- Comisión de Igualdad (seguimiento)</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de comunicación no sexista elaborado y difundido.</li> <li>- Nº de mujeres y hombres formados en uso no sexista del lenguaje y la publicidad.</li> <li>- Nueva instrucción sobre lenguaje no sexista elaborada.</li> <li>- Canal de información y difusión a la plantilla articulado.</li> <li>- Nº y tipo de materiales informativos sobre el plan de igualdad distribuidos por tipo de canal de distribución.</li> <li>- Política de comunicación diseñada.</li> </ul>

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad se refiere a las actuaciones necesarias para efectuar un adecuado **control sobre las distintas medidas** que contiene, con el fin de verificar que su puesta en marcha sigue los plazos y pautas establecidas, detectando posibles dificultades y buscando soluciones para facilitar su ejecución, así como para comprobar el adecuado cumplimiento de los objetivos planteados, y analizar los resultados alcanzados.

Sería conveniente, a fin de lograr una adecuada puesta en marcha del Plan, que se asignara una partida específica dentro de los **Presupuestos Municipales** anuales a la implementación del Plan. Será la Comisión de Igualdad la encargada de asignar, junto con los departamentos correspondientes, los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo cada medida del Plan.

**Las actuaciones a llevar a cabo para la realización del seguimiento y la evaluación** del Plan de Igualdad son las siguientes:

- 1. La actualización de los principales indicadores de diagnóstico de la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento**, ya analizados en el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad. Esta actualización permite comprobar si las características de la plantilla del Ayuntamiento en relación con la igualdad cambian a lo largo de los años de vigencia del Plan de Igualdad, y así poder calibrar su contribución a la reducción de los desequilibrios encontrados inicialmente.

Los principales indicadores de diagnóstico se exponen a continuación:

PRINCIPALES INDICADORES DE DIAGNÓSTICO	
<b>Perfil de la plantilla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de la plantilla según sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según edad y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según nivel de estudios y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según años de antigüedad y sexo</li> <li>- Responsabilidades familiares de la plantilla por sexo</li> </ul>
<b>Condiciones laborales de la plantilla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de la plantilla según tipo de contrato y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según tipo de contrato atendiendo a su perfil (edad y nivel de estudios)</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según jornada laboral y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según situaciones administrativas y</li> </ul>

	sexo
<b>Posición de mujeres y hombres en el organigrama</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según áreas de gobierno y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según Relación de Puestos de Trabajo y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla según niveles o complementos de destino y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla por sexo según grupos profesionales y grupos de cotización</li> </ul>
<b>Acceso, selección y provisión de puestos de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de nuevas incorporaciones por sexo</li> <li>- Número de nuevas incorporaciones por fórmula de acceso y sexo</li> <li>- Número de nuevas incorporaciones por tipo de contrato y grupo al que se han incorporado, por sexo</li> <li>- Número de bajas según motivo de la baja y sexo</li> </ul>
<b>Promoción y desarrollo profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de promociones internas según la fórmula de concurso oposición por sexo</li> <li>- Porcentaje de promociones por libre designación según sexo</li> <li>- Porcentaje de promociones por libre designación según grupo de destino y sexo</li> <li>- Número de promociones por libre designación según departamento de destino y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla que ha promocionado por concurso y sexo</li> <li>- Porcentaje de promociones por concurso según grupo de destino y sexo</li> <li>- Porcentaje de promociones por concurso según departamento de destino y sexo</li> </ul>
<b>Formación continua</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de la plantilla que ha participado en cursos internos de formación por sexo</li> <li>- Número de participantes en formación según tipo de curso y sexo</li> <li>- Porcentaje de la plantilla que ha participado en cursos externos de formación por sexo</li> <li>- Porcentaje de participación de la plantilla por sexo en formación según duración y modalidad del curso</li> <li>- Porcentaje de participación de la plantilla por sexo según lugar y momento de realización</li> <li>- Porcentaje de participación de la plantilla en cursos de formación según RPT y sexo</li> <li>- Porcentaje de personas formadas por tipo de contratación y sexo</li> </ul>
<b>Retribuciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuciones medias anuales por sexo y tipo de contratación</li> <li>- Retribuciones medias anuales por sexo y tipo de puestos de trabajo (RPT)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brecha salarial por tipo de contratación y complementos salariales</li> <li>- Brecha salarial por sexo y tipo de puestos de trabajo (RPT)</li> <li>- Distribución por sexos del plus de peligrosidad</li> <li>- Distribución por sexos del plus de responsabilidad</li> <li>- Distribución por sexos del plus de dedicación</li> <li>- Compensación de las horas extraordinarias por sexo y Dirección General</li> <li>- Distribución del total de horas extraordinarias retribuidas por sexo y Dirección General</li> <li>- Brecha salarial en horas extraordinarias retribuidas por sexo y departamento</li> </ul>
<b>Conciliación de la vida laboral, familiar y personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de plantilla que se acoge a medidas que afectan a la jornada laboral por sexo (flexibilidad horaria y reducción de jornada)</li> <li>- Número de personas que se acogen a permisos de conciliación por sexo</li> </ul>
<b>Salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de adaptaciones de puesto por sexo</li> <li>- Número de cambios de puesto por sexo</li> <li>- Número de permisos por embarazo y por razón de violencia de género cogidos por mujeres</li> </ul>

**2. El seguimiento de los indicadores fijados en el Plan de Igualdad.** Este seguimiento va a permitir comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida del Plan de Igualdad y conocer su proceso de desarrollo.

Los indicadores para el seguimiento y evaluación, son los siguientes:

<b>PRINCIPALES INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
<b>Eje 1: Acceso al empleo público</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de convocatorias de empleo público redactadas en un lenguaje neutro e inclusivo.</li> <li>- % de órganos de selección de personal con composición paritaria entre hombres y mujeres.</li> <li>- Nº de pruebas de acceso y de selección de personal que han incorporado contenidos de igualdad.</li> <li>- Nº de hombres y mujeres pertenecientes a personal directivo y encargados de selección de personal que han cursado un módulo de formación en género.</li> <li>- Nº de convocatorias de empleo en las que, a igualdad de puntuación, se haya optado por el sexo menos representado.</li> <li>- Campaña de sensibilización anual realizada sobre la entrada de mujeres en la Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios.</li> <li>- Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y fase del proceso.</li> </ul>

<p><b>Eje 2: Condiciones de trabajo y carrera profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis bianual realizado sobre los posibles obstáculos de las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de Provisión de Puestos.</li> <li>- Campaña desarrollada para incentivar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción y Provisión de Puestos.</li> <li>- % de tribunales de selección para la Provisión de Puestos de trabajo con composición equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>- % de aumento de mujeres en puestos de responsabilidad en el horizonte 2021.</li> <li>- Estudio realizado sobre niveles formativos y cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento.</li> <li>- % de hombres y mujeres formados en igualdad que hayan promocionado en el Ayuntamiento.</li> <li>- % de mujeres y hombres que han promocionado por la fórmula de libre designación.</li> <li>- % de promociones en las que se ha tenido en cuenta la situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación en la ponderación final de la persona candidata.</li> </ul>
<p><b>Eje 3: Formación y sensibilización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos creada que recoja las cifras anuales de participación de mujeres y hombres en la formación realizada a partir de los principales indicadores incluidos en el diagnóstico.</li> <li>- % de mujeres y hombres que han participado en acciones formativas especializadas dirigidas a departamentos feminizados.</li> <li>- % de mujeres y hombres que han realizado cursos bajo la modalidad de teleformación.</li> <li>- Nº de personas que han cursado acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al área de formación del Ayuntamiento (desagregado por sexo).</li> <li>- Introducción, en el Plan de Formación Anual, de cursos sobre sensibilización en materia de igualdad, lenguaje incluyente, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y de protección a mujeres víctimas de violencia de género, dirigidos a toda la plantilla.</li> <li>- Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas (por ámbitos competenciales).</li> <li>- Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en la gestión de personal (Ej.: normativa, reclutamiento y selección, política retributiva, conciliación, planes de igualdad, promoción...).</li> <li>- Visibilización, de manera explícita, de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la Corporación en los documentos internos y externos (Ej.:</li> </ul>

	Acuerdo Regulador, memoria de actividades...) y en los espacios de difusión de la entidad (página web, intranet, correo electrónico...).
<b>Eje 4: Retribuciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los criterios de asignación de los factores de la RPT para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico.</li> <li>- Propuesta realizada por la Comisión de Igualdad sobre modificación de factores de la RPT.</li> </ul>
<b>Eje 5: Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de solicitudes de medidas de conciliación creado.</li> <li>- Estudio sobre la valoración de las posibilidades de ampliar y mejorar los permisos de conciliación realizado.</li> <li>- Sistema de teletrabajo desarrollado.</li> <li>- Guía de Conciliación realizada.</li> <li>- % de hombres y mujeres en jefaturas de servicio que han recibido formación sobre implantación práctica de las medidas de conciliación.</li> <li>- Campañas bianuales de información y sensibilización realizadas.</li> <li>- Número de escuelas infantiles que han incorporado el servicio de ludoteca por las tardes.</li> </ul>
<b>Eje 6: Salud laboral y situaciones de especial protección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de sensibilización y difusión del protocolo de acoso realizada.</li> <li>- Protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género elaborado.</li> <li>- % de plantilla, por sexo, formada en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Estudio realizado sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género y de las causas de las diferencias en los accidentes laborales por sexo.</li> <li>- Medidas preventivas y contingentes puestas en marcha a raíz del estudio realizado sobre riesgos específicos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.</li> </ul>
<b>Eje 7: Comunicación y lenguaje no sexista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de comunicación no sexista elaborado y difundido.</li> <li>- Nº de mujeres y hombres formados en uso no sexista del lenguaje y la publicidad.</li> <li>- Nueva instrucción sobre lenguaje no sexista elaborada.</li> <li>- Canal de información y difusión a la plantilla articulado.</li> <li>- Nº y tipo de materiales informativos sobre el plan de igualdad distribuidos por tipo de canal de distribución.</li> <li>- Política de comunicación diseñada.</li> </ul>

Serán las Áreas responsables de implantar cada una de las medidas del Plan de Igualdad y, concretamente, el **Departamento de Personal**, los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el estado de los indicadores y la ejecución de las medidas.

Con esta información, la **Comisión de Igualdad** realizará **reuniones de seguimiento semestrales y evaluaciones anuales** durante la vigencia del Plan. Tras las reuniones

anuales se realizarán **informes anuales de evaluación**, que contendrán una descripción de las actividades que se realizaron y de los resultados conseguidos, y que serán difundidos al personal. Concretamente, los informes incluirán, para cada una de las medidas:

- Su nivel de **implantación**.
- Las **dificultades** surgidas para su puesta en marcha.
- Las **soluciones** establecidas para solventar dichas dificultades.
- Los **resultados** alcanzados con la implantación de las medidas.

Hacia la **mitad del período de implementación** del Plan (a dos años de ejecución o a finales del 2020), junto con el seguimiento y evaluación anual, se **ajustarán** aquellas **medidas** que se consideren necesarias para alcanzar de forma más satisfactoria los objetivos propuestos.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, se realizará **un informe de evaluación final** para conocer sus resultados y determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes, o de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar el siguiente Plan de Igualdad.

Concretamente, el informe de evaluación final contendrá la siguiente información:

- Los **resultados** que se obtuvieron y el grado de cumplimiento de los objetivos de las medidas.
- La **eficacia** de las medidas que se han implantado para dar respuesta a los objetivos previstos.
- El **impacto** de las medidas en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento.

## 6. CRONOGRAMA

EJE 1 - ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem	2º Sem
<b>OBJETIVO 1.1</b>								
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y sistema de ingreso del personal del Ayuntamiento de Granada.								
1.1.1 Redacción y difusión de las convocatorias de empleo público en un lenguaje neutro e inclusivo.								
1.1.2 Vigilancia del cumplimiento de la paridad entre hombres y mujeres en todos los órganos de selección de personal.								
1.1.3 Introducción de materias de igualdad en los temarios de las pruebas de acceso y selección de personal.								
1.1.4 Introducción de un módulo de formación en género dirigido al personal directivo, con especial relevancia a las personas responsables de la selección de personal								
1.1.5 Incorporación de una cláusula en las bases de las convocatorias de empleo que establezca que, ante igualdad en la puntuación, tendrá prioridad la contratación del sexo menos representado.								
1.1.6 Puesta en marcha de una campaña de sensibilización anual para fomentar una mayor entrada de mujeres en los departamentos de Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios.								
1.1.7 Realización de un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos selectivos, con el fin de identificar la fase en la que las candidaturas femeninas no superan dichos procesos y establecer medidas para corregir posible déficit.								

EJE 2 - CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
<b>OBJETIVO 2.1</b>								
Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de promoción y Provisión de Puestos y evitar los sesgos de género que pudieran existir.								
2.1.1 Realización de un análisis bianual de los posibles obstáculos que tienen las mujeres a la hora de promocionar y de optar al sistema de Provisión de Puestos en el Ayuntamiento.								
2.1.2 Puesta en marcha de una campaña de incentivación de la participación de mujeres en los procesos de promoción y Provisión de Puestos, especialmente en aquellos casos de ocupaciones y áreas masculinizadas y a los puestos de mayor responsabilidad.								
2.1.3. Fomento de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección para Provisión de Puestos de trabajo.								
2.1.4 Fomento del sexo menos representado, en caso de empate, entre las personas candidatas a promocionar, con el horizonte del incremento en 2021 de, al menos, un 20% de mujeres en puestos de responsabilidad.								
2.1.5 Realización de un estudio que incorpore los niveles formativos y cualificación real del personal al servicio del Ayuntamiento, dando una solución a las situaciones de subempleo mediante la estabilización profesional de estos perfiles.								
2.1.6 Incorporación del requisito de la formación en igualdad para poder promocionar.								

<p><b>2.1.7</b> Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción por libre designación.</p>								
<p><b>2.1.8</b> Ponderación del tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación de cara a promocionar u optar al sistema de Provisión de Puestos.</p>								

EJE 3 - FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
<b>OBJETIVO 3.1</b>								
Garantizar la participación en igualdad de oportunidades de las empleadas y empleados del Ayuntamiento en la formación continua.								
3.1.1 Creación de una base de datos actualizada que permita realizar un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en todos los tipos de formación.								
3.1.2 Puesta en marcha de un mayor número de acciones formativas especializadas dirigidas a todos los departamentos, con el horizonte de aumentar en un 30% la formación especializada en los sectores feminizados en 2021.								
3.1.3 Aumento de un 20% de la teleformación en todas las materias que se impartan en el plan de formación anual, con el objetivo de facilitar la participación de las mujeres en la formación en horario no laboral.								
3.1.4 Puesta en marcha de acciones formativas específicas en materia de transversalidad de género dirigidas al personal encargado de elaborar y evaluar el plan de formación anual.								

<b>OBJETIVO 3.2</b>								
Desarrollar acciones específicas de formación y sensibilización en materia de igualdad, que faciliten un conocimiento adecuado en esta materia a todo el personal del Ayuntamiento y que generen una cultura organizativa de la igualdad como uno de los valores centrales de la Corporación.								
<b>3.2.1</b> Introducción, en el Plan de Formación Anual, de cursos sobre sensibilización en materia de igualdad, lenguaje incluyente, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y de protección a mujeres víctimas de violencia de género, dirigidos a toda la plantilla.								
<b>3.2.2</b> Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en las políticas públicas (por ámbitos competenciales).								
<b>3.2.3</b> Desarrollo de formación especializada en materia de igualdad dirigida a todo el personal técnico, alta dirección y mandos intermedios del Ayuntamiento sobre estrategias y herramientas para la transversalidad de la igualdad en la gestión de personal (Ej.: normativa, reclutamiento y selección, política retributiva, conciliación, planes de igualdad, promoción...).								
<b>3.2.4</b> Visibilización, de manera explícita, de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la Corporación en los documentos internos y externos (Ej.: Acuerdo Regulador, memoria de actividades...) y en los espacios de difusión de la entidad (página web, intranet, correo electrónico...).								

EJE 4 - RETRIBUCIONES	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
<b>OBJETIVO 4.1</b>								
Contribuir al principio de igualdad salarial (igual salario para trabajos de igual valor) entre el personal del Ayuntamiento.								
4.1.1 Revisar los criterios de asignación de los factores de la Relación de Puestos de Trabajo para eliminar las brechas salariales identificadas en el diagnóstico y, en su caso, reevaluar los mismos, remunerando aquellos puestos de trabajo feminizados que impliquen una sobrecarga de trabajo no valorada.								
4.1.2 Elaboración de una propuesta, por parte de la Comisión de Igualdad, sobre los factores a modificar, redefinir o crear para la valoración de complementos específicos, al objeto de favorecer la eliminación de la brecha salarial. Esta propuesta será elevada a la Mesa Sectorial de RPT por la Concejalía de Personal para proceder a la perceptiva negociación colectiva.								

EJE 5 - CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
<b>OBJETIVO 5.1</b> Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados y empleadas al servicio del Ayuntamiento.								
5.1.1 Desarrollo de un sistema ágil de recogida de solicitudes de medidas de conciliación, así como de recogida de las demandas de los empleados y empleadas municipales, que permita realizar un seguimiento anual de su uso.								
5.1.2 Estudio sobre la posibilidad de ampliar y mejorar los permisos de conciliación, con especial hincapié en los permisos de paternidad.								
5.1.3 Desarrollo de un sistema de teletrabajo en aquellas ocupaciones en que sea posible.								
5.1.4 Elaboración de una Guía de Conciliación, que incorpore un catálogo de derechos y medidas para información general de toda la plantilla, y que unifique criterios internos a la hora de solicitar permisos.								
5.1.5 Puesta en marcha de una acción formativa especializada dirigida a jefaturas de servicio sobre implantación práctica de las medidas de conciliación existentes.								
5.1.6 Incorporar un servicio de ludoteca por las tardes en la escuela infantil “Los Mondragones” y valorar la posibilidad de ampliar este servicio a otra escuela de la Fundación Granada Educa en la zona de mayor densidad de población o en distritos donde se concentre mayor número de domicilios de la plantilla.								

**OBJETIVO 5.2**

Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en especial, favorecer el uso de los permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.

**5.2.1** Elaboración de una campaña bianual de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigida a los hombres que fomente el uso de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas y la flexibilidad horaria, así como aquellos permisos tomados en mayor medida por las mujeres.

--	--	--	--	--	--	--	--

EJE 6 - SALUD LABORAL Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
<b>OBJETIVO 6.1</b>								
Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento, así como prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y proteger situaciones de especial vulnerabilidad.								
6.1.1 Puesta en marcha de una campaña de sensibilización y difusión a la plantilla para dar a conocer el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como los cauces de actuación y denuncia de casos concretos.								
6.1.2 Elaboración de un protocolo específico de prevención y protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.								
6.1.3 Incorporación, en el Plan de Formación Anual, de cursos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (conductas sancionables en el mercado laboral, consecuencias psicológicas, protocolo de prevención y actuación vigente...) dirigidos a toda la plantilla y, en especial, al área de salud laboral y al departamento de personal.								
6.1.4 Realización de un estudio que incorpore los riesgos específicos de los puestos de trabajo por sexo, la incidencia de las Incapacidades Laborales por enfermedad común, enfermedades profesionales, solicitudes de traslados de puestos de trabajo y atenciones en el gabinete de atención al personal desde una perspectiva de género.								
6.1.5 Aplicación de medidas preventivas y contingentes, a partir del estudio realizado, en aquellos puestos feminizados en los que se haya detectado una falta de valoración de riesgos específicos.								

EJE 7 - COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	2019		2020		2021		2022	
	1er Sem.	2º Sem.						
<b>OBJETIVO 7.1</b> Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.								
<b>7.1.1</b> Elaboración y difusión de un manual de comunicación no sexista, dirigido a todas las áreas municipales, a fin de evitar un uso no inclusivo del lenguaje y las imágenes que utiliza el Ayuntamiento.								
<b>7.1.2</b> Realización de una acción formativa, dentro del Plan Anual de Formación, sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad.								
<b>7.1.3</b> Revisión y, en su caso, modernización de la instrucción sobre lenguaje no sexista para adaptarla a la realidad del momento.								
<b>7.1.4</b> Articulación de un canal informativo dirigido al personal del Ayuntamiento sobre las medidas tomadas en materia de igualdad y violencia de género.								
<b>7.1.5</b> Elaboración y difusión de materiales informativos específicos sobre las medidas que se pongan en marcha a raíz del plan de igualdad, en especial, materiales informativos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.								
<b>7.1.6</b> Diseño de una política de comunicación que garantice la igualdad en el acceso a la información para toda la plantilla, independientemente de su sexo, eliminando los posibles estereotipos de género en la comunicación y el lenguaje de la organización.								