



# I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares

(2025 - 2029)

Informe Ejecutivo



## ÍNDICE:

---

1. Saluda.....	2
2. Presentación.....	4
3. Introducción .....	6
4. Fundamentación.....	8
4.1.Principios sustentadores .....	8
4.2.Marco normativo.....	9
4.3.Diagnóstico .....	13
5. Mapa de objetivos.....	19
6.1.Responsabilidad social corporativa.....	27
6.2.Acceso al empleo, reclutamiento y selección .....	28
6.3.Promoción y política retributiva .....	29
6.4.Formación .....	30
6.5.Comunicación inclusiva .....	31
6.6.Conciliación y corresponsabilidad .....	32
6.7.Salud laboral .....	33
6.8.Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.....	34
7. Sistema de seguimiento y evaluación .....	35
8. Cronograma y vigencia .....	37



## 1. SALUDA

---

La igualdad de género es un principio fundamental de justicia. Durante toda la historia, las mujeres han soportado desigualdades estructurales, muchas veces invisibles o naturalizadas, que han limitado sus oportunidades, derechos y participación en todos los ámbitos de la vida social, laboral, política y familiar. Hoy reforzamos esa identidad apostando de manera clara y decidida por la igualdad entre mujeres y hombres en el corazón de nuestra institución: las personas que forman parte del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Casares, como institución más cercana a la ciudadanía, tiene la responsabilidad de actuar para corregir estas desigualdades, no solo mediante declaraciones simbólicas, sino con políticas concretas, organizadas, evaluables y con perspectiva de género.

I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Casares no es solo una herramienta técnica, sino una expresión del modelo de municipio que queremos construir: uno donde la igualdad entre mujeres y hombres deje de ser un ideal pendiente y se convierta en una realidad palpable en las calles, en las casas, y por supuesto, en la propia institución.

No sólo somos responsables de ofrecer servicios a nuestros vecinos y vecinas, también somos un referente. Lo que hacemos puertas adentro tiene un impacto directo en la credibilidad de los valores que promovemos hacia afuera. Y la



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Casares

igualdad no puede ser solo un discurso; debe estar reflejada en **nuestras contrataciones, en nuestras promociones internas, en los salarios, en la conciliación laboral y familiar, y en el respeto a la diversidad en todas sus formas.**

Este plan es solo el inicio. Lo verdaderamente importante vendrá después: cuando lo pongamos en marcha, lo evaluemos, lo mejoremos y lo hagamos parte de nuestra cultura organizativa. Casares tiene una historia de lucha y de compromiso con la justicia social. Hoy damos un paso más en esa historia. Lo hacemos desde dentro, para que las personas que trabajan al servicio de este pueblo tengan las mismas oportunidades, la misma voz y el mismo respeto, sin importar su género.

D. Juan Luis Villalón Ortega  
Alcalde del Ayuntamiento de Casares



## 2. PRESENTACIÓN

---

El Ayuntamiento de Casares avanza en su compromiso en materia de igualdad con la aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres dirigido a su personal, cuya vigencia será de 2025 a 2029. De esta forma, además de atender al **Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a empresas con más de 50 personas en su plantilla, el Consistorio casareño se erige como un modelo referente para su ciudadanía.

Desde el Gobierno Municipal consideramos necesario establecer una **estructura corporativa** comprometida con la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Por tanto, este Plan de Igualdad servirá de base para asegurar la equidad en las relaciones laborales del personal municipal eliminando las discrepancias de género que puedan existir en la gestión de sus recursos humanos.

Este Documento atiende a la normativa reguladora, estableciendo objetivos y líneas estratégicas, además de acciones que aseguren la gestión del personal atenta a la igualdad de mujeres y hombres, para lo que ratifica su responsabilidad de implementar y desarrollar cada una de las medidas que incorpora.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares

Para ello, además de la consolidación de este Organismo como defensor de la igualdad de género, a través de la elaboración de las políticas públicas en materia de igualdad, destacamos la constitución de la **Comisión de Igualdad del Plan**, órgano encargado de asegurar su desarrollo e implementación.

Este Plan permitirá avanzar en la incorporación de la igualdad en la gestión de los recursos humanos de la plantilla municipal, la revisión de la valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, la formación en igualdad, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y el uso de una comunicación no sexista e inclusiva, entre otros aspectos clave.

Así, este Plan promoverá la igualdad en el ámbito laboral de todas las personas que forman parte de este Consistorio, asegurando una mejora en el ambiente de la empresa y en sus funciones laborales.

D.<sup>a</sup> Ana Umbría Carrasco.

Concejala Delegada de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Casares.



### 3. INTRODUCCIÓN

---

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares atiende a la normativa reguladora de los planes de igualdad de empresa. Para ello, este Documento pretende asegurar y controlar la eliminación de los posibles sesgos y brechas de género que puedan persistir de forma directa o indirecta dentro de su seno, así como proponer mejoras que aseguren la promoción de un entorno laboral igualitario y en equidad.

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares recoge inicialmente la **fundamentación** que detalla los principios sustentadores, el marco normativo actualizado, así como un resumen de la metodología utilizada y los principales resultados emanados del **Diagnóstico** realizado. Este análisis previo buscó detectar los aspectos de mejora y la situación de partida en cuanto a la integración de la igualdad en los procesos reguladores de los recursos humanos del Consistorio.

A continuación, el Plan incluye un **mapa de objetivos** que pretende cumplir, mediante unas medidas distribuidas en torno a líneas estratégicas ajustadas a la legislación específica en la materia. Estas **líneas estratégicas** son responsabilidad social corporativa, acceso al empleo, reclutamiento y selección, promoción y política retributiva, formación, comunicación inclusiva, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral y acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Casares

Cada **medida** incorpora el objetivo a cumplir, el desarrollo técnico, público objetivo, responsables y horizonte temporal, además de un sistema específico de indicadores que facilitará el seguimiento y la evaluación del Plan. Incluye, además, un **procedimiento de modificación** en el caso de que existieran discrepancias u obstáculos en su implementación.

Por último, este Documento recoge un apartado relativo a los **cronogramas** que aseguran una adecuada ejecución del Plan, así como la **vigencia** del mismo que será del período 2025 – 2029.

D.<sup>a</sup> Antonia Pineda Ramos.

Concejala Delegada de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Casares.



## 4. FUNDAMENTACIÓN

---

### 4.1. Principios sustentadores

Los **principios que rigen** el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares son los que aparecen a continuación:

- Principio de **igualdad real y efectiva** de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Principio de observancia del **marco normativo** español e internacional.
- Principio de **acuerdo y respeto a los derechos humanos** en el Ayuntamiento de Casares.
- Principio de **complementariedad** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares con el Estatuto de los Trabajadores.
- Principio de **corresponsabilidad** entre la gestión de los recursos humanos, la plantilla y la representación sindical.
- Principio de **transversalidad** a través de la aplicación del *mainstreaming* de género y su estrategia dual.
- Principio de **interseccionalidad** adaptado al personal del Ayuntamiento de Casares.
- Principio del **buen gobierno** en igualdad del Ayuntamiento de Casares.



## 4.2. Marco normativo

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares atiende a un amplio marco normativo que incluye la legislación internacional, el marco legal europeo, nacional y autonómico.

Respecto a la legislación internacional, las **Naciones Unidas** proclamaron la **Primera Declaración de Derechos Humanos** para eliminar las discriminaciones, garantizando la igualdad formal. Por otra parte, la **Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, celebrada en 1995** adoptó el *mainstreaming* de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”.

En cuanto a la **normativa europea**, ya el **Tratado de Roma de 1957** abordó la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En 1999, la igualdad está considerada un valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros y el **Tratado de Ámsterdam** conceptualiza las discriminaciones indirectas y las acciones positivas.

**Actualmente, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 – 2025<sup>1</sup>** establece acciones clave en su compromiso para garantizar que la Comisión

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_358)



Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE.

Bajo el amparo de la **normativa estatal**, es imprescindible mencionar la **Constitución Española de 1978**, que incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales y la recoge desde una doble perspectiva. Respecto a la normativa referente al apoyo a la familia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral** pretende permitir y favorecer la promoción de las mujeres en el mercado de trabajo.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** fue un punto de inflexión en el avance hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política en España. Esta Ley explicita la importancia de la **transparencia** en la implantación de los Planes de Igualdad de Empresa con el objetivo de garantizar el acceso a los contenidos de estos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Por otro lado, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>2</sup>**, modifica y amplía varios aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad. El Ministerio de

---

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>



Igualdad, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos mayoritarios en España, firmaron un **Acuerdo el 30 de julio de 2020**<sup>3</sup>, para trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Paralelamente, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrolla el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo) determinando el contenido de las obligaciones.

Además, el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo** establece una serie de acciones dirigidas a la estabilización del personal de las Administraciones Públicas.

Atendiendo a la **normativa autonómica**, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género** en Andalucía.

---

<sup>3</sup><https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2020/300720-acuerdo-igualdad.aspx>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Casares

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía firmó un acuerdo para la formulación del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020 – 2026**<sup>4</sup>, cuya finalidad es establecer las medidas necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

---

<sup>4</sup> <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/125/7>



### 4.3. Diagnóstico

Con el propósito de detectar la posible existencia de brechas y discriminaciones de género, tanto directas como indirectas, previa a la elaboración de este **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares**, fue estudiada y analizada la gestión de los recursos humanos del Consistorio casareño.

Para ello, fueron analizadas las políticas de empresa relativas a los procesos de selección y promoción de la plantilla, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, condiciones laborales y salariales, comunicación, salud laboral, y acoso sexual y por razón de sexo, entre otros aspectos de análisis.

En este sentido, utilizamos la información extraída de las **fuentes primarias utilizadas**, como encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales, y de las **fuentes secundarias**, siendo documentación facilitada principalmente por el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Casares.

En las siguientes páginas, detallamos las principales **conclusiones** del Diagnóstico de género realizado en el Consistorio casareño.

Por una parte, exponemos las **fortalezas** que van a facilitar la integración de la igualdad de género dentro de la gestión de los recursos humanos de este Consistorio:

- ✓ **Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa:** atendiendo a la normativa vigente, lo que pone de manifiesto su compromiso en materia de igualdad, sirviendo de modelo en cuanto a la responsabilidad social corporativa.
- ✓ **Constitución de la Comisión Negociadora Igualdad:** al inicio de la elaboración de este I Plan de Igualdad de Empresa como estructura encargada de velar porque se cumpla el principio de igualdad de oportunidades y de trato dentro del Ayuntamiento.
- ✓ **Compromiso de las Áreas de Igualdad y de Recursos Humanos:** lo que pone de manifiesto su interés en trabajar a favor de la igualdad de género.
- ✓ **Medidas y acciones positivas en materia de igualdad:** destinadas a incorporar la igualdad en la gestión de los recursos humanos, como el listado de permisos y medidas de conciliación dirigidas a la plantilla.

Por otra parte, exponemos los principales **problemas** detectados que podrían obstaculizar la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de Casares:

- ✗ **Antigüedad en la empresa y edad:** detectamos una mayor concentración de la plantilla masculina en los tramos de menor y mayor antigüedad, mientras que en el resto de intervalos existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo, la plantilla femenina tiene una mayor presencia entre el personal de 30 a 45 años, mientras que la

masculina lo hace en mayor medida entre el personal de menos de 30 años y de 60 años o más.

- ✘ **Segregación horizontal:** es referida a la concentración de mujeres y hombres en puestos de trabajo vinculados, según la división sexual del trabajo, a las tareas tradicionalmente feminizadas o masculinizadas. En el caso del Ayuntamiento de Casares, podemos comprobar cómo la plantilla se distribuye con el sesgo de género aludido, de igual forma que ocurre en otros organismos.
- ✘ **Tipo de adscripción al Ayuntamiento:** existe un aspecto diferencial en mujeres y hombres puesto que manifiesta una sobrerrepresentación de hombres entre las contrataciones a tiempo completo, mientras que las mujeres lo hacen entre las de tiempo parcial.
- ✘ **Brecha salarial:** en base a las diferentes categorías profesionales de las trabajadoras y los trabajadores del Consistorio en algunas categorías profesionales que debe ser corregida.
- ✘ **Actitudes y comportamientos sexistas:** hay quienes siguen percibiendo situaciones de infravaloración de las capacidades y las habilidades de las trabajadoras, además de burlas y chistes sexistas, como ocurre en prácticamente todas las esferas de la sociedad. Además, el no disponer de un Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, obstaculiza la erradicación de estas conductas.
- ✘ **Uso sexista del lenguaje:** hemos apreciado un cierto interés en hacer un uso no sexista e incluyente del lenguaje, especialmente en la documentación de más reciente elaboración. No obstante, se suele abusar de la barra y el desdoblamiento, lo que indica una cierta falta de



conocimiento y herramientas para hacer un uso no sexista e inclusivo de manera adecuada.

Desde Diferencia2, agradecemos el **esfuerzo y la colaboración** del personal del Área de Recursos Humanos y del Área de Igualdad, así como del Equipo de Gobierno, la representación política y sindical, la Comisión Negociadora de Igualdad y todo el personal del Consistorio que ha colaborado en la elaboración de este Diagnóstico.

Por último, detallamos las **propuestas de mejora** que serán especificadas de manera detallada en el **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares**:

- ◆ **Desarrollar un plan de comunicación** del Plan de Igualdad de Empresa dirigido a la plantilla.
- ◆ Fomentar y explicitar el compromiso en materia de igualdad dentro de la **contratación responsable** del Ayuntamiento de Casares.
- ◆ **Integrar la igualdad de género** en todos los procesos del Consistorio.
- ◆ **Aumentar la transparencia** en los procedimientos relativos a la gestión de los recursos humanos entre la plantilla municipal.
- ◆ **Establecer medidas de acción positiva** para equilibrar las áreas o puestos en los que exista infrarrepresentación de uno de los sexos.
- ◆ **Fomentar la promoción interna** para reducir la sobretitulación apreciada en parte del personal.

- ◆ **Elaborar un programa formativo y de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades al personal municipal del Consistorio.**
- ◆ **Difundir y facilitar la formación a todo el personal municipal, online y dentro del horario laboral, siempre que sea posible.**
- ◆ **Valorar la formación en igualdad para todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción del Consistorio casareño.**
- ◆ **Asegurar la existencia de tribunales de selección paritarios.**
- ◆ **Elaborar un registro retributivo del personal municipal de forma desagregada por sexo en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales<sup>5</sup>.**
- ◆ **Difundir las medidas y acciones que fomenten la conciliación entre la plantilla.**
- ◆ **Elaboración de un registro que recoja las características de la plantilla y las medidas y permisos de conciliación solicitados y disfrutados, desagregado por sexo.**
- ◆ **Regular y asegurar el uso del teletrabajo y la desconexión digital.**
- ◆ **Desarrollar un estudio, desde la óptica de género, de los puestos de trabajo incluyendo todos los riesgos que puedan existir y haciendo un uso no sexista del lenguaje.**
- ◆ **Modificar la parcialidad de la jornada del sector de Limpieza a jornada completa.**

---

<sup>5</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



- ◆ **Incluir la perspectiva de género** en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ◆ **Valorar y atender los riesgos psicosociales** dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ◆ **Elaborar, aprobar y difundir entre la plantilla un Protocolo** específico contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Casares.
- ◆ **Elaborar y difundir una guía práctica el uso igualitario del lenguaje administrativo** en el Ayuntamiento de Casares.
- ◆ **Fomentar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo** entre el personal municipal.



## 5. MAPA DE OBJETIVOS

---

### Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa.

- Consolidar el compromiso político y técnico del Ayuntamiento de Casares con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de sus trabajadoras y trabajadores.
- Implementar de manera óptima el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares.
- Realizar la adecuada planificación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares.
- Fortalecer la responsabilidad social corporativa en materia de igualdad de género en el Consistorio casareño.
- Dotar de los recursos económicos y técnicos necesarios para una adecuada ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares.



## Línea estratégica 2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.

- Garantizar el acceso al empleo, reclutamiento y selección de personal en igualdad de oportunidades y de trato en el seno del Ayuntamiento de Casares.
- Asegurar procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones del Ayuntamiento de Casares.
- Incluir la óptica de género en la valoración de puestos de trabajo del Consistorio casareño.
- Establecer la paridad de hombres y mujeres en los tribunales de selección de personal del Ayuntamiento de Casares.
- Promover la eliminación de la segregación horizontal en el Ayuntamiento de Casares.

### Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Realizar procesos de promoción en igualdad de condiciones de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Casares.
- Elaborar un registro retributivo por sexo en base a las categorías profesionales y puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Casares.
- Eliminar los posibles sesgos de género en las retribuciones del personal del Consistorio de Casares.
- Mejorar la transparencia en relación con las condiciones laborales y económicas de la plantilla del Ayuntamiento de Casares.
- Convertir modalidades contractuales a tiempo parcial en tiempo completo para erradicar la precariedad laboral femenina en el Consistorio casareño.

#### Línea estratégica 4. Formación.

- Capacitar a la Comisión de Igualdad para que pueda ejercer sus competencias a la hora de realizar la planificación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares.
- Llevar a cabo un programa formativo en materia de igualdad destinado al personal político y técnico del Consistorio casareño.
- Realizar un estudio desagregado por sexo sobre las necesidades formativas de la plantilla del Ayuntamiento de Casares.
- Implementar medidas de acción positiva que mejoren la formación de las personas trabajadoras del Ayuntamiento casareño.
- Elaborar un registro desagregado por sexo de la formación recibida por parte de la plantilla del Ayuntamiento de Casares.

## Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Sistematizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Casares.
- Elaborar y difundir una guía breve que facilite el uso inclusivo y no sexista en el Consistorio casareño.
- Revisar y adecuar al uso inclusivo y no sexista del lenguaje la documentación, espacio web y comunicaciones del Ayuntamiento de Casares.
- Sensibilizar y formar en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje a la plantilla del Ayuntamiento casareño.
- Incorporar el enfoque de género en las campañas de difusión de los servicios del Ayuntamiento de Casares.

## Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Casares.
- Promover la corresponsabilidad entre el personal del Consistorio casareño.
- Realizar un estudio sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el seno del Ayuntamiento de Casares.
- Implementar medidas correctoras en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de la corresponsabilidad en el Ayuntamiento casareño.
- Elaborar un registro anual desagregado por sexo de las medidas tramitadas en materia de conciliación en el Ayuntamiento de Casares.

## Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Aplicar el enfoque de género a la gestión de la salud laboral en el Ayuntamiento de Casares.
- Estudiar y mejorar la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales de la plantilla del Ayuntamiento de Casares.
- Incluir cláusulas de género en los pliegos de contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales y seguro médico del Ayuntamiento casareño.
- Sensibilizar, informar y formar a la plantilla del Consistorio casareño sobre prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- Revisar el plan de riesgos laborales del Ayuntamiento de Casares desde la óptica de género.

## Línea estratégica 8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

- Prevenir y abordar posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Casares.
- Elaborar, aprobar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo propio del Ayuntamiento de Casares.
- Dotar de estructuras competentes para el abordaje de posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que pudieran darse en el Consistorio de Casares.
- Realizar campañas de sensibilización e información sobre acoso sexual y por razón de sexo dirigidas al personal del Consistorio casareño.
- Promover la sensibilización y rechazo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género entre el personal del Ayuntamiento de Casares.



## 6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

---

### 6.1. Responsabilidad social corporativa

- 6.1.1. Plan de comunicación.
- 6.1.2. Comisión de Igualdad.
- 6.1.3. Ratificación del Plan en el Pleno Local.
- 6.1.4. Alojamiento en el espacio web.
- 6.1.5. Difusión del desarrollo del Plan.
- 6.1.6. Sensibilización en igualdad.
- 6.1.7. Efemérides.
- 6.1.8. Contratación responsable e igualdad.
- 6.1.9. Seguimiento y evaluación del Plan.
- 6.1.10. Memoria anual en materia de igualdad.
- 6.1.11. Presupuesto.



## 6.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección

- 6.2.1. Nuevas contrataciones.
- 6.2.2. Inclusión de la igualdad en el temario de procedimientos selectivos.
- 6.2.3. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.
- 6.2.4. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.
- 6.2.5. Tribunales de selección.
- 6.2.6. Segregación horizontal.



### 6.3. Promoción y política retributiva

6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

6.3.2. Registro retributivo.



## 6.4. Formación

- 6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares.
- 6.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.
  - 6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
  - 6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.
- 6.4.3. Acciones formativas en horario laboral.
- 6.4.4. Difusión de la oferta formativa.
- 6.4.5. Registro de la formación realizada.



## 6.5. Comunicación inclusiva

- 6.5.1. Sistematización del uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 6.5.2. Sensibilización en el uso inclusivo del lenguaje.
- 6.5.3. Guía para un uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 6.5.4. Difusión de la Guía Uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 6.5.5. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 6.5.6. Revisión de la documentación.
- 6.5.7. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.
- 6.5.8. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.
- 6.5.9. Revisión de la cartelería, comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.
- 6.5.10. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.
- 6.5.11. Incorporación del enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.



## 6.6. Conciliación y corresponsabilidad

- 6.6.1. Regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 6.6.2. Difusión de las medidas de conciliación.
- 6.6.3. Campaña sobre responsabilidades compartidas.
- 6.6.4. Teletrabajo.



## 6.7. Salud laboral

- 6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.
- 6.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.
- 6.7.3. Servicio de prevención de riesgos laborales, seguro médico y género.
- 6.7.4. Reconocimientos médicos.
- 6.7.5. Trabajadoras embarazadas o durante la lactancia natural.
- 6.7.6. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.



## 6.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género

- 6.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.3. Formación dirigida a la Mesa de seguimiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- 6.8.4. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual, y por razón de sexo.
- 6.8.5. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.6. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.
- 6.8.7. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.



## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

Para llevar a cabo el adecuado **seguimiento** y la **evaluación** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Casares ha sido elaborado un **sistema específico de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales**, incluyendo indicadores **específicos de género**.

Por una parte, los **indicadores de procesos** determinan los agentes responsables y las personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales destinados a la implementación de este Plan. Estos indicadores detallan la oferta y la demanda sobre algunas de las medidas.

Por otra parte, los **indicadores de resultados** denotan el cumplimiento de los objetivos del Plan de manera cuantitativa y cualitativa, describiendo, entre otras cuestiones, la participación del personal, el nivel de satisfacción revelado y el grado de implementación de las medidas.

En último lugar, los **indicadores de impactos** detallarán, pasado un tiempo, los efectos directos y / o indirectos tras la ejecución de las medidas y serán muy relevantes a la hora de mostrar los cambios a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Casares.



Una vez finalizados los cuatros años previstos de vigencia de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares, se realizará la **evaluación final** del mismo.

Para ello, será fundamental compilar los resultados obtenidos durante los años de vigencia del Plan a través de los indicadores de procesos, resultados e impactos recogidos en cada una de las medidas. Para desarrollar la evaluación final del Plan, serán utilizados los **indicadores globales** que definirán el grado de ejecución de las medidas y programas contenidos en el mismo.

Para esta labor, las principales **fuentes** para cumplimentar los indicadores de procesos, resultados, impactos y globales de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares son las siguientes: actas, inscripciones, solicitudes, cuestionarios de evaluación, memorias, encuestas, estadísticas, entrevistas, sondeos, sesiones de trabajo, publicidad, notas de prensa, entre otras.

Asimismo, este Plan incluye, atendiendo a la normativa vigente, un **procedimiento para solventar las posibles discrepancias** que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas acordadas.



## 8. CRONOGRAMA Y VIGENCIA

---

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Casares tendrá una **vigencia** para el **periodo 2025 - 2029**, siendo este último año en el que se realizarán las memorias y evaluaciones globales, tanto de cada una de las líneas estratégicas, como del Plan de Igualdad de Empresa, en general.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Casares