

***PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES.***

2024-2028

**AYUNTAMIENTO
DE SABIOTE**





*Mno. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN DEL PLAN.

1.1.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

2.- FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO.

2.1.- ÁMBITO INTERNACIONAL.

2.2.- ÁMBITO EUROPEO.

2.3.- ÁMBITO ESTATAL.

2.4.- ÁMBITO AUTONÓMICO.

3.- PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
DEL AYUNTAMIENTO DE SABIOTE.

3.1.- PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.2.- DIAGNÓSTICO.

3.3.- DESTINATARIOS Y VIGENCIA DEL PLAN.

3.4.- OBJETIVOS GENERALES Y EJES DE ACTUACIÓN.

3.5.- IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO.



*Ilmo. Ayuntamiento de Sabote
(provincia de Jaén)*

3.6.- EVALUACIÓN DEL PLAN.

3.7.- CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA.

ANEXO: LISTADO DE TÉRMINOS DE IGUALDAD



*Ano. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

1.- PRESENTACIÓN DEL PLAN.

El Ayuntamiento de Sabiote reafirma su compromiso con la construcción de un entorno igualitario, en el que hombres y mujeres, disfruten de las mismas oportunidades en todas las áreas. Aunque se han logrado avances significativos en la lucha por la igualdad de género, persisten desigualdades que debemos abordar con firmeza dentro de nuestra propia organización.

Actualmente, la desigualdad de género sigue manifestándose en diversos aspectos de la vida laboral. A nivel salarial, las mujeres continúan enfrentando una brecha económica, y la presencia femenina en cargos directivos o de responsabilidad aún es limitada. En el reparto de las tareas de cuidado y conciliación familiar, son mayormente las mujeres quienes asumen estas responsabilidades, lo que impacta en su desarrollo personal. Además, en muchos casos, los estereotipos de género siguen influyendo en la distribución de funciones y tareas dentro de la institución.

Conscientes de estas barreras, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Sabiote tiene como objetivo primordial garantizar que todos los empleados y empleadas municipales puedan desarrollarse en igualdad de condiciones. Este Plan abarca medidas específicas para eliminar las disparidades salariales, promover la conciliación laboral y familiar y fomentar la representación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Este documento ha sido diseñado mediante un proceso participativo, que incluye a todas las áreas del Ayuntamiento, así como a especialistas en igualdad de género y tiene como propósito sentar las bases para una transformación real y estructural dentro de nuestra institución.



*Alm. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

Con este Plan, el Ayuntamiento de Sabiote no solo se compromete a combatir la discriminación de género en su ámbito laboral, sino también a liderar con el ejemplo, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y equitativo.

1.1.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

- **ÁMBITO PERSONAL:** El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Sabiote se aplicará a la totalidad del personal laboral que conforme la plantilla del Ayuntamiento.

- **ÁMBITO TERRITORIAL:** es de ámbito municipal e implica a todos los centros de trabajo de la entidad.

- **ÁMBITO TEMPORAL:** tendrá una vigencia máxima de cuatro años desde su aprobación en Pleno del Ayuntamiento.

2.- FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Ayuntamiento de Sabiote se sustenta en un sólido marco normativo, tanto a nivel internacional como nacional, que reconoce y garantiza el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

2.1.- ÁMBITO INTERNACIONAL.

La igualdad de género está amparada por diversos tratados internacionales ratificados por España, entre los que destacan:



*Año: Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

• **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, que establece en su artículo 1 que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y en el artículo 2, que nadie será discriminado por razón de sexo, entre otros motivos.

• **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979)**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por España en 1983, que obliga a los Estados miembros a tomar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas.

• **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** de la Naciones Unidas, que incluye la igualdad de género como uno de los objetivos de desarrollo sostenible, en concreto el 5: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

2.2.- ÁMBITO EUROPEO.

La Unión Europea ha sido una impulsora clave de las políticas de igualdad, a través de su legislación y directrices, entre las que destacan:

• **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**, que en su artículo 157 garantiza la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

• **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

• **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, que en su artículo 23 establece que “se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la remuneración”.



*Almo. Ayuntamiento de Patate
(provincia de Jaén)*

2.3.- ÁMBITO ESTATAL.

A nivel nacional, España cuenta con un conjunto robusto de leyes que articulan el principio de igualdad y obligan a las administraciones públicas a garantizar su cumplimiento. Estas incluyen:

- **Constitución Española de 1978**, que en su artículo 14, garantiza el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 refuerza este compromiso al establecer que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**: esta ley es el pilar fundamental del derecho a la igualdad en España, estableciendo las obligaciones de los poderes públicos para adoptar medidas concretas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. El artículo 46 de esta ley obliga a las empresas e instituciones públicas con más de 50 trabajadores a elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo**, que introduce medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, reforzando las exigencias sobre planes de igualdad y paridad en las organizaciones.
- **Estatuto de los Trabajadores**: modificado para integrar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, particularmente en su artículo 17, que prohíbe la discriminación por razón de sexo.



*Alm. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

2.4.- ÁMBITO AUTONÓMICO.

El Plan de Igualdad también se fundamenta en la legislación autonómica de Andalucía, que refuerza y amplía los principios de igualdad de género a nivel regional. Entre las normas más relevantes destacan:

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, que establece en su artículo 3 el derecho de mujeres y hombres a la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos y obliga a los poderes públicos a adoptar medidas que garanticen la igualdad real y efectiva.
- **Decreto 93/2004, de 9 de marzo**, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, cuya revisión y actualización ha sido una constante en las políticas autonómicas de igualdad.
- **Ley 7/2018, de 30 de julio, de Medidas en Materia de Igualdad de Género**, que refuerza las obligaciones de las administraciones públicas de Andalucía en la implementación de planes de igualdad en todas las esferas, incluidas las instituciones públicas, promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos y de responsabilidad.

3.- PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE SABIOTE.

3.1.- PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La implementación de un Plan de Igualdad en un Ayuntamiento es crucial por varias razones que impactan tanto en la gestión interna de la administración como en el servicio a la ciudadanía. A continuación se presentan las principales razones por las cuales es necesario desarrollar e implementar este tipo de plan:



*Almo. Ayuntamiento de Patate
(provincia de Jaén)*

•CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN.

Un Plan de Igualdad es una obligación legal conforme a la normativa estatal y autonómica. En España, la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-Ley 6/2019 exigen que las administraciones públicas, implementen medidas de igualdad de oportunidades. Además en Andalucía, la Ley 12/2007, refuerza esta obligación.

El cumplimiento de estas leyes es fundamental para evitar sanciones y garantizar la legalidad de las prácticas laborales y administrativas del Ayuntamiento.

•PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Un Plan de Igualdad permite identificar y corregir las desigualdades de género existentes dentro del Ayuntamiento. Esto incluye aspectos como la brecha salarial, la representación equilibrada en cargos de responsabilidad, y la igualdad en las oportunidades de formación y desarrollo personal. La implementación de medidas concretas asegura que tanto hombres como mujeres tengan acceso equitativo a las mismas oportunidades y condiciones laborales.

•MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y LA COHESIÓN INTERNA.

Promover un ambiente en el que se valoren la diversidad y la igualdad puede mejorar el clima laboral, reducir conflictos y aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esto se traduce en una mayor cohesión y eficiencia dentro del equipo municipal.



*Alm. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

●**REFUERZO DE LA IMAGEN Y LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL.**

Implementar un Plan de Igualdad demuestra el compromiso con los principios de justicia social y equidad, lo que refuerza la imagen pública. La transparencia en las prácticas laborales y la gestión de recursos humanos contribuye a una mayor confianza or parte dela ciudadanía y fortalece la legitimidad de la administración local.

●**FOMENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL.**

La igualdad de oportunidades no solo se trata de eliminar barreras, sino también de fomentar el crecimiento y desarrollo de todos los empleados. Un Plan de Igualdad puede incluir programas de capacitación, mentoría y promoción que beneficien a todo el personal, ayudando a maximizar el potencial de cada individuo sin importar su género.

●**CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS INTERNACIONALES Y LOCALES.**

Se responde también a los compromisos internacionales, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que promueve la igualdad de género como un objetivo global. Además, al adoptar este tipo de plan, el Ayuntamiento alinea sus políticas con los objetivos de desarrollo sostenible y contribuye a la promoción de una sociedad más equitativa.

●**PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN.**

Se incluyen mecanismos para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de género, así como cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. Esto es esencial para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.



*Almo. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

Por todo esto, y para llevar a cabo este proyecto se ha creado una Comisión Negociadora, un órgano prioritario, conformado por la representación de personas trabajadoras y por la representación de la empresa.

3.2.- DIAGNÓSTICO.

IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA:

- Razón Social: Ayuntamiento de Sabiote.
- NIF: P2307500E
- Domicilio Social: Plaza de la Villa, 1
- Forma jurídica: Administración local.

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD:

- Nombre: Luis Miguel López Barrero.
- Cargo: Alcalde.
- Teléfono: 953 77 30 02
- e-mail: alcaldesabiote@gmail.com

RESPONSABLE DE IGUALDAD:

- Nombre: María López Torres.
- Cargo: Concejala de Educación, Mujer e Igualdad.
- Teléfono: 953 77 30 02



*Ilmo. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

•e-mail: maria_lopez_sabi@hotmail.com

DIMENSIÓN:

•Personas trabajadoras: 22 Hombres: 7 Mujeres: 15

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS:

- Dispone de departamento de personal: Si
- Representación legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadoras:
Hombres: 1 Mujeres: 1 Total: 2

CORPORACIÓN MUNICIPAL:

- Alcaldía: Luis Miguel López Barrero.
- Concejalía de Turismo y Bienestar Social: Teresa González Martínez.
- Concejalía de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Festejos, Cultura, Patrimonio y Relaciones con Asociaciones y Hermandades: Antonio Juan Cano Zambrana.
- Concejalía de Educación, Mujer e Igualdad: María López Torres.
- Concejalía de Urbanismo, Obras y Servicios: Antonio López Herrera.
- Concejalía de Juventud, Infancia, Medio Ambiente y Lucha Contra el Cambio Climático:
María Navarrete García.



*Alm. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

•Concejalía de Seguridad Ciudadana, Movilidad Urbana, Diversidad Funcional, Deporte, Nuevas Tecnologías, Transparencia, Ayuntamiento Digital, Empleo y Formación: Ginés Expósito Calabria.

•Concejalía de Sanidad, Comercio y Tercera Edad: Ginesa Torres Quirós.

En la fase de diagnóstico se lleva a cabo un análisis de la situación del Ayuntamiento de Sabiote que permite detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que debemos actuar. Para ello se procede a la recogida de información y al debate interno que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

Del estudio realizado con anterioridad a la elaboración de este Plan, se desprende que hay más mujeres que hombres trabajando en la plantilla del Ayuntamiento, pero que los cargos que ocupan son tradicionalmente puestos relacionados con el género femenino.

En cuanto a las categorías profesionales, destacar que las mujeres que componen dicha plantilla, ocupan categorías elevadas, por lo que no se aprecia en este caso segregación vertical.

Del mismo modo, cabe destacar la equidad numérica en lo referente al personal electo.

En lo referente a ese asunto comprobamos que la Alcaldía está ocupada por un hombre y que el puesto de Teniente de Alcalde lo ocupa una mujer. Además, las concejalías están repartidas según el principio de equidad entre hombres y mujeres.

Lo que queda de manifiesto es una segregación horizontal con respecto al reparto de responsabilidades: las concejalías de Festejos, Deportes, Urbanismo...están ocupadas por hombres, mientras que las concejalías de Educación, Bienestar Social, Igualdad, Turismo... están ocupadas por mujeres.



*Almo. Ayuntamiento de Sabote
(provincia de Jaén)*

Respecto a las promociones internas, éstas se llevan a cabo mediante concurso-oposición por lo que están sujetas a la normativa de entidades públicas que garantizan el principio de igualdad y las retribuciones vienen marcadas en dicha normativa, independientemente de cual sea el sexo de la persona que lo desempeñe.

En cuanto a la plantilla, queda así organizada:

NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR ÁREA Y SEXO.

	HOMBRES	MUJERES
BIBLIOTECA	0	1
CEMENTERIO	1	0
COLEGIO	0	2
OBRAS	1	0
OFICINAS	1	5
POLICÍA	2	0
LIMPIEZA	1	4
GUADALINFO	1	0
GUARDERÍA	0	3
TOTAL	7	15

Existe una infrarrepresentación femenina en determinadas áreas. En concreto, las mujeres casi nunca ocupan puestos relacionados con la construcción, y al contrario, en el caso de los hombres en el sector de la limpieza. Esto tiene un marcado sesgo sexista y además favorece la segregación horizontal.

Este análisis de los factores de la organización municipal así como su experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, enmarcan el momento en el



*Año. Ayuntamiento de Pakide
(provincia de Jaén)*

que se encuentra la entidad local y ponen de manifiesto la necesidad de seguir planificando actuaciones de intervención en base a criterios reales y prioritarios, en el que el Ayuntamiento debe apostar por la incorporación de la perspectiva de género en su funcionamiento y en todos sus planes y programas.

En materia de Salud Laboral, comprobamos que no existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Una de las carencias más notable que se han detectado en términos de igualdad es la falta de formación y actuación de los miembros de la plantilla en materia de Políticas de Igualdad. Las razones encontradas no se basan en el desinterés o la resistencia al cambio, sino más bien por falta de medios, formación del personal técnico y ausencia al cambio, sino más bien por falta de medios, formación del personal técnico y ausencia de personal especializado. Otras de las razones ofrecidas por el personal entrevistado es que la intervención desde la perspectiva de género presenta dificultades en cuanto a su definición y delimitación por ser considerado un concepto abstracto, lo que hace que en muchas ocasiones resulte difícil llevarlo a la práctica.

En relación al clima laboral, las condiciones de trabajo y el grado de satisfacción de los trabajadores y las trabajadoras es positivo. Este positivismo se traduce a que la desigualdad en los puestos de trabajo, la infrarrepresentación tanto de la mujer como el hombre en las diferentes áreas, se asume y se percibe como "normal".

En cuanto a temas relacionados con la conciliación familiar, cabe destacar que hay empleados que se acogen a la normativa vigente para poder disfrutar de medidas para conciliar la vida familiar y laboral.



*Amo. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

3.3.- DESTINATARIOS Y VIGENCIA DEL PLAN.

Este Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Sabiote está destinado a todos los empleados y empleadas públicos de la corporación, además de todos los trabajadores de los centros dependientes de dicho Ayuntamiento.

Tendrá una vigencia de cuatro años desde el momento de su aprobación en Pleno Municipal (2024-2028).

3.4.- OBJETIVOS GENERALES.

El Plan de Igualdad parte de una serie de objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo: eliminar la brecha salarial y promover el acceso equitativo a cargos y promociones.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar: implementar medidas de conciliación y apoyar a los cuidadores.
- Crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso: prevenir y combatir el acoso y promover la diversidad y la inclusión.
- Asegurar la formación y sensibilización en igualdad de género: capacitación del personal y sensibilización sobre estereotipos de género.
- Promover la igualdad en las políticas y servicios públicos: integrar la perspectiva de género y desarrollar servicios inclusivos.
- Evaluar y monitorizar el proceso: establecer indicadores de igualdad y realizar seguimientos periódicos.
- Fomentar la participación y el compromiso: involucrar a todos los niveles y promover la participación activa.



*Alm. Ayuntamiento de Sabote
(provincia de Jaén)*

De acuerdo con estos objetivos generales, se establecen una serie de medidas encuadradas en los siguientes ejes de actuación:

1.- ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y promover el acceso equitativo a cargos y promociones.
- Acciones clave:
 - Establecer procedimientos transparentes para la selección y promoción de personal.
 - Ajustar brechas salariales por razón de género.
 - Impulsar el desarrollo de la promoción de mujeres en cargos de responsabilidad.

2.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

- Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar y apoyar a los cuidadores.
- Acciones clave:
 - Implementar políticas de horarios flexibles y teletrabajo.
 - Desarrollar programas de permisos parentales y de cuidado que sean equitativos para ambos géneros.
 - Ofrecer recursos y asistencia para la conciliación.

3.- PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

- Crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso y prevenir el acoso y la discriminación.
- Acciones clave:
 - Establecer y comunicar claramente políticas contra el acoso sexual y por razón de género.



*Alna. Ayuntamiento de Patate
(provincia de Jaén)*

- Elaborar un protocolo específico para la actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Implementar mecanismos confidenciales para la denuncia y resolución de casos de acoso y discriminación.
- Realizar formación periódica sobre conductas apropiadas y sensibilización en temas de acoso y discriminación.

4.- FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

- Asegurar la formación y sensibilización en igualdad de género.
- Acciones clave:
 - Ofrecer formación continua en igualdad de género para todo el personal.
 - Desarrollar campañas de sensibilización para aumentar la conciencia sobre los estereotipos de género y sus efectos.
 - Incorporar la igualdad de género en los programas de formación y desarrollo profesional.

5.- INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN POLÍTICAS Y SERVICIOS.

- Promover la igualdad en las políticas y servicios públicos.
- Acciones clave:
 - Revisar y adaptar las políticas y servicios del Ayuntamiento para asegurar que incorporen la perspectiva de género.
 - Desarrollar servicios inclusivos que atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres.



*Alm. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

6.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

- Evaluar y monitorizar el progreso en la implementación del Plan de Igualdad.
- Acciones clave:
 - Establecer indicadores para medir la efectividad de las medidas de igualdad.
 - Realizar revisiones periódicas del Plan.
 - Ajustar las estrategias y medidas según los resultados obtenidos y las necesidades emergentes.

7.- PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO.

- Fomentar la participación y el compromiso con la igualdad.
- Acciones clave:
 - Involucrar a todos los niveles de la organización en el desarrollo y la implementación del Plan de Igualdad.
 - Facilitar espacios de participación y consulta para el personal en la elaboración y evaluación del Plan.
 - Promover la cultura de igualdad a través de la comunicación y el liderazgo en todos los niveles.

3.5.- IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Sabiote, comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva a cabo un control de actuaciones y resultados inmediatos.



*Mno. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

En esta fase, intervienen todas y cada una de las personas que conforman el Ayuntamiento de Sabiote: la dirección del Ayuntamiento (Alcalde y personal técnico), plantilla de trabajadores, representación legal de los trabajadores y la Comisión Negociadora.

Se ha creado dicha Comisión para la elaboración, el seguimiento y evaluación final del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Sabiote. Su composición es paritaria atendiendo a género y está compuesta por un presidente y varios vocales, que podrán solicitar la presencia de aquellas personas que consideren convenientes, con voz pero sin voto.

La Comisión Negociadora queda formada por los siguientes integrantes:

SEXO	NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO
Hombre	Álvaro Cobo Gómez	Presidente
Mujer	Ana Josefa Henares Mora	Vocal
Hombre	Manuel Muñoz Aragón	Vocal
Mujer	María López Torres	Vocal

Las funciones de la Comisión Negociadora son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Seguimiento continuo del Plan.
- Proponer actuaciones que mejoren el Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Evaluación final y participación en el diseño de nuevos Planes futuros.
- Memoria anual con sus actividades.



*Ano. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

Las sesiones de la Comisión serán dos, anuales, aunque podrán convocarse reuniones extraordinarias para tratar temas de vital importancia. En cada reunión, se informará sobre el desarrollo del Plan, de la realización de propuestas, de dificultades encontradas, etc. Los acuerdos serán aprobados por mayoría simple y serán trasladados al equipo de gobierno para su aprobación.

El seguimiento de este Plan no debe entenderse como un proceso puntual, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Para llevar a cabo un seguimiento adecuado es recomendable:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas y que estos sean coherentes, comparables en el tiempo, desagregados por sexo, cuantitativos y cualitativos y definidos de forma clara.
- Determinar los tipos de indicadores: de impacto, de proceso, de resultados...
- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una.

3.6.- EVALUACIÓN DEL PLAN.

En esta fase concluye el proceso de elaboración y de implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Sabiote. A partir de toda la información y documentación recopilada, conocemos el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas ejecutadas. En definitiva, se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto.



*Almo. Ayuntamiento de Sabote
(provincia de Jaén)*

3.7.- CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA.

Una vez analizados todos los datos obtenidos, podemos ver cuales son las fortalezas y debilidades con las que el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades.

Los procesos selectivos de promoción interna se llevan a cabo mediante concurso-oposición por lo que están sujetos a la normativa de entidades públicas que garantizan el principio de igualdad y las retribuciones vienen marcadas en esa normativa.

En determinadas áreas sigue existiendo una baja representación femenina, por lo que se hace necesario poner en práctica medidas para lograr el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de sexos.

Esto ocurre por la falta de medios y la carencia de formación, por lo que es necesario llevar a cabo acciones formativas a todos los empleados y empleadas en materia de igualdad. Así mismo, es un logro la articulación del Protocolo de Actuación ante casos de violencia de género y/o acoso por razón de sexo en el que se de respuesta de forma diligente e inmediata ante los casos que puedan ocurrir.



*Almo. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

ANEXO: LISTADO DE TÉRMINOS DE IGUALDAD.

- **ACCIÓN POSITIVA:** medidas específicas, a favor de la mujer, para corregir situaciones patentes de desigualdad, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.
- **ACOSO SEXUAL:** cualquier comportamiento verbal, gestual o físico, de naturaleza sexual, indeseado u ofensivo que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **BRECHA DE GÉNERO:** diferentes posiciones de hombres y mujeres, y desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.
- **BRECHA SALARIAL:** se refiere a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, tanto en el desempeño de trabajos iguales, como en la producción de los “trabajos feminizados”.
- **CONCILIACIÓN:** supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.
- **DESIGUALDAD DE GÉNERO:** diferencias existentes entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneraciones o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.
- **ESTRATEGIA DUAL:** forma actual que adoptan las políticas públicas de igualdad de oportunidades que combinan la puesta en marcha de políticas específicas de igualdad con la introducción de la igualdad como objetivo de las políticas generales.



*Almo. Ayuntamiento de Sabiote
(provincia de Jaén)*

- **GÉNERO:** construcción cultural que atribuye roles y comportamientos a las personas en función de su sexo/diferencias biológicas que hay entre mujeres y hombres.
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en a que viven mujeres y hombres.
- **PRINCIPIO DE IGUALDAD:** ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.
- **PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razones de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** concentración de hombres y/o mujeres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos o masculinos”.
- **SEGREGACIÓN VERTICAL:** concentración de mujeres u hombres en grados específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos.
- **SEXISMO:** actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto a una persona por motivos de su sexo o identidad sexual.
- **TRANSVERSALIDAD:** reorganización para la mejora, desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.