



INFORME.

Acompañamiento a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Parla.

Ayuntamiento de Parla



Informe elaborado por:



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN.	4
2.1. Primera reunión de la Comisión de Seguimiento.	4
2.2. Segunda reunión de la Comisión de Seguimiento.	6
ANEXO 1. DECRETO 7041.	7
ANEXO 2. PRESENTACIÓN REUNIÓN 19 DE DICIEMBRE.	10
ANEXO 3. PRESENTACIÓN REUNIÓN 20 DE ENERO.	14

1. INTRODUCCIÓN

El **Ayuntamiento de Parla**, bajo el marco del I Plan de Igualdad Interno 2023-2026 propuso la externalización de varias actuaciones contempladas en dicho plan y que se han desarrollado a finales del año 2023:

- ▶ Acompañamiento a la creación de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad interno.
- ▶ Auditoría retributiva y plan de actuación para la corrección de desigualdades detectadas.
- ▶ Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y recomendaciones.

Tras **varias reuniones** con las responsables política y técnicas del Área de Mujer del Ayuntamiento se decidió el desarrollo de la primera de ellas. El motivo por el que no se continuó con los otros dos procesos ha sido que, en ese momento, el Ayuntamiento estaba realizando el proceso de Relación de Puestos de Trabajo con otra entidad (necesario tanto para la Valoración de Puestos de Trabajo como para la Auditoría Retributiva). Se valoró que era más oportuno trasladar a dicha entidad los criterios de transversalización de la perspectiva de género a tener en cuenta para la realización del trabajo.

Durante este periodo de valoración y determinación de las actuaciones a desarrollar el Área de Igualdad sufrió cambios en su composición dilatándose hasta **julio de 2024** para comenzar en septiembre de ese mismo año.

El proceso de Acompañamiento a la Comisión de Seguimiento se engloba en la medida 1 de la Línea 1.1. del Área 1. Cultura de igualdad en la organización y que estaba prevista para el año 2023.

LÍNEA 1.1.	ESTRUCTURAS DE DINAMIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD INTERNO.		
OBJETIVO	▶ Institucionalizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal del Ayuntamiento de Parla.		
	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Elaboración del REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, en el que figuren sus criterios de organización, mecanismos de coordinación y funciones detalladas entre las que se encuentran: ejercer de Observatorio de situaciones de igualdad/desigualdad, así como realizar la dinamización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Igualmente se deberán concretar las responsabilidades para la gestión de la información entre la plantilla y la Comisión de Seguimiento.	Comisión de Seguimiento	2023

2. DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN.

Las acciones concretas a realizar dentro de este proceso de acompañamiento consistieron en:

- ▶ Dinamización de las primeras reuniones de la Comisión de Seguimiento.
- ▶ Diseño del Sistema de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

2.1. Primera reunión de la Comisión de Seguimiento.

Previo a la primera reunión a celebrar con la Comisión de Seguimiento el Ayuntamiento se nombraron las personas que formarían parte de dicha Comisión. Este nombramiento se efectuó por Decreto (nº 7041) el 21 de noviembre de 2024 y se adjunta en el Anexo 1. La composición de la Comisión de Seguimiento quedaba definida de la siguiente forma:

- ▶ Marina Morcillo López (Concejala Delegada del Área de Formación y Empleo, Igualdad, Vivienda y Consumo).
- ▶ Andrés Correa Barbado (Concejal Delegado del Área de Recursos Humanos, Economía, Hacienda, Participación Ciudadana y Atención a la Ciudadanía).
- ▶ Salomé Tenorio García-Páramo (Técnica del Área de Igualdad).
- ▶ Sergio Souto Barrena (Técnico del Área de Recursos Humanos).
- ▶ Esther Nájera Cisneros (Sección Sindical UGT).
- ▶ Jesús García-Ajofrín Sastre (Sección Sindical CGT).
- ▶ María Luisa de la Cruz Sánchez (Sección Sindical CCOO).
- ▶ Cristina Fernández Sanz (Sección Sindical CSIF).

A las reuniones asistieron también Silvia Alarcón Rubio (secretaria de la Concejala Delegada del Área de Recursos Humanos, Economía, Hacienda, Participación Ciudadana y Atención a la Ciudadanía) y, en las 2 primeras de sus reuniones, las personas responsables de la consultora externa, Amantara, Anabel Morrás Bartolomé y Antonio Sola García.

La primera reunión se celebró el **19 de diciembre de 2024** de 9:00 a 11:00. Los contenidos a abordar durante esta primera reunión fueron:



1. Aprobar un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento.
2. Realizar la Programación de acciones para el año 2025 (se incluyen las acciones previstas para los años 2023 y 2024 no ejecutadas).

Los trabajos realizados por Amantara consistieron en:

- ▶ La redacción del texto de la convocatoria de la reunión (borrador inicial, recogida de aportaciones por parte de la concejala y técnica de igualdad y redacción definitiva).
- ▶ Preparación de la presentación que guiaría la sesión, los puntos a abordar y el método de trabajo (se adjunta parte de la presentación en el Anexo 2).
- ▶ Elaboración del documento “Borrador del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora” a debatir en la reunión convocada.
- ▶ Proceso de dinamización para la determinación de la Programación de medidas del Plan de Igualdad para el año 2025 (incluido el documento de medidas donde se marcaban aquellas de las que Amantara tenía conocimiento de que habían sido ejecutadas en años anteriores).

El debate de documento del Reglamento de Funcionamiento arrojó una serie de pequeñas modificaciones que fueron introducidas en el documento.

El proceso de debate sobre la Programación de medidas para 2025 se llevó a cabo mediante la asignación de “gómets” por parte de las personas miembro de la Comisión Negociadora en base a 2 criterios:

		IMPORTANCIA	FACTIBILIDAD
	rojo	Prioritaria	
	azul		Factible

Finalmente se utilizó otro tipo de gómet para marcar aquellas acciones que sí habían sido ejecutadas en años anteriores pero de las que Amantara no tenía conocimiento.

Las conclusiones sobre las asignaciones de los gómets y la programación definitiva se abordaron en la segunda reunión de la Comisión.

2.2. Segunda reunión de la Comisión de Seguimiento.

La segunda reunión se celebró el **20 de enero de 2025** de 9:00 a 12:00 y los puntos a tratar fueron:

1. Aprobación del acta de la sesión anterior (incluido el Reglamento de Funcionamiento y la Programación de medidas para 2025).
2. Presentación y práctica del Sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Los trabajos realizados por Amantara consistieron en:

- ▶ Introducción de los cambios propuestos en la primera reunión al Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.
- ▶ Elaboración del documento de acciones ejecutadas en 2023 y 2024.
- ▶ Elaboración del documento de Programación de medidas de 2025.
- ▶ Elaboración del Sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan (Matrices de evaluación, indicadores, herramientas, procedimientos, etc.)
- ▶ Preparación de la presentación que guiaría la sesión, los puntos a abordar y el método de trabajo (se adjunta en el Anexo 3).

La reunión comenzó anunciando la presentación de una serie de modificaciones al Reglamento que no fueron planteadas en la sesión anterior. De aplazó este debate para el final de la reunión.

A continuación se explicó el Sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan diseñado por la consultora externa mediante una presentación en power point (Anexo 3 parte de la presentación) y se procedió a realizar una práctica con la herramienta “H02. Ficha de acción” sobre algunas de las acciones realizadas en 2023 y 2024. Tras la práctica la consultora externa anunció algunas últimas modificaciones sobre el sistema de seguimiento y evaluación. Éstas consistían en completar la información que ya se había recopilado en las reuniones sobre las acciones ejecutadas en algunas de las herramientas como el “H01. Registro. Acciones”, el cambio en los objetivos de la Comisión Negociadora de acuerdo a lo expresado en el Reglamento o los gráficos del Sistema de Seguimiento y Evaluación.

A continuación se procedió a explicar cómo se había procedido para determinar la Programación de 2025. Se seleccionaron aquellas acciones que, al menos, tenían 3 gómetes de los cuales uno de ellos fuera de color rojo (prioritario). Se dio por aprobada la Programación 2025.

Se aclararon dudas y se procedió al debate sobre la propuesta del Reglamento. La aprobación definitiva del Reglamento se aplazó a la próxima reunión una vez se hubieran introducido las modificaciones.

Finalizó la reunión con una nueva fecha de reunión de la Comisión de Seguimiento para el mes de junio.

Desde la consultora externa se redactó de nuevo el Reglamento y se envió a la persona que había hecho las propuestas de modificación para que valorase si se había recogido según el debate de la reunión.

Además, se introdujeron las modificaciones en las Herramientas del Sistema de Seguimiento y Evaluación.

ANEXO 1. DECRETO 7041.



MARINA MORCILLO LOPEZ
CALLE DEHESILLAS (LAS), 2 Portal 01 P05 B
28981 PARLA
MADRID
NT/81452523/0004/000007065



NOTIFICACIÓN DECRETO

El Sr. Alcalde-Presidente ha dictado el siguiente:

“DECRETO: 7041

DON RAMÓN JURADO RODRÍGUEZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA

En la Villa de Parla,

Visto que el Plan de Igualdad Interno 2023-2026 del Ayuntamiento de Parla, aprobado por la Junta de Gobierno Local con fecha 30 de diciembre de 2022, establece la creación de una Comisión de Seguimiento cuya finalidad será interpretar el contenido del Plan, velar por su aplicación y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las acciones programadas de manera que permitan conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Visto que la Presidencia de la Comisión de Seguimiento la ostentará la persona titular de la Concejalía Delegada en materia de Igualdad, por nombramiento de Alcaldía, en nombre propio o en quien a su vez delegue.

Visto que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Interno debe estar constituida, con carácter paritario y como mínimo, por las siguientes personas por representantes:

- Representantes de la Corporación Local
- Representantes del Comité de Empresa.
- Representantes del Área de Personal.
- Representantes del Área de Igualdad.

En virtud de lo anterior y, una vez dado traslado por parte de la representación del personal de las personas integrantes de esta Comisión procede nombrar a sus miembros conforme a los criterios establecidos en el Plan de Igualdad Interno.

Por todo lo que antecede y de conformidad con las competencias que me atribuye el ordenamiento vigente

De conformidad con el ordenamiento vigente
Vengo en,

RESOLVER

Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15263050050617642021 en <https://sede.ayuntamientoparla.es>



PRIMERO. – Nombrar a las siguientes personas miembros de la **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA:**

PRESIDENTA: DÑA. MARINA MORCILLO LÓPEZ, Concejala Delegada del Área de Formación y Empleo, Igualdad, Vivienda y Consumo

VOCAL: D. ANDRÉS CORREA BARBADO, Concejal Delegado del Área de Recursos Humanos, Economía, Hacienda, Participación Ciudadana y Atención a la Ciudadanía

VOCAL: DÑA. ESTHER NÁJERA CISNEROS (Sección Sindical UGT)

VOCAL: D. JESÚS GARCÍA-AJOFRÍN SASTRE (Sección Sindical CGT)

VOCAL: DÑA. MARÍA LUISA DE LA CRUZ SÁNCHEZ (Sección Sindical CCOO)

VOCAL: DÑA. CRISTINA FERNÁNDEZ SANZ (Sección Sindical CSIF)

VOCAL: DÑA. SALOMÉ TENORIO GARCÍA-PÁRAMO (Técnica del Área de Igualdad)

VOCAL: D. SERGIO SOUTO BARRENA (Técnico del Área de Recursos Humanos)

Las funciones de Secretaría recaerán en cada reunión en la persona que ostente la Secretaría en la Concejalía Delegada en materia de Igualdad.

SEGUNDO. – **NOTIFICAR** la presente resolución a las personas interesadas.

Así lo manda y firma

Así lo manda y firma, el Sr. Alcalde-Presidente en la fecha de firma del Titular del Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local."

El personal laboral, contra este acto, podrá interponer directamente demanda ante el Juzgado de lo Social, en los plazos que correspondan según establece la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

El personal funcionario y miembros de la corporación, contra este acto que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo o Sala del mismo nombre del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, según corresponda, en el plazo de dos meses, contados en ambos supuestos a partir de la fecha siguiente a la de su notificación, según establecen los artículos 8, 10 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente podrá contra dicho acto interponer previamente recurso de reposición ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la

Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15263050050617642021 en <https://sede.ayuntamientoparla.es>



recepción del mismo (Art. 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local Art. 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Documento firmado electrónicamente
por JULIA VALDIVIESO AMBRONA, Titular
Acctal del Órgano de Apoyo a la Junta
de Gobierno Local. Parla, a 21 de
noviembre de 2024

AYUNTAMIENTO DE PARLA
Este documento ha sido firmado electrónicamente a través
de la figura de actuación administrativa automatizada
aprobada.
Número de registro: 2024040028
Fecha de registro: 21/11/2024

Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15263050050617642021 en <https://sede.ayuntamientoparla.es>

ANEXO 2. PRESENTACIÓN REUNIÓN 19 DE DICIEMBRE.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE PARLA

➔ Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

➔ Programación 2025.



El Plan de Igualdad Interno se aprobó el 16 de diciembre de 2022.

Comisión de Seguimiento (CS)

Reglamento de funcionamiento de la CS



1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA CS.
2. FUNCIONES DE LA CS.
3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA CS.
 - a. Reuniones de la CS.
 - b. Adopción de Acuerdos.
 - c. Actas de las reuniones.
 - d. Confidencialidad.
 - e. Medios.
 - f. Sustitución de las personas que integran la CS.
4. ADAPTACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO.
5. VIGENCIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Reglamento de la Comisión de Seguimiento (CS)

FUNCIONES

1. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
2. Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad Interno, informando y asesorando sobre los procedimientos para la aplicación de las medidas, y vigilar su cumplimiento.
3. Hacer un seguimiento de la información y sensibilización de la plantilla sobre los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad Interno, así como su grado de ejecución.
4. Realizar el seguimiento de la aplicación y evolución del Plan de Igualdad Interno con la elaboración de un informe intermedio y otro final sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados.
5. Elaborar un informe de evaluación a la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad Interno que aporte información sobre su nivel de ejecución, las estructuras de gestión y los logros alcanzados.
6. Aplicar las actualizaciones y/o adecuaciones que pudieran derivarse de los informes de seguimiento y de la nueva normativa que pudiera surgir durante el periodo de vigencia.
7. Interpretar y valorar las soluciones a los posibles conflictos que puedan producirse en la aplicación del I Plan de Igualdad Interno.
8. Elaborar propuestas de mejora para futuras intervenciones.
9. Mantener contacto permanente con las áreas responsables de la ejecución de las diferentes medidas del Plan de Igualdad recordando las pendientes de ejecución, solicitando periódicamente información sobre las ejecutadas y los resultados obtenidos.

⇒ Cumplimiento de la legislación vigente.

⇒ Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad Interno.



Reglamento de la Comisión de Seguimiento (CS)

FUNCIONES

1. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
2. Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad Interno, informando y asesorando sobre los procedimientos para la aplicación de las medidas, y vigilar su cumplimiento.
3. **Hacer un seguimiento de la información y sensibilización de la plantilla sobre los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad Interno, así como su grado de ejecución.**
4. Realizar el seguimiento de la aplicación y evolución del Plan de Igualdad Interno con la elaboración de un informe intermedio y otro final sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados.
5. Elaborar un informe de evaluación a la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad Interno que aporte información sobre su nivel de ejecución, las estructuras de gestión y los logros alcanzados.
6. Aplicar las actualizaciones y/o adecuaciones que pudieran derivarse de los informes de seguimiento y de la nueva normativa que pudiera surgir durante el periodo de vigencia.
7. Interpretar y valorar las soluciones a los posibles conflictos que puedan producirse en la aplicación del I Plan de Igualdad Interno.
8. Elaborar propuestas de mejora para futuras intervenciones.
9. Mantener contacto permanente con las áreas responsables de la ejecución de las diferentes medidas del Plan de Igualdad recordando las pendientes de ejecución, solicitando periódicamente información sobre las ejecutadas y los resultados obtenidos.

Propuesta.



Reglamento de la Comisión de Seguimiento (CS)

FUNCIONES

1. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
2. Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad Interno, informando y asesorando sobre los procedimientos para la aplicación de las medidas, y vigilar su cumplimiento.
3. Hacer un seguimiento de la información y sensibilización de la plantilla sobre los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad Interno, así como su grado de ejecución.
4. **Realizar el seguimiento de la aplicación y evolución del Plan de Igualdad Interno con la elaboración de un informe intermedio y otro final sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados.**
5. **Elaborar un informe de evaluación a la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad Interno que aporte información sobre su nivel de ejecución, las estructuras de gestión y los logros alcanzados.**
6. Aplicar las actualizaciones y/o adecuaciones que pudieran derivarse de los informes de seguimiento y de la nueva normativa que pudiera surgir durante el periodo de vigencia.
7. Interpretar y valorar las soluciones a los posibles conflictos que puedan producirse en la aplicación del I Plan de Igualdad Interno.
8. Elaborar propuestas de mejora para futuras intervenciones.
9. Mantener contacto permanente con las áreas responsables de la ejecución de las diferentes medidas del Plan de Igualdad recordando las pendientes de ejecución, solicitando periódicamente información sobre las ejecutadas y los resultados obtenidos.

Propuesta:

1. Realizar el seguimiento de la aplicación y evolución del Plan de Igualdad Interno con la elaboración de un informe intermedio y otro final que incluya información sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados, el nivel de ejecución y las estructuras de gestión.



Reglamento de la Comisión de Seguimiento (CS)

FUNCIONES

1. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
2. Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad Interno, informando y asesorando sobre los procedimientos para la aplicación de las medidas, y vigilar su cumplimiento.
3. Hacer un seguimiento de la información y sensibilización de la plantilla sobre los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad Interno, así como su grado de ejecución.
4. Realizar el seguimiento de la aplicación y evolución del Plan de Igualdad Interno con la elaboración de un informe intermedio y otro final sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados.
5. Elaborar un informe de evaluación a la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad Interno que aporte información sobre su nivel de ejecución, las estructuras de gestión y los logros alcanzados.
6. **Aplicar las actualizaciones y/o adecuaciones que pudieran derivarse de los informes de seguimiento y de la nueva normativa que pudiera surgir durante el periodo de vigencia.**
7. Interpretar y valorar las soluciones a los posibles conflictos que puedan producirse en la aplicación del I Plan de Igualdad Interno.
8. Elaborar propuestas de mejora para futuras intervenciones.
9. Mantener contacto permanente con las áreas responsables de la ejecución de las diferentes medidas del Plan de Igualdad recordando las pendientes de ejecución, solicitando periódicamente información sobre las ejecutadas y los resultados obtenidos.

- ⇒ Actualizaciones y/o adecuaciones.
- ⇒ Soluciones a los posibles conflictos.
- ⇒ Propuestas de mejora.
- ⇒ Contacto permanente con las áreas responsables.



Reglamento de la Comisión de Seguimiento (CS)

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO



Presidencia y Secretaría.	Concejala y Secretaria de Igualdad
a. Reuniones.	Semestrales / Convocatoria: 2 días
b. Adopción de Acuerdos.	Consenso / mayoría simple
c. Actas de las reuniones.	Actas y contenidos
d. Confidencialidad.	Deber de sigilo
e. Medios.	Recursos necesarios
f. Sustitución de las personas.	Definir

Programación 2025

PROGRAMACIÓN 2025

ÁREA 1. CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN.

- L1.1. Estructuras de dinamización y seguimiento del Plan de Igualdad Interno.
- L1.2. Información y difusión del Plan de Igualdad Interno.
- L1.3. Formación en materia de igualdad.
- L1.4. Comunicación interna y externa.
- L1.5. Promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad política.

26

ÁREA 2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y POLÍTICA RETRIBUTIVA.

- L2.1. Clasificación profesional.
- L2.2. Selección, contratación y promoción.
- L2.3. Política retributiva.

26

ÁREA 3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

- L3.1. Información y sensibilización para el uso de las medidas de conciliación.
- L3.2. Estrategias para la mejora de las respuestas a la conciliación.

9

ÁREA 4. SALUD LABORAL.

- L4.1. Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.
- L4.2. Información y sensibilización sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- L4.3. Atención a mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres.

12

73

Programación 2025

ACCIONES REALIZADAS

Línea 1.2. PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNO.

- Envío por correo electrónico.
- Ubicación en el portal de empleo público.
- Presentación pública en Acto Institucional 8M.



Línea 1.3. CONSULTA ANUAL a la plantilla sobre necesidades formativas.



Programación 2025

ACCIONES REALIZADAS

⇒ Línea 1.3. PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD para el personal técnico y político.



⇒ Línea 4.2. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.



Programación 2025

PLANIFICACIÓN

RESPONSABLES	CALENDARIO	NOTAS
	EJECUTADA	→ Se indica el año de ejecución
	PENDIENTE	→ Planificada para 2025
	NO SE DISPONE DE INFORMAC.	→ No se dispone de información
	EN GRIS	→ Planificada para 2026



IMPORTANCIA	FACTIBILIDAD
●	Prioritaria
●	Factible

ANEXO 3. PRESENTACIÓN REUNIÓN 20 DE ENERO.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD INTERNO

- ➔ Guía del Sistema de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad Interno.
- ➔ Práctica de la aplicación de herramientas.



Sistema de Seguimiento y Evaluación

Sistema de Seguimiento y Evaluación

Presentación

1. Objetivos de evaluación
2. Objeto de evaluación
3. Principales agentes críticos en esta evaluación
4. Matrices de evaluación
5. Herramientas
6. Procedimiento
7. Informes



Sistema de Seguimiento y Evaluación

Para qué evaluamos

Objetivos



Ilustración, comprensión (enlightenment)



Retroalimentación o mejora (improvement)

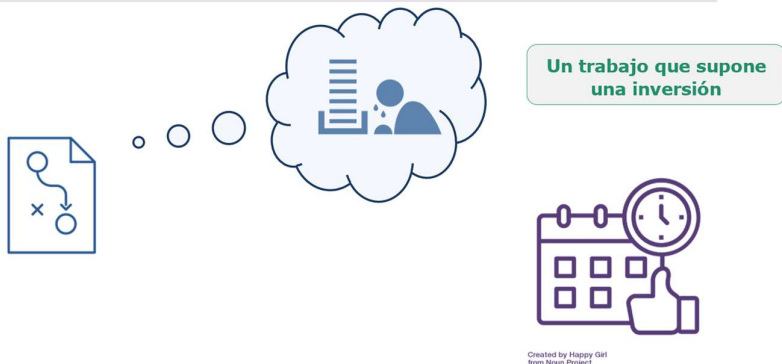


Control de responsabilidades y rendición de cuentas (accountability)

- Identificar en qué medida se han conseguido los **cambios** previstos.
- Conocer el nivel de **ejecución** del I Plan de Igualdad Interno.
- Identificar los **procesos de trabajo** y los logros que han generado.
- **Rendir cuentas** a la plantilla de los compromisos adquiridos con la aprobación del I Plan de Igualdad Interno.

Sistema de Seguimiento y
Evaluación

La evaluación

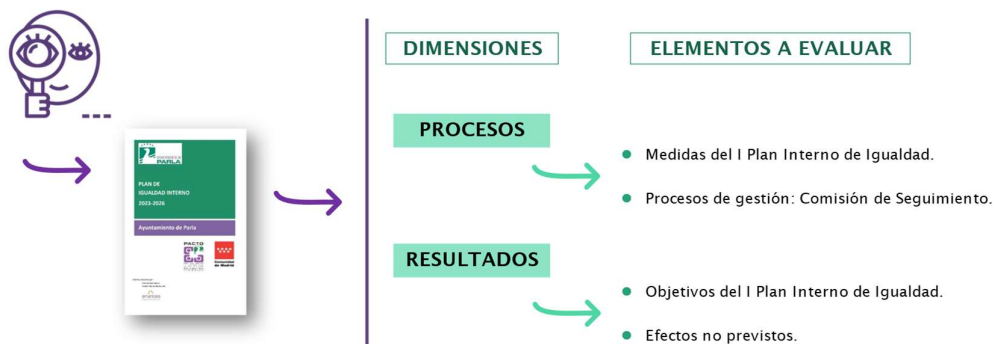


La evaluación debe ser útil y práctica

Sistema de Seguimiento y
Evaluación

Qué evaluamos

➔ Nuestro objeto de evaluación



Sistema de Seguimiento y
Evaluación

Matriz de evaluación

Una **GUÍA RESUMEN DEL TRABAJO DE CAMPO** que se concreta en una **tabla** en la que se detallan:

- ➔ las **preguntas de evaluación**
- las **dimensiones**
- los **indicadores**
- las **herramientas** para la recogida de información y
- las y los **agentes**.

Concreta qué, cómo y quién



Sistema de Seguimiento y Evaluación

Matriz de evaluación: indicadores

➔ Ejemplo









Evaluamos las MEDIDAS DEL PLAN



Pregunta de evaluación	Indicadores	Descripción	Técnicas
PM01. ¿Se han desarrollado las acciones tal como estaba previsto en el Plan de Igualdad?	IPM01. Nivel de ejecución de las acciones (también nuevas y con modificaciones)	Descripción de la acción (formatos, contenidos, calendario, duración...) Datos de participación desagregados por sexo. Agentes/áreas que participan en su desarrollo. Elaboración de materiales (detalle, nº, personas a la que se llega).	Ficha de acción.
	IPM02. Ajuste de las acciones a lo previsto en el Plan de Igualdad.	Acciones realizadas, no realizadas y acciones nuevas. Motivos del no desarrollo de acciones.	Registro. Ficha de acción.

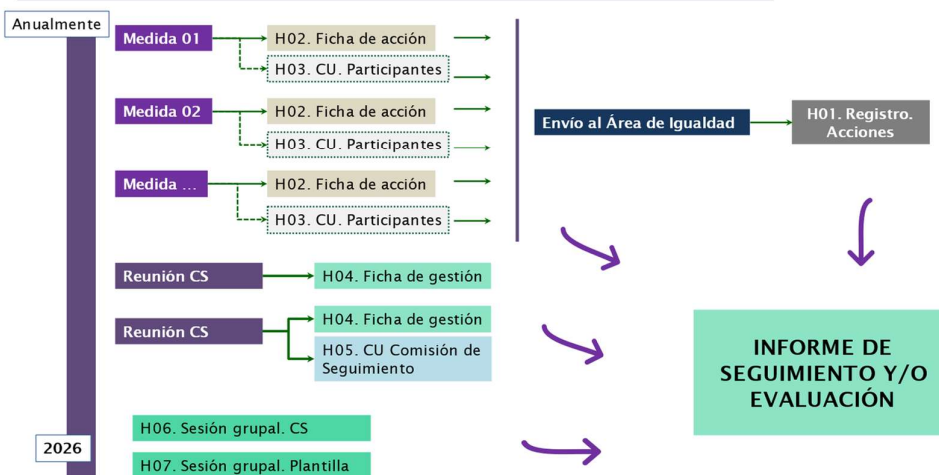
Sistema de Seguimiento y Evaluación

Herramientas

H01. Registro. Acciones		H04. Ficha de gestión	
H02. Ficha de acción	 	H05. Cuestionario. Comisión de Seguimiento	
H03. Cuestionario. Participantes en acciones		H06. Sesión grupal. Comisión de Seguimiento	
H07. Sesión grupal. Plantilla			

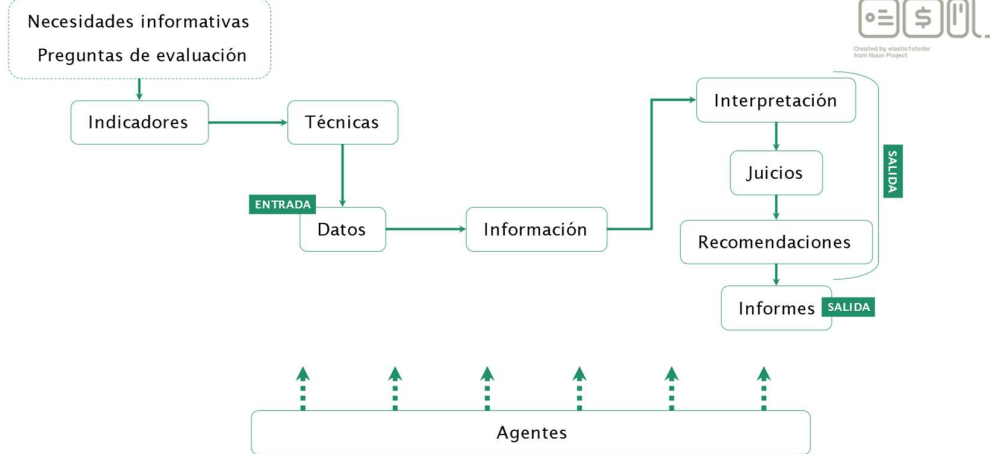
Sistema de Seguimiento y Evaluación

Procedimiento. Aplicación de herramientas



Sistema de Seguimiento y
Evaluación

Matriz de evaluación



Programación 2025

ACCIONES REALIZADAS



ÁREAS DE TRABAJO	LÍNEAS DE TRABAJO	Medidas ejecutadas
A1. CULTURA DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN	L1.1. Estructuras de dinamización y seguimiento del Plan de Igualdad Interno.	1
	L1.2. Información y difusión del Plan de Igualdad Interno.	3
	L1.3. Formación en materia de igualdad.	5
	L1.4. Comunicación interna y externa.	2
	L1.5. Promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad política.	0
A2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y POLÍTICA RETRIBUTIVA	L2.1. Clasificación profesional.	0
	L2.2. Selección, contratación y promoción.	1
	L2.3. Política retributiva.	0
A3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	L3.1. Información y sensibilización para el uso de las medidas de conciliación.	1
	L3.2. Estrategias para la mejora de las respuestas a la conciliación.	2
	L4.1. Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.	0
A4. SALUD LABORAL	L4.2. Información y sensibilización sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	4
	L4.3. Atención a mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres.	1
		20