

II PLAN DE IGUALDAD

PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS MUNICIPALES
DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

2024 - 2027



El **II Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales**, reafirma el compromiso del Ayuntamiento de Zaragoza de **garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades** entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de **discriminación por razón de sexo** en el seno del Ayuntamiento. Se ha elaborado siguiendo la normativa vigente sobre Planes de Igualdad y ha sido negociado en el marco de la Comisión de Igualdad y la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Zaragoza.

Se trata de un plan:

- **Transversal**, porque comprende su desarrollo a todas las áreas del Ayuntamiento y a la totalidad de su plantilla.
- **Específico**, pues ha sido diseñado tras el análisis de la plantilla a la que se aplica.
- **Colectivo**, dado que su impacto positivo mejora la situación laboral y personal de las mujeres y hombres que integran la plantilla municipal.
- **Participativo**, abriéndose a la colaboración de todos los servicios municipales.
- **Coherente**, al ser elaborado conforme a los resultados del Diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento (incluido en su Anexo IV), y de la evaluación del anterior plan.
- **Flexible y dinámico**, adaptándose a nueva normativa y a los resultados de su seguimiento.
- **En proceso continuo**, al presentar acciones calendarizadas que mantienen su vigencia en tanto no se elimine la desigualdad detectada en el ámbito que ocupan o hasta la aprobación de un nuevo plan de igualdad.

El **ámbito de aplicación** alcanza a la totalidad del personal funcionario y laboral de todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Zaragoza y al personal de sus organismos autónomos (patronatos y sociedades) que no tengan un plan de igualdad propio, y esté adherido al acuerdo de condiciones de trabajo comunes del personal del Ayuntamiento. Su vigencia es de cuatro años, del 2024 al 2027.

El Plan incluye en su Anexo II, el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual del Ayuntamiento de Zaragoza**, que es la herramienta principal para prevenir y actuar frente a las conductas sexistas, a través de medidas y un procedimiento aplicado por los órganos de Asesoría Confidencial y Comité de Asesoramiento.

La **Comisión de Igualdad**, formada paritariamente por representantes de la institución y de los sindicatos con derecho a la negociación colectiva, es el órgano que garantiza su cumplimiento a través del impulso, supervisión y evaluación de las acciones que contiene.

El Plan se articula en 4 ejes de actuación con sus respectivos objetivos, y en los que se priorizan 12 Líneas de Actuación, definiéndose 21 objetivos específicos.

- **EJE A Cultura de la Organización.**
- **EJE B Gestión de Recursos Humanos.**
- **EJE C Conciliación y Corresponsabilidad.**
- **EJE D Prevención, Salud Laboral y Protección frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso por Orientación Sexual.**

Para la consecución de los objetivos se han diseñado **44 acciones de igualdad**, que se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen a responsables de su implementación. A estas acciones se suman **6 medidas en proceso permanente** del I Plan de Igualdad contenidas en el Anexo I. Para facilitar su seguimiento y evaluación, cada acción es acompañada de indicadores objetivamente verificables y sensibles al género.

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
A CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la organización municipal.	Línea A.1 Comunicación y sensibilización.	A.1.1. Informar y sensibilizar a la plantilla municipal sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.
		A.1.2. Potenciar una imagen de la institución inclusiva y no sexista.
	Línea A.2 Participación y negociación.	A.2.1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y representación y en sus actuaciones.
		A.2.2. Introducir la perspectiva de género en el Pacto Convenio.
	Línea A.3 Formación.	A.3.1. Fomentar en la plantilla municipal la formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
		A.3.2. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación y en todos los procesos de su ejecución.
	Línea A.4 Estructura y órganos municipales para el seguimiento del PIEEM.	A.4.1. Coordinar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones del PIEEM desde la institución.

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
B GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Garantizar la implementación de la perspectiva de género en la gestión de personal, velando para que todos los procesos garanticen la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Línea B.1 Acceso.	B.1.1. Impulsar la participación de mujeres y hombres en la oferta de plazas de la Oferta de Empleo Público en las que se detecte subrepresentación de alguno de los sexos.
		B.1.2. Promover la paridad en los órganos de selección.
	Línea B.2 Plantilla, RPT y promoción profesional.	B.2.1. Fomentar el acceso igualitario para hombres y mujeres a los puestos de trabajo.
		B.2.2. Introducir la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.
		B.2.3. Potenciar el acceso de mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.
	Línea B.3 Retribuciones.	B.3.1. Cumplir con el principio de transparencia retributiva.
		B.3.2. Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
C CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal e impulsar la corresponsabilidad en hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.	Línea C.1 Conciliación.	C.1.1. Conocer las solicitudes y autorizaciones de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar por parte del personal del Ayuntamiento para detectar y corregir cualquier factor que pueda ser limitativo en el ejercicio del derecho a la conciliación.
		C.1.2. Corregir los obstáculos que puedan impedir que el personal municipal pueda hacer uso de las medidas de conciliación.
	Línea C.2 Corresponsabilidad.	C.2.1. Sensibilizar al personal municipal sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y trabajo doméstico.

EJES DE ACTUACIÓN	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
D PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Garantizar un entorno laboral adecuado para mejorar la calidad de la vida de las personas trabajadoras.	Línea D.1 Prevención y salud laboral.	D.1.1. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
		D.1.2. Actuar sobre los riesgos laborales que afectan de manera desigual a mujeres y hombres.
	Línea D.2 Clima laboral.	D.2.1. Potenciar factores físicos e interpersonales que contribuyan a favorecer un adecuado ambiente de trabajo.
	Línea D.3 Protección frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.	B.3.1. Reforzar herramientas de prevención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual.

+info PLAN DE IGUALDAD

www.zaragoza.es/sede/portal/plan-igualdad/

intranet.red.zaragoza.es/ciudad/intranet/igualdad/plan-igualdad.htm



Zaragoza
AYUNTAMIENTO