

# Principios del plan



El plan se caracteriza por ser:

- Transversal, integrando la igualdad en toda la organización.
- Preventivo y activo, orientado a avanzar y consolidar mejoras.
- Colectivo e integrador, dirigido a todo el personal.
- Negociado, mediante el diálogo entre la entidad y la representación de las personas trabajadoras.
- Dinámico y flexible, revisable durante su vigencia.

# Compromiso de la entidad

El Ayuntamiento de Socovos reafirma con este Plan de Igualdad su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y la mejora continua de su cultura organizativa.

El Plan ha sido elaborado conforme a la normativa vigente, mediante un proceso participativo y negociado con la representación de las personas trabajadoras, y se fundamenta en un diagnóstico previo que permite adaptar las actuaciones a la realidad de la entidad.

# Vigencia y seguimiento

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, con medidas calendarizadas y un sistema de seguimiento periódico.

La igualdad es un valor estratégico para el desarrollo de los servicios públicos, la calidad institucional y la mejora continua. Este Plan refuerza el compromiso del Ayuntamiento de Socovos con un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.



# I Plan de Igualdad Ayuntamiento de Socovos

2026-2030





## Diagnóstico

El diagnóstico realizado en el Ayuntamiento de Socovos ha permitido obtener una visión rigurosa y detallada de la situación en materia de igualdad en la entidad.

Los resultados muestran una organización comprometida con la igualdad, si bien se identifican retos que requieren planificación para avanzar hacia una igualdad más real y efectiva.

Entre las principales oportunidades de mejora destacan:



La posible infrarrepresentación femenina en determinados puestos o áreas.



La necesidad de reforzar la sistematización y transparencia en procesos como la selección y la promoción.



La mejora y consolidación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.



El refuerzo de la sensibilización en igualdad y la actualización de los protocolos en materia de acoso.



## Objetivos generales

- ✓ Integrar la **perspectiva de género** de forma transversal en la organización municipal.
- ✓ **Promover la igualdad** en todos los ámbitos del empleo público.
- ✓ **Eliminar cualquier discriminación** directa o indirecta en empleo, formación, promoción y retribuciones.
- ✓ Facilitar la **conciliación** y fomentar la **corresponsabilidad**.
- ✓ **Prevenir y actuar ante el acoso** sexual y por razón de sexo.
- ✓ Velar por el **uso inclusivo del lenguaje** verbal y visual.



## Ejes de actuación

El Plan se estructura en **11 áreas de intervención**, entre ellas:

Selección y contratación

Clasificación profesional

Promoción profesional

Formación

Conciliación y corresponsabilidad

Infrarrepresentación femenina

Retribuciones

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Salud laboral con perspectiva de género

Comunicación y lenguaje no sexista

Violencia de género