



Ayuntamiento de San Martín de la Vega  
Plaza de la Constitución 1  
San Martín de la Vega 28330  
+34 91 894 61 11  
[comunicacion@ayto-smv.es](mailto:comunicacion@ayto-smv.es)  
<https://www.ayto-smv.es>

## Plan de Igualdad de Género

El Plan de Igualdad de Género del Ayuntamiento de San Martín de la Vega se desarrolla de acuerdo con la publicación de la Comisión Europea [“Guía Horizon Europe sobre los Planes de Igualdad de Género”](#)

Este plan fue aprobado por el Gobierno Municipal el 14 de septiembre de 2023. El equipo Coordinador de Igualdad, encargado de la realización del plan lo revisará anualmente y actualizará según sea necesario.

El coordinador principal del plan es el Responsable de Recursos Humanos.

### 1. Situación Actual

El Ayuntamiento de San Martín de la Vega, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberá:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a los deberes de los y las trabajadoras, el Estatuto Básico del Empleado Público exige el cumplimiento de un Código de Conducta (art. 52) señala la exigencia del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, y los Principios éticos (art. 53) evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, la Disposición adicional séptima del texto refundido incluye los Planes de Igualdad:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por último, mencionar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual se trata de una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación.

## 2. Plan de acción para fortalecer la igualdad de género

No.	Objetivo	Acción	Plazos
1	Lograr el equilibrio de género en el personal del ayuntamiento	Contratar nuevos empleados con un equilibrio entre géneros	Medio-Largo plazo
2	Lograr el equilibrio de género en la Dirección	Encontrar nuevos miembros del equipo de gobierno con un equilibrio entre géneros	Medio-Largo plazo
3	Promover la igualdad de género en la comunidad a través de actividades e iniciativas	Realizar actividades y talleres sobre el área de enfoque de Género e Igualdad. Agregar la perspectiva de género a otras áreas de enfoque aplicables	Corto-Medio plazo
4	Llegar a una audiencia con equilibrio de género	Tomar acciones adicionales (promoción, comunicación, etc.) para equilibrar el género entre la audiencia de nuestras actividades incluyendo eventos, lectores, redes sociales, proyectos.	Corto plazo
5	Informar a todos los empleados y personal del Ayuntamiento de San Martín de la Vega sobre la diversidad y la igualdad de género en el lugar de trabajo.	Organizar anualmente una sesión de formación/información sobre diversidad e igualdad de género en el lugar de trabajo.	Corto plazo
6	Actualizar todos los procedimientos y mecanismos organizacionales en consecuencia para la igualdad y el equilibrio de género.	Actualizar todos los procedimientos operativos estándar del Ayuntamiento de San Martín de la Vega en consecuencia	Corto plazo

### 3. Implementación del Plan de Igualdad de Género

No	Acción	Recursos	Responsabilidad	Reporta
1	Contratar nuevos empleados con un equilibrio entre géneros	Networking y comunicación	Recursos Humanos, Alcaldía	El equipo Coordinador de Igualdad
2	Encontrar nuevos miembros del equipo de gobierno con un equilibrio entre géneros	Networking y comunicación	Recursos Humanos, Alcaldía	El equipo Coordinador de Igualdad
3	Realizar actividades y talleres sobre el área de enfoque de Género e Igualdad. Agregar la perspectiva de género a otras áreas de enfoque aplicables	Alcaldía, Concejalías, empresas externas, técnicos municipales	Equipo de gobierno	El equipo Coordinador de Igualdad
4	Recopilar datos de género sobre el grupo objetivo de nuestras actividades, incluidos eventos, lectores, redes sociales, proyectos y tomar medidas para llegar a ellos.	Secretaría de Alcaldía	Equipo de Gobierno	El equipo Coordinador de Igualdad
5	Organizar anualmente una sesión de formación/información sobre diversidad e igualdad de género en el lugar de trabajo.	RRHH, empresas externas, técnicos municipales	Concejalía de Recursos Humanos / Experto en Igualdad de Género asignado	El equipo Coordinador de Igualdad
6	Actualizar todos los procedimientos operativos estándar del Ayuntamiento de San Martín de la Vega en consecuencia	Secretaría de Alcaldía	Secretaría de Alcaldía	El equipo Coordinador de Igualdad

#### 4. Objetivos, indicadores de seguimiento y proceso de evaluación

No	Indicador Clave	Objetivos	Seguimiento	Evaluación
1	Número de empleados de cada género (F-M-X) entre los miembros del personal	Reparto igualitario entre F-M e incluir X	Reuniones de coordinación trimestrales del equipo Coordinador de Igualdad	El equipo Coordinador de Igualdad
2	Tasas salariales del personal según género	Igualdad de salarios entre géneros según rangos		
3	Número de cada género (F-M-X) entre los miembros del equipo de gobierno	Reparto igualitario entre F-M e incluir X		
4	Número de publicaciones sobre Género e Igualdad y con perspectiva de género	20% de las publicaciones anuales con perspectiva de género		
5	Datos desagregados por género de los ponentes/panelistas durante los eventos	Reparto igualitario entre F-M e incluir X		El equipo Coordinador de Igualdad
6	Datos desagregados por género de la audiencia durante los eventos y actividades del proyecto	Reparto igualitario entre F-M e incluir X		
7	Datos desglosados por género de los seguidores de las redes sociales	Reparto igualitario entre F-M e incluir X		