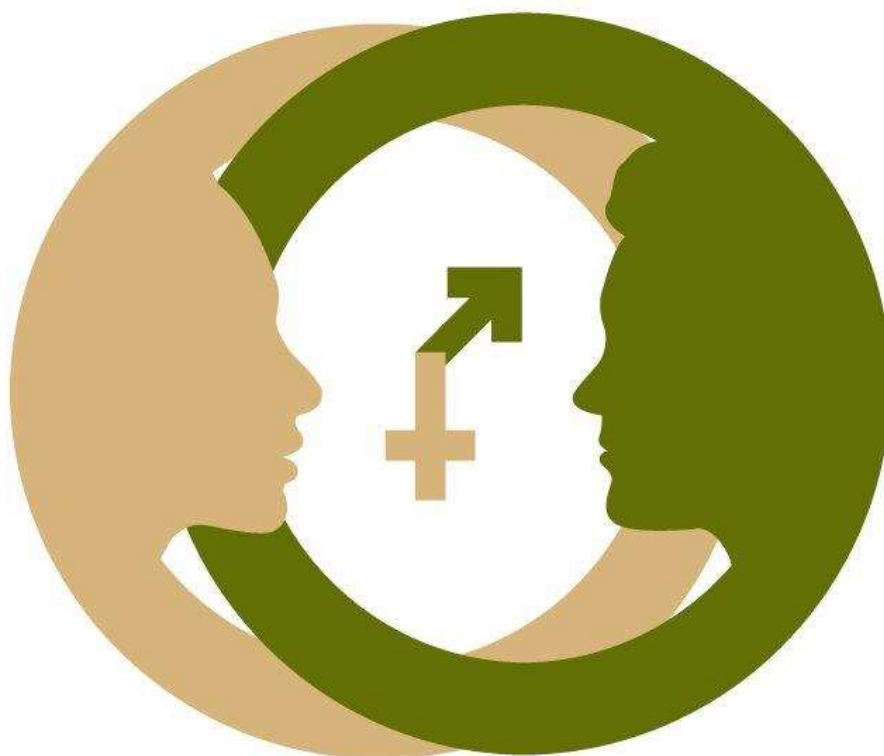




Plan de Igualdad

2022-2026



Ayuntamiento de
Daganzo

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	NORMATIVAS	5
	A nivel Internacional:.....	5
	A nivel europeo:	6
	A nivel Nacional,	7
	A nivel autonómico.....	7
	Convenios colectivos de aplicación:	8
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	9
4.	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
	Gestión Organizativa	11
	Características de la Plantilla.....	11
	Participación e implicación del personal.....	12
	Comunicación y lenguaje uso no sexista	13
	Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Procesos de Selección y contratación.....	13
	Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional	14
	Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Formación	15
	Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad	15
	Política salarial: Retribuciones	16
	Condiciones laborales igualitarias	16
	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	16
	Salud y Riesgos Laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17
	Violencia de género.....	18
	Movilidad.....	18
5.	OBJETIVO GENERAL	18
6.	AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	18
7.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
1.	RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	19
8.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	33
2.	Ámbito Gestión Organizativa:	33
3.	Ámbito Características de la Plantilla	33
4.	Ámbito Participación e implicación del personal	33
5.	Ámbito Comunicación uso del lenguaje no sexista.....	33
6.	Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Procesos de Selección y contratación	33
7.	Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional.....	33
8.	Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo Formación	33
9.	Ámbito presencia de mujeres en puestos de responsabilidad	33
10.	Ámbito Política salarial: Retribuciones.....	33
11.	Ámbito Condiciones laborales igualitarias	33
12.	Ámbito Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	34
13.	Ámbito Salud y Riesgos Laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	34
14.	Ámbito Violencia de género	34
15.	Ámbito Movilidad	34
1.	ÁMBITO ACCIONES GESTIÓN ORGANIZATIVA.....	34

2.	ÁMBITO CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	36
3.	ÁMBITO PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL	38
4.	ÁMBITO COMUNICACIÓN Y uso lenguaje no sexista	39
5.	ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	43
6.	ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROMOCIÓN PROFESIONAL	45
7.	ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO FORMACIÓN.....	46
8.	ÁMBITO PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.....	49
9.	ÁMBITO POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES.....	50
10.	ÁMBITO CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS	52
11.	ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	52
12.	ÁMBITO SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	54
13.	ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO	58
14.	MEDIDAS DE SEGUIMIENTO	59
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	63
	Indicadores de seguimiento y evaluación	63
10.	AGENTE DE IGUALDAD:	64
15.	Requisitos del Agente de Igualdad	64
16.	Funciones del Agente de Igualdad	65
11.	COMISIÓN DE IGUALDAD	65
17.	Objetivo de la Comisión de Igualdad.....	66
18.	Las funciones de la Comisión de Igualdad.....	67
	REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD (SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)	67

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Daganzo, se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en cumplimiento de los RD 901/2020 de 13 de Octubre por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de Mayo , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el RD 902/2020 de 13 de Octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir avanzando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas del Ayuntamiento de Daganzo, y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

2. NORMATIVAS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad del Ayuntamiento de Daganzo.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres destacando la IV Conferencia Mundial de la Naciones Unidas sobre las Mujeres en Beijing (China) en el año 1995.
- Después de Beijing:
 - 2000: La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.
 - 2005: En el marco del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. Los delegados aprobaron una declaración que subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio.
 - 2010: El examen al cabo de quince años de la Plataforma de Acción de Beijing se realizó durante el 54º periodo de sesiones de la Comisión, celebrado en 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía con beneplácito los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género, y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
 - 2015: La revisión y evaluación tras 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing tuvo lugar durante la 59ª sesión de la Comisión en 2015. La sesión abordó además las oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015. Los Estados miembros adoptaron una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y también defendió el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015.

- 2020: La revisión y evaluación tras 25 años desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing tendrá lugar durante la 64ª sesión de la Comisión que se celebrará en marzo de 2020.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones, realizado en Bruselas 5/03/2020 en donde se explica la Estrategia para la Igualdad de género en la Unión Europea, en el periodo 2020-2025.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.
- RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- RD 902/2020 de 13 de octubre de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Durante la elaboración del Plan de Igualdad que se acuerda en el presente documento se ha aprobado la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

A nivel autonómico

GALICIA:

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad

CANTABRIA:

- Ley 1/2004 de 1 abril, integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección de sus víctimas

PAIS VASCO:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

ARAGÓN

- Ley 7/2018, de 28 de junio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, de 21 de Julio, Igualdad efectiva de mujeres y hombres

BALEARES:

- Ley 11/2016, de 28 de Julio, de Igualdad de mujeres y hombres

VALENCIA:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

MURCIA:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

ANDALUCIA

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.
- Ley 9/2018 de 8 de octubre

CANARIAS

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Ley Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.

EXTREMADURA

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género en Extremadura

CASTILLA Y LEÓN

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

MADRID:

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

CASTILLA LA MANCHA

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombre de Castilla la Mancha

Convenios colectivos de aplicación:

ACUERDO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE DAGANZO

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES DE EMPRESA

En el Ayuntamiento de Dágaros de Arriba somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007.

Los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

En próximas fechas quedará constituida la **Comisión Negociadora de Igualdad**, que con carácter general se ocupará de negociar el Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Dágaros de Arriba, y una vez aprobado, propondrá su implementación por parte de la Comisión Permanente de Igualdad del Ayuntamiento, en el tiempo de duración que se decida para dicho Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla y será asesorada por una consultora externa, experta en igualdad.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y podremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

De hecho, una de las claves para el diagnóstico de la situación requerirá que todos los que formamos la plantilla del Ayuntamiento de Dágaros, rellenemos una encuesta de opinión y se la enviemos a la consultora que nos asesorará, ESPE S.L., quien custodiará todos los datos cualitativos y cuantitativos de la empresa.

Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición, colaboración y apoyo para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición.


Miguel Gascón Carrión
Concejala de Mujer e Igualdad



Ayuntamiento de la Villa de Daganzo (Madrid)

El Ayuntamiento de Daganzo y el comité de empresa, en su afán por lograr la igualdad de oportunidades en los servicios públicos del personal a su servicio, consideramos necesario un impulso a las políticas de igualdad que se lleven a cabo en el marco de las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta que la normativa europea tiene como principio fundamental desde 1999, fecha en que entra en vigor el Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Declaramos el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los intereses comunes que nos unen, se asientan sobre un modelo social basado en que los hombres y las mujeres podamos compartir trabajo, responsabilidades familiares y poder, compartir, en definitiva, un futuro donde todos podamos sentirnos cómodos con la igualdad.

COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El Ayuntamiento de Daganzo se compromete a negociar y desarrollar con la colaboración del comité de empresa un Plan de Igualdad para el personal a su servicio, entendiendo por Plan de Igualdad un conjunto ordenado de medidas por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará 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.

El objetivo de la redacción del Plan de Igualdad se basa en incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas municipales y garantizar una igualdad en los trabajadores del Ayuntamiento de Daganzo.

Para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, u ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan de igualdad incluirá la totalidad del Ayuntamiento de Daganzo, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas, respecto a las dependencias municipales.



Ayuntamiento de la Villa de Daganzo (Madrid)

El Ayuntamiento de Daganzo se compromete facilitar el Plan de Igualdad que se elabore a todas aquellas empresas con las que tenga, en la actualidad y a futuro, servicios subcontratados.

Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantizará el acceso de los representantes sindicales, o de las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Ambas partes se comprometen a llevar a cabo una comparación de la Igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de Daganzo antes y después del Plan de Igualdad, así como una evaluación de su desarrollo con la creación de una Comisión de Igualdad.

Lugar y fecha

Ayuntamiento de Daganzo

Comité de Empresa del Ayuntamiento de Daganzo

Comité de Empresa del Ayuntamiento de Daganzo

4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La organización ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la organización se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Las conclusiones obtenidas por los distintos ámbitos son:

Gestión Organizativa

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Crear la figura de agente de igualdad	Creación de la figura de "Agente de Igualdad" para personas del grupo A2, y con la titulación académica requerida por la normativa vigente. Con la definición y funciones incluidas en este Plan.
Se necesita máxima difusión de compromiso con la igualdad	Aunque la organización informa de su posicionamiento respecto a la igualdad de mujeres y hombres, no lo hace de manera sistemática con todos los grupos de interés.

Características de la Plantilla

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Sensibilizar a la plantilla municipal a través de la información y comunicación	1. Difusión del Plan de Igualdad, una vez aprobado, e información continuada de las acciones que se vayan desarrollando y de los resultados obtenidos, a través de los distintos medios de comunicación interna (Portal Corporativo, correos electrónicos, etc.) 2. Creación de un "Buzón de Igualdad" dentro del apartado de "Políticas de Igualdad", del Portal Corporativo, donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas en relación al Plan de Igualdad de los empleados y empleadas municipales. 3. Realización de campañas de información general en materia de igualdad dirigidas tanto a los empleados y empleadas municipales como al personal de otras empresas que prestan servicios en cualquiera de las instalaciones municipales. 4. Inclusión, de forma periódica, de mensajes concisos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, en el pie de la nómina de la plantilla municipal. 5. Elaboración de campañas de sensibilización específicas para la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas para toda la plantilla municipal.

	6. Creación de canales bidireccionales de comunicación que mejoren la transmisión de la información y la posibilidad de aclarar dudas. 7. Difusión de las valoraciones, informes o estudios que pudieran elaborarse por la Comisión para la Igualdad o por los Agentes de Igualdad del Ayuntamiento de Daganzo, en materia de igualdad y comunicación e imagen bajo la perspectiva de género. 8. Elaborar carteles con información sobre igualdad. 9. Envío de correos con información sobre igualdad.
No cuentan con la distribución de personal por nivel de estudios.	Procurar hacer un seguimiento de los estudios del personal

Participación e implicación del personal

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
La consultora ESPE S.L, realizó una “Encuesta de Opinión para la elaboración del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Daganzo” Se utilizó la plataforma Google Forms y el tratamiento de los resultados es el que la herramienta ofrece. La encuesta se inició el 6 de julio de 2021 hasta el día 6 de agosto de 2021 De las posibles 139 opiniones que se hubieran recibido si el total de la plantilla respondiera, han sido 37 cuestionarios los recibidos, lo que supone que el 26.62% de la plantilla ha leído la encuesta y la ha contestado, y han mostrado por tanto su interés. Esta encuesta está a disposición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y sirve para analizar el interés de la cuestión tratada e incluso recoge propuestas de algunas personas sobre el proceso que nos conducirá al plan de igualdad. Lo más relevante es que toda la plantilla ha sido informada y ha tenido la oportunidad de participar. De las 37 encuestas, 35 indican su sexo y de ellas 25 han sido mujeres (71.4%) y 10 hombres (28,6%). En un anexo 1 al presente informe de diagnóstico, se encuentran los resultados de la encuesta de opinión que se efectuó.	El Ayuntamiento tendrá una Comisión Negociadora de Igualdad. Esta comisión tendrá la misión de validar y negociar el Informe de Diagnóstico y Plan de Igualdad. Una vez cumplida su misión se disolverá y se constituirá una Comisión de Igualdad, que tendrá que velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.

En el momento del diagnóstico no existía la función del seguimiento de la ley de igualdad en ninguna persona del Ayuntamiento	Se debería nombrar la figura del/ la Agente de Igualdad y la de Perito Experto en Evaluación de Acoso Sexual, bien formando a una persona del Ayuntamiento o bien externalizando las funciones.
Actualmente en la organización no existe ninguna referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni como rol ni como indicado ni como perito.	En relación al acceso a la información para la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad, el Ayuntamiento debe mantener a disposición de la plantilla, a través de la Comisión de Igualdad, toda la documentación relativa a los mismos, garantizando su participación. Además de cumplir con la ley en cuanto a compartir información sobre los indicadores de igualdad y la brecha salarial de género.
Se ha comprobado que no ha existido ninguna campaña de concienciación de la igualdad ni de protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.	Deberá comenzar con la campaña de comunicación de igualdad para la plantilla, de la difusión y puesta en marcha del propio Plan de Igualdad.

Comunicación y lenguaje uso no sexista

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Revisar la denominación de las plazas de la plantilla y de los puestos de la R.P.T. utilizando un lenguaje no sexista	Empleo de un lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias. Uso de formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Procesos de Selección y contratación

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Utilizar la perspectiva de género en las ofertas de empleo y las pruebas selectivas	1. Con la aprobación de la oferta de empleo, en la que se relacionan las plazas, titulación requerida y forma de acceso al Ayuntamiento de Daganzo, se acompañará un estudio de género de la misma. 2. En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje. 3. Las bases serán informadas por la Comisión Técnica de Igualdad revisando el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva en las mismas, si procede.

	4. Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria (1 tema para: A.P., C2 y C1; y 2 temas para: A2 y A1), relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género. 5. Al finalizar los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando medidas para su estimación en futuros procesos.
Evitar la masculinización y feminización de plazas y puestos	1. En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos, incluyendo el objetivo del Plan de Igualdad de evitar esta situación. 2. Dar mayor publicidad, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, de las convocatorias de plazas, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres. 3. Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación. 4. Ante igualdad de condiciones, utilizar la discriminación positiva, favoreciendo al sexo menos representado.
Fomentar la paridad en los órganos de selección	En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso	1. Con carácter previo a la celebración del primer ejercicio se reunirá al Tribunal y/o Comisión de Valoración con algún miembro de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género. 2. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Garantizar la igualdad en los procesos de promoción	1. Realización por la Comisión de Igualdad de un estudio comparado de los factores que inciden en la carrera profesional de las empleadas y empleados municipales con el fin de adoptar medidas efectivas

	para evitar las desigualdades. 2. Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibidos).
--	---

Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Formación

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Fomentar la participación de mujeres y hombres en procesos formativos y favorecer su desarrollo profesional	1. Elaboración de un estudio de las necesidades formativas en el Ayuntamiento de Daganzo. 2. Incluir en el Plan de Formación la introducción de cuotas de participación femenina o masculina de hasta el 40 % en cursos de formación voluntaria en aquellos puestos o sectores en que exista subrepresentación masculina o femenina. 3. Valoración como mérito de la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.
Introducir mecanismos que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con la formación	1. Ampliación de los cursos de formación on-line en el Plan de Formación. 2. Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 3. Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Incluir cursos sobre género e igualdad de oportunidades en la formación del ayuntamiento	1. Inclusión en el Plan de Formación Municipal, de cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista, con carácter de reciclaje, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones. 2. Inclusión en el Plan de Formación Municipal de cursos específicos sobre: Corresponsabilidad doméstica y familiar, Coeducación, Salud y Género, con carácter voluntario, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones. 3. Utilización de lenguaje no sexista en todos los cursos que se oferten. 4. Establecer estudio de participación detallado por sexo y edad

Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles	1. Elaboración de procesos de promoción interna basados en los principios de mérito y capacidad, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. 2. Fomento de la participación, a través del Portal Corporativo, de los empleados y empleadas municipales en las convocatorias de promoción para las plazas y puestos en los que se encuentre subrepresentado su sexo.
Fomentar la paridad en los órganos colegiados	En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.

Política salarial: Retribuciones

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Vigilar las posibles desigualdades salariales.	Realización de un análisis comparativo de retribuciones por sexo, teniendo en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal municipal (productividades, horas extraordinarias, dietas, gratificaciones, premios, etc.).

Condiciones laborales igualitarias

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
No se lleva un seguimiento de las bajas el Ayuntamiento.	Se recomienda una estadística de las bajas con una explicación motivada y en su caso con un análisis por sexo edad y tipo de baja (enfermedad común, accidente laboral, excedencia...).

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Propiciar el uso de los derechos de conciliación existentes	1. Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas. 2. Difusión de los datos estadísticos anuales, desagregados por sexo, sobre la utilización de las medidas de conciliación. 3. Convocatoria de un concurso de ideas, entre toda la plantilla, para mejorar con sugerencias la

	utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 4. Flexibilidad horaria en entrada, salida o distribución de la jornada.
Concienciar a la plantilla sobre la importancia de compartir la responsabilidad familiar y doméstica	1. Difusión y sensibilización, a través del Portal Corporativo y de mensajes en las nóminas, sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigida especialmente a los/as empleados/as municipales. 2. Creación de un grupo de reflexión, a través del Portal Corporativo, sobre la nueva masculinidad y las ventajas de la corresponsabilidad. 3. Utilización de referentes de hombres corresponsables en el cuidado, en la difusión de las medidas de conciliación.

Salud y Riesgos Laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
Desarrollar e impulsar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dentro del ayuntamiento	1. Desarrollo de campañas de sensibilización, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, dirigidas a la plantilla municipal, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. 2. Elaboración de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.
Elaborar, aprobar y difundir un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	1. Elaboración y aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 2. Desarrollo de un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia y carácter de los supuestos de acoso en la plantilla. 3. Difusión sobre el procedimiento a seguir y funcionamiento del protocolo en el caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales	1. Desarrollo de un sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexo todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral, en la plantilla municipal. 2. Estudio específico (a través de encuestas) sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación al cuidado de otras personas, para conocer su incidencia sobre la salud del personal municipal. 3. Información en la revisión médica de empresa, sobre la necesidad de realizar exámenes preventivos específicos en las mujeres y los hombres.

	4. Incorporación de señalética con imágenes tanto de hombres como de mujeres en las instalaciones municipales de nueva creación. 5. Inclusión, en los planes de prevención de los centros de trabajo, de los lugares destinados a empleadas y empleados municipales, para su adecuación a la normativa vigente.
--	---

Violencia de género

OBJETIVO	PROPUESTA DE MEJORA
Propiciar la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género al ámbito laboral.	Colaboraciones con asociaciones, entidades, etc... propiciar la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género.

Movilidad

CONCLUSIONES	PROPUESTA DE MEJORA
N/A	N/A

5. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de organización en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

6. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Daganzo se aplicará a todos los centros de trabajo actuales y futuros, afectando al 100% de la plantilla.

En línea con su RSC, la organización dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveduría, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante cuatro años. Previo a la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, partiendo de los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Organización:	AYUNTAMIENTO DE DAGANZO (CIF. P2805300G)	N.º Exp: 012DS2021
Dirección:	Plaza de la Villa 1	28814 Daganzo de Arriba

Norma(s):	☒ <i>R D 902/2020</i> ☒ <i>R D 901/2020</i> ☒ <i>R D ley 6/2019</i>			
Tipo de auditoría:	☒ <i>DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PARA EL PLAN DE IGUALDAD INICIAL.</i> ☐ <i>ADAPTACIÓN DEL R D 902/2020 A UN PLAN DE IGUALDAD</i> ☒ <i>EXISTENTE</i> ☐ <i>RENOVACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.</i>			
Fecha Auditoría: 9 de agosto de 2021				
EQUIPO AUDITOR:				
Auditor jefe:	Francisco Gutiérrez Lorenzo			
Auditor:	Fernando Minaya Rodriguez			
Experto Técnico:				
1. RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA				
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO / ÁREA	REUNIÓN INICIAL	ENTREGA DE DATOS	JUSTIFICACIONES
Miriam Galán Camisón	Concejala de Juventud e Infancia, Mujer e Igualdad, Comunicación	SI	SI	SI
Clara Isabel Carrera Rodriguez	1ª Teniente de Alcalde, Concejala de Comercio e Industria, Sanidad y Recursos Humanos	SI	SI	SI
DEFINICIÓN 1:				
AUDITORÍA RETRIBUTIVA PARA PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.				
Una auditoría retributiva consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta auditoría de igualdad retributiva contempla la elaboración de un registro salarial para comprobar las desigualdades salariales existentes en la empresa, el análisis de esta información, la fijación de metas a futuro y la puesta en marcha de planes de actuación para alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad salarial.				

OBJETIVOS:	
• Respetar el principio de transparencia retributiva • Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor	
El artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para “comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.	
OBLIGACIONES:	
• Todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un Plan de Igualdad registrado, antes del 7 de marzo del año 2022, y éste deberá contener una auditoría de igualdad retributiva. • Cada vez que caduque el Plan de Igualdad se requerirá una auditoría retributiva. • Si se producen cambios significativos en el esquema de retribuciones de la empresa, se deberá modificar el Plan de Igualdad y hacer una auditoría retributiva.	
CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (Arts. 46 R D 902/2020 LOI; 7-8 RD 902/2020):	
1. EVALUCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: a. SISTEMA RETRIBUTIVO. b. SISTEMA DE PROMOCIÓN	EXIGENCIAS DE • ADECUACIÓN • TOTALIDAD • OBJETIVIDAD.
2. RECOPIACIÓN DE DATOS: a. MEDIA ARITMÉTICA DE LO REALMENTE PERCIBIDO SEGÚN TRABAJOS DE IGUAL VALOR. b. MEDIANA DE LO REALMENTE PERCIBIDO SEGÚN TRABAJOS DE IGUAL VALOR.	
3. ANÁLISIS DE DATOS: a. CUANDO LOS VALORES PROMEDIOS MUESTREN UN 25% DE DIFERENCIA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
4. PLAN DE ACCIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS: a. OBJETIVOS b. ACTUACIONES CONCRETAS c. CRONOGRAMA d. RESPONSABLE DE SU IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO.	
DEFINICIÓN 2: BRECHA SALARIAL	

La brecha salarial es uno de los principales factores relacionados con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres y se define como la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media menos que un hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar los sueldos entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

AUDITORÍA

VALIDACIÓN DEL EQUIPO AUDITOR SOBRE LA EFICACIA DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- ☒ SE EVIDENCIA LA EFICACIA DEL SISTEMA, NO SIENDO NECESARIAS ACCIONES DE MEJORA, SE RECOMIENDA SU SEGUIMIENTO CONTINUO.
- ☐ EL SISTEMA PRECISA ADAPTAR MEJORAS Y ASÍ PODER RELACIONAR VALOR DE UN PUESTO CON REMUNERACION.
- ☐ SE RECOMIENDA EL DESARROLLO DE UN NUEVO SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

VERIFICACIÓN DEL SISTEMA EMPLEADO Y SUS CARACTERÍSTICAS Y MOTIVACIÓN DE LAS CONCLUSIONES:

La empresa pública del Ayuntamiento de Daganzo utiliza la clasificación profesional con una diferenciación entre funcionarios y personal laboral, sin embargo, al final hace las agrupaciones profesionales con los grupos y niveles que recomienda la RPT de la Administración del Estado.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

PUESTOS, GRUPOS Y NIVELES



Ayuntamiento de
Daganzo

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL
INTERVENTOR	A1	30
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO	A1	29
TESORERO	A1	28
INGENIERO INDUSTRIAL / ARQUITECTO SUPERIOR	A1	24
JEFE DE SERVICIO DE EMERGENCIAS Y PROTECCION CIVIL	A1	22
TÉCNICO DE EDUCACIÓN (ADMINISTRATIVO)	A2	
PROFESOR ADULTOS (PROFESOR)	A2	
TRABAJADOR SOCIAL	A2	
COORDINADOR DE DEPORTES (MONITOR)	A2	
BIBLIOTECARIO	A2	
TECNICO DE JUVENTUD	A2	
ARCHIVERA	A2	
PROFESOR DE MUSICA	A2	
PROFESOR DE BAILE	A2	
INFORMATICO	A2	
RESP. ADMIN. ELECTRÓNICA (ADMINISTRATIVO)	C1	22
ADMINISTRATIVA SECRETARIA, REGISTRO Y PADRÓN (ADMINISTRATIVO DE RECAUDACIÓN)	C1	19
CABO	C1	18
POLICIA / AGENTE (POLICÍA) BESCAM	C1	16
TÉCNICO EN MEDIOAMBIENTE	C1	
ADMINISTRATIVO CONTABILIDAD (DE INTERVENCIÓN)	C1	19
TÉCNICO DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL	C1	19
RESPONSABLE DE COMPRAS	C1	
TÉCNICO AUXILIAR INFORMATICO	C1	
OFICIAL DE SERVICIOS MULTIPLES	C2	
MONITOR DEPORTES	C2	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	
ENCARGADO JARDINERIA	C2	
ENCARGADO SERVICIOS MULTIPLES	C2	
OPERARIOS DE SERVICIOS MÚLTIPLES (OBRAS Y SERVICIOS)	E	
OFICIAL DE SERVICIOS MULTIPLES	E	
AYUDANTE SERVICIOS MULTIPLES	E	
LIMPIADORA	E	
CONSERJE	E	
ALGUACIL AYUNTAMIENTO	E	
PROFESOR CORTE Y CONFECCION	E	
PROFESOR MANUALIDADES	E	
PROFESOR PINTURA	E	

Se publican con nombre y apellidos los salarios

Con todas las condiciones descritas, se puntúan los puestos de trabajo existentes en la organización:

ACCIONES DE MEJORA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SI PROCEDE)

Sería aconsejable hacer un seguimiento de las valoraciones de los puestos de trabajo según evolucione las negociaciones del convenio colectivo.

VALIDACIÓN DEL EQUIPO AUDITOR SOBRE LA RECOPIACIÓN DE DATOS

- ☒ EXISTE UNA HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO QUE PERMITE ASOCIAR REMUNERACIONES CON PUESTOS DE TRABAJO.
- ☐ LA HERRAMIENTA UTILIZADA DEBE ADAPTAR MEJORAS Y ASÍ PODER CUMPLIR CON LO EXIGIDO POR LA NORMA.
- ☐ SE RECOMIENDA UNA HERRAMIENTA QUE PERMITA EL ANÁLISIS DE BRECHA SALARIAL.

VERIFICACIÓN DE LOS DATOS, SUS CARACTERÍSTICAS Y MOTIVACIÓN DE LAS CONCLUSIONES:

La empresa pública, dispone de una herramienta que la auditoría ha validado y que contiene en una hoja de cálculo todas las remuneraciones realizadas en el año 2020, en el periodo que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, de todas aquellas personas que al 31 de diciembre pertenecían a la plantilla de la empresa.

Dicha herramienta permite la clasificación del personal en puestos de trabajo, cada uno con su puntuación, permitiendo valorar cada punto con lo remunerado.

La remuneración analizada es la total, y procede de la suma de cuatro conceptos:

(1) Salario base y otros conceptos retributivos de naturaleza salarial que integran la retribución (pluses, complementos de puesto, personales, etc.)

(2) Retribución variable real o percibida (incentivos a corto o largo plazo, bonos, gratificaciones, guardias, etc.)

(3) Coste de los productos o servicios entregados en especie exentos y sujetos a IRPF (Seguro vida, T. Restaurantes, Seguro Médico, Plan de pensiones, entrega de acciones, etc.)

(4) Percepciones Extrasalariales, como son las indemnizaciones o compensaciones de naturaleza extrasalarial por gastos realizados como consecuencia de la actividad (Km, dietas, indemnizaciones despido y traslado, etc.)

Además, la herramienta considera las siguientes excepciones para homogeneizar el estudio:

- Jornadas laborales inferiores al 100%
- Alta en la empresa durante el ejercicio (no el 1 de enero)
- Minoraciones salariales por enfermedad, excedencia, maternidad, paternidad, ERTE, accidente,

La forma de homogeneizar los datos se hace con la denominada “equiparación”, estimando el valor de la remuneración fija (columna 1) si la persona está contratada un año entero y al 100% de desempeño.

Conforme a lo reglamentado en los reales decretos 901 y 902, así como lo contenido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, se calcula la media y la mediana por cada puesto de trabajo.

Finalmente, la herramienta permite destacar todas las desviaciones entre cada persona trabajadora y la media del puesto de trabajo al que pertenece, pudiéndose analizar los motivos desde cualquier perspectiva y no la exclusivamente relacionada con el género.

ACCIONES DE MEJORA PARA LA HERRAMIENTA DE RECOPIACIÓN DE DATOS (SI PROCEDE)

El ámbito de esta auditoría hace que la herramienta verificada, se centre en las diferencias de remuneración por género, pero con dicha herramienta se puede hacer un análisis de cualquier desviación, pudiendo corregir sus consecuencias.

VALIDACIÓN DEL EQUIPO AUDITOR SOBRE EL ANÁLISIS DE DATOS

- ☒ EXISTE UNA HERRAMIENTA O SISTEMA QUE PERMITE CONOCER LA BRECHA SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL QUE APLICA LA EMPRESA.
- ☐ NO EXISTE NINGUNA HERRAMIENTA NI SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LA BRECHA SALARIAL.

VERIFICACIÓN DEL SISTEMA O HERRAMIENTA UTILIZADO, SUS CARACTERÍSTICAS Y MOTIVACIÓN DE LAS CONCLUSIONES:

Esta auditoría ha visualizado en un cuadro de mando, es decir, con una herramienta informática del registro retributivo, que informa de forma fidedigna, de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa y durante el periodo de referencia del año natural.

Como ya se ha dicho anteriormente, la herramienta del registro retributivo, además de la información desagregadas por sexo (importes efectivos), incluye la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

Se puede hacer un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, teniendo como objeto, garantizar la ausencia de

discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplen con lo previsto en el artículo 28.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Del estudio realizado a través de esta auditoría y habiendo podido controlar las desviaciones remunerativas en un año, todas las diferencias de las distintas remuneraciones con la media y la mediana de cada puesto de trabajo no han supuesto un 25% de brecha salarial entre mujeres y hombres, o lo que es igual, las desviaciones estudiadas no se justifican, en ningún caso por tratarse de mujeres u hombres.

No se ha observado ninguna brecha salarial de género en ningún puesto de trabajo, no necesitándose, por tanto, ninguna justificación y/o medida correctiva.

ACCIONES DE MEJORA (SI PROCEDE)

La negociación y aprobación de un Plan de Igualdad para la empresa hace que sea necesaria la herramienta de registro retributivo o cuadro de mando en el seguimiento de cualquier desviación en las remuneraciones de puestos de trabajo que tienen igual valor y que deberían percibir remuneraciones parecidas, salvo justificación puntual. Pero en el caso del Ayuntamiento de Daganzo no existe mejora en la transparencia de los datos retributivos del personal, ya que:

Por una parte, existe un control inicial del gasto del personal del Ayuntamiento y el número de puestos de trabajo que pueden existir.

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

36

DAGANZO DE ARRIBA

RÉGIMEN ECONÓMICO

El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el 18 de diciembre de 2019, aprobó inicialmente el presupuesto general del Ayuntamiento de Daganzo de Arriba para el ejercicio 2020 y ordenó la publicación del mismo conforme a lo dispuesto en el artículo 169.1 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Habiendo transcurrido el plazo de quince días sin que se hayan presentado alegaciones al acuerdo de aprobación inicial, el presupuesto se considera definitivamente aprobado.

Conforme al artículo 169.3 del mencionado Real Decreto Legislativo 2/2004, se da publicidad a tal aprobación definitiva mediante el presente anuncio, donde figura el presupuesto general resumido por capítulos de todos los presupuestos y estados de previsión que lo integran.

Siendo el resumen a nivel de capítulos del presupuesto del Ayuntamiento de Daganzo de Arriba el siguiente:

PRESUPUESTO DE GASTOS 2020 (Resumen por capítulos)

CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	CRÉDITOS INICIALES
1	Gastos de personal	5.188.467,08
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	2.982.940,00
3	Gastos financieros	132.300,00
4	Transferencias corrientes	60.000,00
	Operaciones corrientes	8.363.707,69
6	Inversiones reales	149.000,00
	Operaciones de inversión	149.000,00
	Suma de gasto no financiero	8.512.707,69
9	Pasivos financieros	800.000,00
	Total general	9.312.707,69

Y además se publica con nombre y apellidos las remuneraciones presupuestadas de todo el personal, tanto de los funcionarios como del personal laboral.

DOCUMENTO 0 - MEMORIA (ENI): 827158 4.01.01.02 - PRESUPUESTOS. ANEXO DE PERSONAL FUNCIONARIO (PRESUPUESTOS MUNICIPALES EJERCICIO 2020)	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: DLGPZ-5X3R5-4CXBR Fecha de emisión: 28 de Julio de 2021 a las 14:06:26 Página 1 de 2	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE DAGANZO DE ARRIBA.Firmado 12/12/2019 09:33	ESTADO FIRMADO 12/12/2019 09:33
DOCUMENTO 0 - MEMORIA (ENI): 827160 4.01.01.02 - PRESUPUESTOS. ANEXO PERSONAL LABORAL (PRESUPUESTOS MUNICIPALES EJERCICIO 2020)	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: QVRGK-DM4BA-JDN79 Fecha de emisión: 28 de Julio de 2021 a las 14:05:23 Página 1 de 5	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE DAGANZO DE ARRIBA.Firmado 12/12/2019 09:33	ESTADO FIRMADO 12/12/2019 09:33



Este es una copia impresa de documento electrónico (Nº de registro electrónico: 63858-2589-0572401262008C7952330001363300262) emitido. El documento está firmado. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados web que le proporciona la entidad emisora de este documento.

[illegible]

1. *Journal of the American Medical Association*, 2000; 283: 2686-2692.



Dr. FREDERICK STANLEY, Director, American Museum of Natural History

PLAN DE ACCIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS			
OBJETIVOS	ACTUACIONES	FECHAS	RESPONSABLE

No es necesario ningún plan de acción para corregir las desigualdades retributivas, porque no hay brecha superior al 25%.

OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA		
¿Se han conseguido los objetivos de la auditoría?	☒ SI	☐ NO
En caso negativo indicar el motivo:		

Nota: Para todos aquellos hallazgos categorizados como **BRECHA SALARIAL** la empresa o la organización deberá:

- Aceptar y proponer un plan de actuación para solucionar la brecha, en un periodo de tiempo determinado y bajo la responsabilidad de una persona concreta.
- No aceptar y mostrar su desacuerdo con el diagnóstico, justificando la inconsistencia del hallazgo.

☐ Existen discrepancias ☒ NO existen discrepancias

DESCRIPCIÓN:

La conclusión de la auditoría retributiva es que NO hay brecha salarial en la empresa pública, lo que supone que no es preciso confeccionar un plan de acción para corregir las desviaciones. La empresa está remunerando conforme a lo dispuesto por el convenio colectivo que aplica, y por las directrices presupuestarias autorizadas, de manera que cualquier persona que desempeñe un puesto de trabajo determinado, percibirá lo estipulado, vigente y autorizado. Destacamos que el año analizado es el 2020.

En el caso de que la organización tenga la intención de presentar alegaciones a alguna de las apreciaciones detectadas durante la presente auditoria o cualquier otra discrepancia, deberá enviar mail a atención del auditor jefe ftgutierrez@telefonica.net con la justificación y en caso necesario las evidencias documentales necesarias para ser analizadas por los auditores.

Por la Organización

Nombre:

Cargo:

El Auditor Jefe

Nombre: Francisco Gutiérrez

A nivel de empresa no existe brecha salarial entre mujeres y hombres



El colectivo denominado A1 no presenta brecha salarial superior al 25%, si bien todo el colectivo es masculino.



8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

2. **Ámbito Gestión Organizativa:**

Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia del Ayuntamiento

3. **Ámbito Características de la Plantilla**

Hay que destacar el seguimiento de los indicadores de las personas trabajadoras en función de las peculiaridades y características de la plantilla, entendiendo que, a mayor número de variables desde el punto de vista de perspectiva de género, mayor capacidad en la toma de decisiones se desarrollarán

4. **Ámbito Participación e implicación del personal**

Al igual que en la prevención de riesgos laborales se precisa la existencia de una comisión de igualdad compuesta por personas trabajadoras que tengan conocimiento de la temática de la igualdad y la legislación que le aplica

5. **Ámbito Comunicación uso del lenguaje no sexista**

Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje en el marco de la cultura en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo

6. **Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Procesos de Selección y contratación**

Ampliar la revisión de los procedimientos de selección y contratación, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla

7. **Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo: Promoción Profesional**

Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de género

8. **Ámbito Participación igualitaria en los lugares de trabajo Formación**

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

9. **Ámbito presencia de mujeres en puestos de responsabilidad**

Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)

10. **Ámbito Política salarial: Retribuciones**

Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”.

11. **Ámbito Condiciones laborales igualitarias**

Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombre

12. **Ámbito Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

13. **Ámbito Salud y Riesgos Laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género.

Materializar el compromiso de la organización de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.

14. **Ámbito Violencia de género**

Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la organización para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

15. **Ámbito Movilidad**

Seguimiento de la movilidad de las personas trabajadoras, desde la perspectiva de género

Por cada uno de los ámbitos mostrado, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Tomando como base las conclusiones del diagnóstico, se articulan diferentes propuestas de mejora asociadas a la ejecución de acciones, durante la vigencia del plan de Igualdad que serán implementadas, seguidas y evaluadas por la comisión de igualdad.

1. **ÁMBITO ACCIONES GESTIÓN ORGANIZATIVA**

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia del Ayuntamiento	AGO5.- Verificar designación Agente/ Coordinador@ de Igualdad
	AGO 10.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	AGO 5
ACCIÓN POR REALIZAR			
Verificar designación Agente de Igualdad			
DESTINATARIO	Agente de Igualdad		
METODOLOGÍA			
Debe existir el perfil de Agente de Igualdad encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la organización.			
Es la Comisión de Igualdad quien designa a la persona, para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
-------------	---------------------------

• Registro de Acta de designación/nombramiento • N° comunicaciones realizadas • Canales de comunicación utilizados 100% plantilla debe recibir la comunicación		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Antes 31/12/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Dirección RRHH	
Comisión de igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AGO 10
ACCIÓN POR REALIZAR		
Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
El departamento de recursos humanos deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que desarrolle la organización. Además, este nivel de tratamiento de información de personas se hará extensivo a todo departamento de la organización, como será al de comunicación, responsabilidad social...		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
• A partir del primer informe de seguimiento todos los procedimientos generan información desagregada por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género. • Toda la documentación que genera la organización que refiera a personas se desagregará por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género.	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	FORMAS DE COMUNICACIÓN

Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	No procede
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Antes 31/12/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:		
Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

2. ÁMBITO CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Asumir el objetivo de la igualdad 40/60 en la configuración de la plantilla en el Ayuntamiento.	ACP1.- Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género. ACP5: Elaboración de un seguimiento sobre niveles de estudios de la plantilla.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Revisión para el ajuste, si fuera necesario, de los criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminaciones (directas/indirectas) entre mujeres y hombres. Para ello se tendrá en cuenta como base el/los Convenio/s Colectivo/s de aplicación, realizar una descripción objetiva y neutra de los puestos de trabajo (tanto en los documentos de descripción de puestos como en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, de modo que se base en competencias técnicas, de aptitud y actitud. Del mismo modo, también se recomienda revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las categorías/puestos de trabajo para eliminar cualquier uso de lenguaje sexista.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
Registro de informe de análisis y propuesta de corrección /mejora, que incluya la supresión de factores que responden a estereotipos y roles de género. Denominación de las categorías desde denominaciones no sexistas.	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	FORMAS DE COMUNICACIÓN

Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Los que sean necesarios para ejecutar la acción
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes 31/12/2023			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	Comisión de igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACP5
ACCIÓN POR REALIZAR		
Elaboración de un seguimiento sobre niveles de estudios de la plantilla.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Elaboración de un sistema de indicadores que refleje el nivel de estudios que tiene cada persona trabajadora en el Ayuntamiento.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
Nº de personas trabajadoras disgregadas por género y nivel de estudios.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes 31/12/2024			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	Comisión de igualdad/RRHH/		
RRHH / Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

3. ÁMBITO PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad de manera continua.	API1: Verificación de encuesta de opinión sobre clima laboral e igualdad en el Ayuntamiento
	API4: Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en el Ayuntamiento

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	API1
ACCIÓN POR REALIZAR			
Verificación de encuesta de opinión sobre igualdad en el Ayuntamiento			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Realización de una nueva encuesta de opinión próximo al vencimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, con preguntas genéricas y específicas de las acciones tomadas en el Ayuntamiento			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
• % Participación en la encuesta • Análisis de resultados de las propuestas desarrolladas en el Plan de Igualdad implementado			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la del Ayuntamiento
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Entre el 01/01/2026 y 30/06/2026			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de Igualdad		
Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	API4
ACCIÓN POR REALIZAR			
Comunicación y divulgación de las novedades de las materias de igualdad en el Ayuntamiento.			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			

La comisión de igualdad(seguimiento) será la encargada de comunicar y divulgar, cuando así lo acuerde todas las políticas y noticias alrededor de la igualdad: protocolo de acoso, plan de igualdad.

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Registro en el REGCON - Campañas de divulgación anuales.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales del Ayuntamiento
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Entre el 31/08/2026 hasta el 30/07/2026			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH		
RRHH/ Agente de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

4. ÁMBITO COMUNICACIÓN Y USO LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla. Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo. Adaptar los sistemas de comunicación internas y externas del Ayuntamiento desde la perspectiva de género	ACL1 Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad
	ACL2 Elaborar un procedimiento de comunicación en materia de Igualdad por la Comisión de Igualdad
	ACL3 Revisión de las comunicaciones del Ayuntamiento en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo: web, cartelería, comunicaciones, Campañas publicitarias, Anuncios en medios de comunicación.
	ACL4: Formación del personal que redacta informes, comunicados y anuncios para evitar lenguaje sexista

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Difusión de la Política y Plan de Igualdad		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	

METODOLOGÍA
Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.
Los temas que deben tratarse son: la política de la organización en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la organización en esta materia.
Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Publicación en todos los canales habituales del Plan de Igualdad. 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad. - Grado de recepción de las personas. - Nº de sugerencias recibidas			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes del 31/12/2022			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad		
Comunicación/ Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ACL2
ACCIÓN POR REALIZAR			
Elaborar un procedimiento de comunicación en materia de Igualdad por la Comisión de Igualdad			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
A fin de coordinar correctamente todas las comunicaciones que emanen de la Comisión de Igualdad y del/la Agente de Igualdad, se establecerá con el Departamento de Comunicación un procedimiento adecuado de comunicaciones exclusivo en materia de igualdad.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
--------------------	----------------------------------

• Registro del procedimiento de comunicación. • Número de comunicaciones realizadas. • Tipología de comunicaciones. • Identificación de canales de difusión.		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Antes 31/12/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad/RRHH/	
Comunicación/Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Revisión de las comunicaciones del Ayuntamiento en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo: web, cartelería, comunicaciones, Campañas publicitarias, Anuncios en medios de comunicación.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Revisar las comunicaciones de la organización en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la organización. Esto es: - Web -Cartelería -Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos -Campañas publicitarias...		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
• Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados • Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudes tanto para personal como para clientela) • Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off...) • Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias...).	
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	FORMAS DE COMUNICACIÓN

Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes 31/12/2022			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad		
Comunicación/ Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACL4
ACCIÓN POR REALIZAR		
Formación del personal que redacta informes, comunicados y anuncios para evitar lenguaje sexista.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Impartir a toda la plantilla formación en el uso del lenguaje no sexista mediante cursos específicos.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Nº de personas que han recibido la formación - Nº de registros y firmas - Nº de mujeres y hombres que reciben la acción formativa - Registro de acreditaciones obtenidas			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes 31/12/2023			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad		
Comunicación/Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

5. ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	ASC1 Ampliar el análisis del proceso de acceso desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa
	ASC2 Valoración desde la perspectiva de género de la descripción de puestos de trabajo.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ASC1
ACCIÓN POR REALIZAR			
Ampliar el análisis del proceso de acceso/selección desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa.			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Se recomienda profundizar en todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género, en: - Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada. -Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes: requerimientos, capacidades, habilidades, experiencia, que permita eliminar aquellas que pudieran contribuir a la baja o nula presencia del sexo menos representado. -Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género, vinculada a factores de diversidad de género, de edad, origen, religión, orientación sexual... Todo ello orientado al cumplimiento del objetivo de igualdad de promover el acceso a posiciones/departamentos/unidades del sexo menos representado, fijando para ello porcentajes para conseguirlo, porcentajes para garantizar candidaturas del sexo infrarrepresentado... Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
• Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados • Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudes tanto para personal como para clientela) • Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off...) • Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias...).	

NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
		BAJO		
		MEDIO		
		ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS				
Los que sean necesarios para ejecutar la acción				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Durante la vigencia del Plan 2022 hasta 2026				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:		Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ASC2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Valoración desde la perspectiva de género de la Descripción de puestos de trabajo.		
DESTINATARIO	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.	
METODOLOGÍA		
El departamento de recursos humanos, tras recibir formación en igualdad prevista, realizará un análisis de los puestos de trabajo para identificar y eliminar, si existieran, sesgos de género en la descripción de los mismos		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Registro de informe de mejoras incorporadas. - Registro de Descripción de Puestos revisado.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes 31/12/2024			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

6. ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de Género.	APP1: Revisión de la política de promoción y sus procedimientos de desde la perspectiva de género

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	APP1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Revisión de la política de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Revisar la definición de la política de promoción para que no tenga integrada sesgos inconscientes de género que pudieran impedir o dificultar la promoción de mujeres. Y con ello todos los procedimientos al respecto. Con el propósito de establecer un sistema de indicadores que permita monitorear la evolución de la promoción por sexo/género.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Elaborar histórico de promociones en los últimos tres años, para conocer la tendencia y que servirá de base para el diseño de acciones positivas para contribuir al objetivo de incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. - Nº de perfiles desagregados por sexo susceptibles de promocionar en el último año. - Nº de perfiles desagregados por sexo que promocionaron. Especificando a qué posición y a qué departamento / unidad / nivel jerárquico. - Percepción de la plantilla sobre los procesos de promoción.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Durante la vigencia del Plan 2022 hasta 2026			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de Igualdad		
RRHH/ Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

7. ÁMBITO PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO FORMACIÓN

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	A.F1- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
	A.F2- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.
	AF6- Seguimiento de las acciones formativas en el Ayuntamiento.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	AF1
ACCIÓN POR REALIZAR			
Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.			
DESTINATARIO	- Comisión de Igualdad - Dirección y Mandos intermedios - Personal equipo de RRHH - Resto de plantilla		
METODOLOGÍA			
Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato en las organizaciones, uso no sexista del lenguaje la igualdad y la responsabilidad social de la organización, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la organización. Garantizar la formación del 100% de la plantilla en igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad, contribuyendo con ello al mantenimiento de un ambiente de trabajo, sano y seguro. Se recomienda que para promover el cambio cultural se requiera la integración del principio de igualdad a través de la formación como obligatoria, estableciendo un periodo limitado en el tiempo para la formación del total de la plantilla. La estrategia de formación tiene que identificar los diferentes objetivos destinatarios: Dirección y Mandos Intermedios / - Personal base / - Departamento de RRHH/Personas / - Plantilla Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de los/as trabajadores/as, como por parte de la organización que los contrata.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
• Número de acciones formativas realizadas por objetivos • Acciones de formación en igualdad realizadas por objetivos • % plantilla formada/año por objetivos • % categorías formadas/año • % niveles formados/año	

- Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas. % o grado de disminución de la brecha de género de representación en cada uno de los ámbitos diagnosticados, con el propósito de aproximarse al menos a la existente en la plantilla		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Antes 31/12/2024		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad	
Comisión de igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AF2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Iniciar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la organización.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target % plantilla formada/año por target % categorías formadas/año % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		

Los que sean necesarios para ejecutar la acción	
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN	
Al menos una formación anual durante la vigencia del Plan	
PERSONAL ASIGNADO	RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH/ Comisión de Igualdad
RRHH/ Comisión de Igualdad	
COMUNICACIÓN COMISIÓN	FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	AF6
ACCIÓN POR REALIZAR			
Seguimiento de las acciones formativas en del Ayuntamiento.			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Informar a la Comisión de Igualdad (Seguimiento) sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan dentro o fuera de la jornada y, en ese caso, cuáles son los mecanismos de compensación, para realizar un seguimiento de la participación.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo, de personas y horas.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Informe anual antes del 31 de diciembre. Cada año de vigencia del Plan. 2022 hasta 2026.			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	Comisión de igualdad/RRHH/		
Comisión de igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

8. ÁMBITO PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

OBJETIVO	ACCIÓN A REALIZAR
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	APR1 Verificar la existencia de informe anual de posición de dirección, subdirección y mandos intermedios. APR2 Ante la posibilidad de ampliar en puestos de alta responsabilidad intentar promocionar al género menos representado.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	APR1
ACCIÓN POR REALIZAR			
Verificar la existencia de informe anual de posición de dirección, subdirección y mandos intermedios.			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Revisar la distribución de géneros en los puestos de dirección, subdirección y mandos intermedios para que no tenga sesgos de género que pudieran impedir o dificultar la promoción de los géneros menos representados. Con el propósito de establecer un sistema de indicadores que permita monitorear en qué situación se encuentra la empresa en esos puestos de responsabilidad.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
Nº de personas disgregadas por género que conforman cada uno de los puestos de responsabilidad,			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
31/12/2022, 31/12/2023, 31/12/2024 y 31/12/2025			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:	Comisión de Igualdad		
RRHH/ Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	APR2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Ante la posibilidad de ampliar en puestos de alta responsabilidad intentar promocionar al género menos representado.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	

METODOLOGÍA
En el caso de ofrecerse una vacante en puestos de responsabilidad, tanto si la elección es contratar personal de fuera de la empresa, como ofrecérselo a una persona trabajadora de la propia empresa, esta debería, en la medida de lo posible, ser enfocado al género menos representado.

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS		
- Nº de personas dadas de alta en la empresa disgregadas por género. - Nº de personas promocionadas disgregadas por género. - El género menos representado en cada puesto de responsabilidad.				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN		
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización		
	BAJO			
	MEDIO			
	ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS				
Los que sean necesarios para ejecutar la acción				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
31/12/2022, 31/12/2023, 31/12/2024 y 31/12/2025				
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS		
Coordina:	Comisión de Igualdad			
RRHH/Comisión de Igualdad				
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN		

9. ÁMBITO POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	AR1 Verificar cumplimiento del. registro retributivo anual y análisis de desviaciones
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".	AR2. Verificar el seguimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AR1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar cumplimiento del. registro retributivo anual y análisis de desviaciones		

DESTINATARIO	Comisión de Igualdad / RRHH
METODOLOGÍA	
Seguimiento del cuadro de mando anual que analiza la remuneración practicada en el ejercicio.	

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
% desviaciones mayores o iguales al 25% por grupo profesional				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización que garanticen la participación del 100% de la plantilla
		BAJO		
		MEDIO		
		ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS				
Los que sean necesarios para ejecutar la acción				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Reunión anual antes del 31/12/2022, 31/12/2023, 31/12/2024 y 31/12/2025				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:		RRHH/ Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	AR2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Verificar el seguimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor		
DESTINATARIO	RRHH	
METODOLOGÍA		
Comprobar el cumplimiento y aplicación de la RPT.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Nº factores incorporados a la SVPT. - Nº de Nuevos puestos valorados			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	RRHH		Canales habituales de la organización que garantizan la participación del 100% de la plantilla
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Reunión anual antes del 31/12/2022, 31/12/2023, 31/12/2024 y 31/12/2025			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	RRHH		
Comisión de igualdad/RRHH			

COMUNICACIÓN COMISIÓN	FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

10. ÁMBITO CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Construir políticas sin discriminación de género.	ACI3: Análisis de las bajas laborales producidas.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACI3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Análisis de las bajas laborales producidas.		
DESTINATARIO	RRHH	
METODOLOGÍA		
Estudio y análisis de las bajas distribuidas por sexo, edad y el motivo (accidente laboral, enfermedad común...).		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
Nº de bajas en el Ayuntamiento.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Canal ético / RRHH/ Compliance		Canales de comunicación
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Reunión anual antes del 31/12/2022, 31/12/2023, 31/12/2024 y 31/12/2025			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad/RRHH/		
Comisión de igualdad/ departamento RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

11. ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	ACV2- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
	ACV3 Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACV2
ACCIÓN POR REALIZAR		
Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se incorporará a la base de datos del personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres. - Nº usos y tipo de medida por parte de hombres. - Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación. - Percepción de la plantilla sobre su uso y medidas.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		No procede
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes del 31/12/2024			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad		
Comisión de Igualdad/RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ACV3
ACCIÓN POR REALIZAR		
Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Desarrollo de al menos 2 campañas anuales, en coordinación con el Departamento de Comunicación, para incrementar el uso de medida de conciliación por parte de los hombres, concretamente de aquellas que tienen que ver con el cuidado de terceras personas, a proponer por la Comisión de Igualdad.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
- Nº de campañas realizadas en el año. % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres			

NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento		Comisión de Igualdad		Canales habituales de comunicación
		BAJO		
		MEDIO		
		ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS				
Los que sean necesarios para ejecutar la acción				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Durante la vigencia del Plan 2022 hasta 2026				
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS	
Coordina:		Comisión de igualdad		
Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad/ Comunicación				
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN	

12. ÁMBITO SALUD Y RIESGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Materializar el compromiso del Ayuntamiento de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo. Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo	ARP 3.- Realizar formación de la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	ARP.5.- Creación de un procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo.
	ARP6.- Revisión para actualización del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, y difusión a toda la plantilla
	ARP7.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
	ARP8.- Creación de un canal de denuncias específico.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ARP3
ACCIÓN POR REALIZAR			
Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
100% de la plantilla formada. - Percepción de la plantilla en materia de acoso. - Resultado de la acción formativa.	

NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de comunicación
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Antes del 31/12/2024		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad	
Departamento de Formación/ Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP5
ACCIÓN POR REALIZAR		
Creación de procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Número de personas a las que se ha comunicado el procedimiento. - Nº de casos de acoso sexual. - Nº de casos de acoso por razón de sexo. - Nº de casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de comunicación
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Antes del 31/12/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad	
Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	ARP6
ACCIÓN POR REALIZAR			
Revisión para actualización del Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo y difusión a toda la plantilla			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Se debe actualizar e implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo. El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento. Puede también preverse la resolución de los casos mediante un procedimiento informal, de manera que si a través de la confrontación de las partes o mediante un/a intermediario/a, en una primera instancia, de manera informal, se logra solucionar el problema, no sea necesario acudir al procedimiento formal de investigación. Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad). El procedimiento debe proporcionar al personal de la organización, la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia al superior/a inmediato/a y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso. Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal. Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
• Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Nº de información solicitada desagregada por sexo. • Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo. • Nº de informes de conclusiones. • Percepción clima laboral al respecto.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de comunicación
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			

Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Antes del 31/12/2022		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad	
Comisión de igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP7
ACCIÓN POR REALIZAR		
Difusión del Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS		
• N° de comunicaciones				
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN		
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de comunicación		
	BAJO			
	MEDIO			
	ALTO			
RECURSOS ASOCIADOS				
Los que sean necesarios para ejecutar la acción				
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN				
Antes del 31/12/2022				
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS		
Coordina:	Comisión de igualdad			
Comisión de igualdad				
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN		

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	ARP8
ACCIÓN POR REALIZAR		
Creación de un canal de denuncias específico.		
DESTINATARIO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA		
Existen 2 posibles metodologías a elegir por el Ayuntamiento:		

Externalización del canal de denuncias, incluido su seguimiento y asesoramiento Generar un canal propio con las garantías exigidas de confidencialidad

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Nº de quejas - Nº denuncias - Nº acciones propuestas de solución			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de igualdad		Canales específicos del canal de quejas - denuncias
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Antes del 31/12/2022			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad		
Comisión de igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

13. ÁMBITO VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO	ACCION A REALIZAR
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado el Ayuntamiento para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	AVG4.- Colaboraciones con asociaciones, ayuntamiento, etc... Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	AVG4
ACCIÓN POR REALIZAR			
Colaboración con asociaciones, ayuntamientos... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género			
DESTINATARIO	Mujeres VG		
METODOLOGÍA			
Establecer colaboraciones con Asociaciones de mujeres que desarrollen programas de intervención con mujeres víctimas de V.G., así como Ayuntamientos de los municipios donde se sitúan los centros de trabajo para facilitar e incrementar las opciones laborales de las mujeres, en el marco de su política de igualdad en el ámbito de su RSC (dimensión social externa)			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Nº de convenios firmados. - Nº de contratos de mujeres víctimas de VG.	

Nº de servicios que se subcontratan con organizaciones de mujeres víctimas de violencia		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización
	BAJO	
	MEDIO	
	ALTO	
RECURSOS ASOCIADOS		
Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN		
Durante la vigencia del Plan del 2022 al 2026		
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Agente de Igualdad	
Agente de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

14. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

AMBITO ASOCIADO	INDICADORES
	MS 1.- Control de la Formación
	MS.2.- Control de la Selección
	MS.5.- Encuestas de percepción de la plantilla
	MS.6.- Reuniones de la Comisión de Igualdad

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CÓDIGO Nº	MS1
ACCIÓN POR REALIZAR		
Control de la Formación		
DESTINATARIO	Personal de la plantilla	
METODOLOGÍA		
Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de formación para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de los mismos. Por lo tanto, los indicadores (siempre desagregados por sexo) que se deberían establecer para el seguimiento y control de las actuaciones formativas, tendrían que ser cuantitativos (número de cursos, número de horas...) y cualitativos (tipo de cursos, coste de los cursos...).		

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES	DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Actas de la Comisión de Igualdad. - Revisión de los indicadores establecidos. - Nº de cursos técnicos con su participación. - Nº de cursos transversales con su participación. - Se incorpora la información generada en el informe de seguimiento de todas las acciones	

formativas y del Plan de Formación. Valorar ampliar por la Comisión de Igualdad,			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Reunión anual antes del 31/12/2022, 31/12/2023, 31/12/2024 y 31/12/2025			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad		
Comisión de Igualdad/ RRHH			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	MS2
ACCIÓN POR REALIZAR			
Control de la Selección			
DESTINATARIO	Personal en incorporación		
METODOLOGÍA			
Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de selección, para garantizar la transparencia del mismo. Por ejemplo, número de CV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, así como la decisión final de la incorporación (sexo de la candidatura), número de mujeres y de hombres contratados en relación con los CV recibidos, etc.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
• N° de mujeres y hombres en el proceso • N° de currículos recibidos desagregados por sexo • Criterios de decisión final incorporación • Valorar ampliar por la Comisión de Igualdad			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Durante la vigencia del Plan del 2022 al 2026			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	

Coordina:	Comisión de Igualdad	
Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	MS5
ACCIÓN POR REALIZAR			
Encuestas de percepción de la plantilla			
DESTINATARIO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA			
Se realizará de forma periódica (con una cadencia mínima de un año y máxima de tres) una encuesta anónima para evaluar la implantación del Plan de igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el Plan de Igualdad sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización. La encuesta deberá tratar temas relacionados principalmente con: - Identificación de desigualdades. - Información recibida en materia de igualdad. - Percepción de utilidad y transferencia de la misma al puesto y entorno de trabajo. - Formación. - Uso del buzón de sugerencias o similar. - Conocimiento de los sistemas de apoyo (Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad). - Conocimiento de los procedimientos. - Percepción del estado actual de la organización en materia de igualdad. - Propuestas /sugerencias para la mejora...			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES		DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS	
• N° de encuestas enviadas • N° de encuestas contestadas y enviadas • Resultados obtenidos en cada parámetro planteado • Registro de informe de conclusiones obtenidas y propuestas de mejora a incorporar. • Registro de difusión a la plantilla de Informe ejecutivo de conclusiones.			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FORMAS DE COMUNICACIÓN	
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad	Canales habituales de la organización	
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Dos encuestas: una en 2023 y en 2025			
PERSONAL ASIGNADO		RESULTADOS OBTENIDOS	

Coordina:	Comisión de igualdad	
Comisión de Igualdad		
COMUNICACIÓN COMISIÓN		FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

FICHA DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		CÓDIGO Nº	MS6
ACCIÓN POR REALIZAR			
Reuniones de la Comisión de Igualdad			
DESTINATARIO	Comisión de igualdad		
METODOLOGÍA			
La Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.			
Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.			

SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN

INDICADORES			DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS
- Registro reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad - Registro de las Actas de la Comisión de Igualdad. - Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan			
NIVEL DE CUMPLIMIENTO			FORMAS DE COMUNICACIÓN
Responsable del Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		Canales habituales de la organización
	BAJO		
	MEDIO		
	ALTO		
RECURSOS ASOCIADOS			
Los que sean necesarios para ejecutar la acción			
CRONOGRAMA DE LA ACTUACIÓN			
Semestralmente durante la vigencia del Plan del 2022 al 2026			
PERSONAL ASIGNADO			RESULTADOS OBTENIDOS
Coordina:	Comisión de igualdad		
Comisión de Igualdad			
COMUNICACIÓN COMISIÓN			FECHA DE ENVÍO A LA COMISIÓN

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos 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”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la

igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativos los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad), y lo establecido por los RD 901 y RD 902 del año 2020

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la organización.

La organización deberá una figura de Agente o Coordinador de igualdad formalizado en el acta de designación, cuyo papel es el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la organización. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación o experiencia necesaria para ello.

10.AGENTE DE IGUALDAD:

Un agente de igualdad es aquel profesional que se encarga de diseñar, coordinar, dinamizar, implementar, gestionar y evaluar planes, programas, proyectos y campañas de acciones positivas orientadas a la igualdad de oportunidades y género dentro de empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, con y sin ánimo de lucro.

Es decir, tanto si le llamamos **agente de igualdad de género** como **agente igualdad de oportunidades (AIO)**, estamos hablando del profesional encargado de impulsar y desarrollar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones e instituciones, promoviendo e implementado las medidas necesarias para ello, como elaborar un plan de igualdad, implementarlo y realizar el consiguiente seguimiento de dichas actuaciones. Todo ello siempre, aplicando normativa recogida en la Ley de Igualdad.

15. REQUISITOS DEL AGENTE DE IGUALDAD

- Tener iniciativa y habilidades para la negociación.
- Dotes de comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad de analizar e interpretar la información
- Redacción y presentación de informes.
- Conocimiento y dominio de las tecnologías de la información.

- Capacidad para la mediación.
- Representar un modelo para el cambio en el ámbito de la igualdad.
- Ser flexible.
- Proactivo.
- Capacidades organizativas.
- Habilidades informáticas (concretamente, procesadores de texto o paquete de Office e Internet).
- Conocimientos actualizados sobre el ámbito y las leyes de igualdad.

16. FUNCIONES DEL AGENTE DE IGUALDAD

- Analizar y evaluar la situación de igualdad dentro de la organización.
- Elaborar, implementar y evaluar los planes de igualdad, coordinando para ello las diferentes áreas de intervención y departamentos de la entidad en la que trabaje.
- Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diferentes áreas de la entidad para la que trabaje.
- Definir acciones positivas para la igualdad de oportunidades, asesorar y cooperar para alcanzar su desarrollo e implementación en la entidad.
- Diseñar y gestionar programas o campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad.
- Apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres y de personas con dificultades especiales.
- Actuar como mediadores o peritos en situaciones relacionadas con la discriminación por sexo y/o género (siempre y cuando se cuente con la formación especializada para ello).

Hemos visto cuáles son las funciones de un agente de igualdad ¿cómo nos hacemos agentes de igualdad?

Si bien aún no existe un título oficial de agente de igualdad homologado, si podemos encontrar diferentes másteres y estudios de postgrado de especialización en igualdad que nos dan la formación complementaria necesaria para desempeñar esta profesión.

Si bien es cierto que FEPAIO (Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de Agentes de Igualdad Oportunidades) planteó una propuesta de certificación para la figura del agente de igualdad que podría reconocerse en el futuro.

11.COMISIÓN DE IGUALDAD

En muchos casos la Comisión Negociadora y la Comisión de Igualdad son lo mismo, hay otros casos en los que no, puesto que la Comisión Negociadora puede delegar en otras personas el proceso de diagnóstico, la concreción de medidas y el seguimiento de estas. Esas personas serían, en ese caso, la Comisión de Igualdad

Así que es posible que en una empresa exista por un lado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y por otro la Comisión de Igualdad, en cuyos miembros se delega las funciones que hemos mencionado y que no necesariamente tienen que formar parte de la Comisión Negociadora.

La Comisión de Igualdad es la estructura paritaria (Organización y RT) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la organización, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Debe recordarse que el propio artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En cualquiera de estos casos como se menciona en la ficha de medidas M6 la Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

En nuestro caso los integrantes de la Comisión Igualdad son:

Por representación organización:

-Clara Isabel Carrera Rodríguez

Miriam Galán Camisón

Lúa del Real Iglesias

Por representación legal plantilla:

Elena Molinero Rodríguez

M^a Carmen Frutos Tijero

17. OBJETIVO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la organización.

18. LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Elaborar y negociar el diagnóstico de Igualdad de conformidad con el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo del Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad y de conformidad con los RD 901 y RD 902
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.
- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad
- Designar persona para inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes de Igualdad.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD (SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

La Comisión de Igualdad cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos...

La comisión de igualdad tendrá al menos una reunión anual ordinaria para realizar el seguimiento del plan de igualdad y preparación de documentación.

La comisión tendrá reuniones extraordinarias cuando así lo solicite alguna de las partes, Ayuntamiento o RLPT para analizar circunstancias extraordinarias que se produzcan en el Ayuntamiento a nivel de igualdad, sirva como ejemplo los incrementos o disminuciones significativos de plantilla, o la compra-venta de unidades productivas.

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes

Se levanta Acta de los tratados en cada reunión, donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El acta será leída y aprobada en cada reunión.

En cada reunión se informará de las reuniones anteriores

La comisión podrá proponer la presencia de asesores en materia de igualdad en sus reuniones cuando los asuntos a tratar así lo requieran.

Todas las personas que conforman la comisión respetarán la confidencialidad de las reuniones.

Firmado Comisión Igualdad:

Fdo.
Representante Organización

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Organización

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Organización

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Organización

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Organización

Fdo.
RLT

Fdo.
Representante Organización

Fdo.
RLT

Fecha: 18/10/2022

En el asesoramiento del proceso de negociación que ha llevado a la publicación del presente Plan de Igualdad han intervenido los consultores y agentes de igualdad de la consultora :

Estructura de Servicios para Proyectos Empresariales S.L. (ESPE S.L.)

C/ Calderón de la Barca nº 32

28110 Algete (Madrid)

Tfno : 639 10 70 28

CIF: B-86532769

