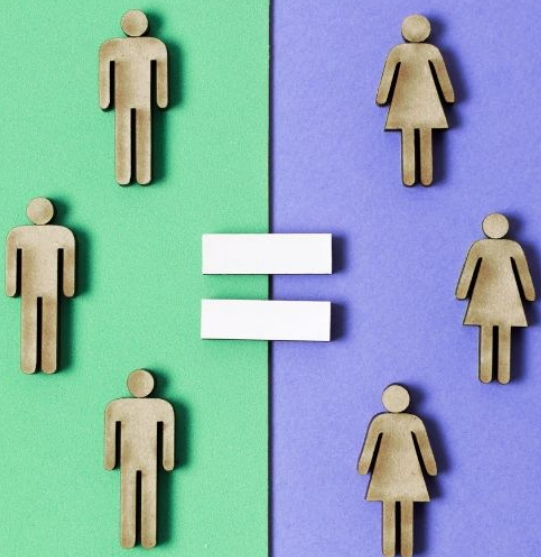


I PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE MARTOS 2025 - 2029



Redacción y diseño:



Fortalezas Formación S.Coop.And.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN DEL ALCALDE	1
INTRODUCCIÓN DEL PRIMER TENIENTE ALCALDE.....	2
INTRODUCCIÓN DE LA CONCEJALA DE IGUALDAD	3
MARCO LEGISLATIVO	4
FASE DE DIAGNÓSTICO	14
METODOLOGÍA	14
INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	15
OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	19
MEDIDAS Y	21
ACTUACIONES PREVISTAS.....	21
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	21
FORMACIÓN.....	22
PROMOCIÓN PROFESIONAL	23
RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO.....	24
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	25
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	26
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	28
COMUNICACIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO	28
SALUD LABORAL.....	29
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	30
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	31
PREVENCIÓN DEL ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO.....	32
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	33
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.....	34
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	35
ANEXOS	36
ANEXO I: REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	37
ANEXO IV: FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	39
ANEXO V: VOCABULARIO.....	40

INTRODUCCIÓN DEL ALCALDE

Como alcalde de Martos, es para mí una prioridad impulsar políticas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de nuestra sociedad. En este sentido, la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Martos representa un paso firme en nuestro compromiso con una administración pública más justa, moderna y ejemplar.

Este plan se enmarca dentro de una estrategia global de igualdad desarrollada a nivel municipal, que se ha visto reforzada recientemente con la aprobación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Martos, reflejo del trabajo coordinado entre instituciones y ciudadanía para avanzar hacia un municipio más igualitario.

Con este documento, no solo cumplimos con una obligación legal, sino que reafirmamos una convicción: la igualdad debe empezar por nuestras propias estructuras. Por ello, este plan busca promover un entorno laboral libre de discriminaciones, garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todo el personal, y fomentar una cultura organizativa basada en el respeto, la corresponsabilidad y la equidad.

Emilio Torres Velasco
Alcalde de Martos



INTRODUCCIÓN DEL PRIMER TENIENTE ALCALDE

Me llena de alegría poder compartir con todas y todos, la puesta en marcha de nuestro primer Plan de Igualdad. No es un simple papel, ¡es un compromiso que nace del corazón de este ayuntamiento! Es la forma de decir bien alto que creemos en un espacio de trabajo donde cada persona tenga las mismas oportunidades y sienta valoración por lo que aporta. ¿Y por qué ahora? Porque la igualdad no es solo lo justo, nos hace más fuertes como equipo y, como ayuntamiento al servicio de Martos y su gente.

Quiero aprovechar para dar las gracias, a la implicación y el diálogo social tan constructivo que hemos tenido con las secciones sindicales que nos representan en el ayuntamiento: UGT, CCOO y CSIF. Su trabajo y sus aportaciones, han sido clave para que este documento sea lo más rico posible y que de verdad recoja las necesidades y aspiraciones de todas las personas que trabajamos aquí.

Este Plan de Igualdad nace con una misión muy clara: queremos que sea una herramienta real, para nuestra organización y aunque el punto de partida es bueno, porque ya hemos conseguido logros importantes en materia de igualdad, siempre hay espacio para mejorar.

La puesta en marcha de este Plan de Igualdad no es solo cumplir con lo que dice la ley; es una apuesta por un valor añadido para el Ayuntamiento de Martos y para nuestra comunidad. Esto se traduce en un mejor ambiente de trabajo, donde sentirnos a gusto, fomentando ese espíritu de equipo y colaboración. Nos traerá más innovación y creatividad, porque cuantas más ideas y perspectivas tengamos, más originales y eficaces serán las soluciones al servicio de la ciudadanía. Y, por supuesto, proyectaremos una imagen de modernidad y compromiso demostrando que avanzamos, que escuchamos a su gente y que se preocupa por la justicia social.

Este Plan no es el punto final, sino el comienzo de un camino para construir un Ayuntamiento de Martos aún más justo, equitativo y, en definitiva, mucho mejor.



**Francisco José
Miranda Maldonado
1º Tte. de Alcalde y
Concejal de RRHH**

INTRODUCCIÓN DE LA CONCEJALA DE IGUALDAD

Desde la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Martos, asumimos con responsabilidad y firme compromiso la tarea de avanzar hacia una administración local más igualitaria, inclusiva y respetuosa con los derechos de todas las personas.

La puesta en marcha de este Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Martos representa un instrumento clave para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral municipal. Este plan se suma a las acciones impulsadas desde el área de igualdad y se encuentra en plena sintonía con el recientemente aprobado II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de Martos, consolidando una política transversal que atraviesa todas nuestras decisiones y estructuras.

Nuestro objetivo es que este plan no sea solo una declaración de intenciones, sino una herramienta viva que transforme la cultura organizativa de nuestro ayuntamiento, favorezca la conciliación, prevenga cualquier tipo de discriminación y promueva el desarrollo profesional en condiciones de equidad.

Ana M. Expósito Sabariego
Concejala de Igualdad



Un Plan de Igualdad debe nacer con la voluntad de convertirse en una herramienta para la transformación efectiva de la organización a la que se le vincula, propiciando que se implante y se haga real el principio jurídico universal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reconocido en los más diversos textos internacionales, europeos y estatales, de los que destacamos una serie de documentos normativos que, sin ánimos de ser exhaustivos, entendemos han sido claves para el diseño de las políticas de igualdad y que reseñamos cronológicamente, a continuación:

En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945). Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966). Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966). Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y

a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación hacia la mujer (Naciones Unidas, 1967). Donde se reconoce que la discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana. Por lo que deberán de adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Naciones Unidas, 20 de diciembre de 1991). Donde los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.
- Las conclusiones de Las Cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer organizadas por las Naciones Unidas en el último cuarto del siglo XX. Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última siguió una serie de exámenes quinquenales.
- Aprobación de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. Fue ratificada por España en 1984, y adoptada por 185 países, es uno de los Tratados Internacionales de derechos humanos más operativos de las Naciones Unidas en la conquista de la igualdad de oportunidades y derechos de la mujer.
- Resolución del Consejo de Derechos Humanos 20/6, de 5 de Julio de 2012. Donde se tiene presente que para eliminar la discriminación contra la mujer es preciso considerar el contexto

socioeconómico específico de la mujer, y se reconoce que las leyes, políticas, costumbres y tradiciones que restringen el acceso igualitario de la mujer a una plena participación en los procesos de desarrollo y la vida pública y política son discriminatorias y pueden contribuir a feminizar la pobreza.

En el marco de la Unión Europea:

- Tratado de Roma. En virtud del cual, adoptado en Roma el 25 de marzo de 1957, se constituye la Comunidad Económica Europea. Es de destacar que su artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 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.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950. Dicho Convenio, aprobado en Roma el 4 de noviembre de 1950 no sería ratificado por España hasta el 24 de noviembre de 1977. Es de destacar que su artículo 14 contiene, expresamente, la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Tratado de la Unión Europea. Adoptado en Maastricht el 9 de febrero de 1992, en su artículo 6 contempla que el principio de igualdad no impedirá que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1977, en Estrasburgo.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre Mujeres y Hombres (Roma, octubre de 1993). Nace de la petición de audiencia de la Comisión de Derechos de la Mujer sobre la violación de los derechos específicos de las mujeres.

- Carta Social Europea, Estrasburgo 1996. Donde se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo.
- IV Conferencia Ministerial sobre igualdad entre Mujeres y hombres del Consejo de Europa (Estambul, 1997). Donde se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
- Tratado de Ámsterdam. Dicho Tratado, adoptado el 1 de mayo de 1997, modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (artículo 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que «en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad» (artículo 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (artículo 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (artículo 141 TCEE). Por lo que puede afirmarse que recoge la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión, al tiempo que establece la eliminación de desigualdades entre ambos como un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y en la de sus Estados miembros.
- Tratado de la Constitución Europea. Acordado por el Consejo Europeo celebrado en Bruselas el 18 de junio de 2004, recoge la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión (artículo 1-2, parte 1) al tiempo que establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Directivas de la Unión Europea. Entre ellas, cabe citar a las siguientes:

- **Directiva 75/117/CEE del Consejo, de febrero de 1975.** Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- **Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976.** Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978,** sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- **Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986,** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
- **Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986,** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992,** relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997,** relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.

- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Programas Comunitarios para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Aprobados y puestos en marcha por la UE entre 1982 y nuestros días, siendo de reseñar: I (1982-1985); II (1986-1990); III (1991-1995); IV (1996-2000); V (2001-2006); Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010); Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).
 - Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030. Donde uno de sus 17 objetivos es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
 - “Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y Hombres 2016-2019” de la Comisión Europea. Documento que prioriza 5 áreas claves de acción: igual dependencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

Respecto a la normativa aprobada por la legislación española consideramos oportuno destacar:

- **Constitución Española de 1978** que, a lo largo de su articulado, presenta la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, e incide en la obligación de los poderes públicos de hacerla efectiva, removiendo los obstáculos que dificulten su consecución. Especial mención merecen tanto el artículo 14 que recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así como el artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se

integral, sea real y efectiva. Por su parte, el artículo 35.1 subraya que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

- **Ley 39/1999 de 5 de noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras**, que introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para alcanzar dicho equilibrio en situaciones concretas.
- **Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**. Se dictan las normas necesarias para el desarrollo y ejecución de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, que introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**. Donde se recoge que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- **La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, (LOIEMH)**. Esta Ley persigue hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Insta, especialmente a las Administraciones Públicas a integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas, aunque también en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

instándolas, igualmente, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuyo artículo 4 establece que las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa e indirectamente por razones de sexo, al tiempo que el artículo 17 declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En su artículo 14 se reconocen los derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio. En el artículo 53 establece como principio ético que el personal empleado público debe actuar con respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, y el artículo 95 tipifica como falta muy grave el acoso laboral.
- **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. Por el que se incorporan modificaciones al Estatuto de Trabajadores y a la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y se deja claro que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer 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.
- **Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre**, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Encomendación que se le hace al Instituto de la Mujer de estudiar la situación de la mujer española en los campos legales, educativo, cultural, sanitario y sociocultural y la de recopilar información y documentación relativa a la mujer,

así como la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Este Real Decreto complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- También, define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: **el principio de transparencia**, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y **cuantía de las retribuciones** permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. Tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.
- Como consecuencia de nuestro interés en participar en los **Planes de Igualdad de las entidades locales** se hace referencia a la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad

de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Donde se pone de manifiesto que las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

- **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.** Entre otras medidas se determina la transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.
- **Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre,** por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Se establecen los requisitos exigidos para la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

- **Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.** Destacar especialmente que en su art. 10 establece "que la comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluza promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política y social".
- **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.** Que establece un conjunto de servicios especializados en el ámbito de la Comunidad Andaluza para la información, asesoramiento y atención a las mujeres víctimas de violencia de género.
- **Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre,** para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta Ley, de artículo

único, por el que se modifican distintos artículos y disposiciones de la Ley 12/2007, recoge cincuenta y cuatro apartados y una disposición derogatoria. Profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva.

02

FASE DE DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA

Con fecha de 14 de enero de 2025 se crea la Comisión Negociadora del Diagnóstico para el Plan de Igualdad, constituida por:

Comisión Negociadora

Representación del Ayuntamiento:

- Concejal de Presidencia, Planificación, Coordinación municipal, Relaciones institucionales.
- Concejala de Bienestar Social, Igualdad, Inclusión y Diversidad y Juventud y Festejos.
- Asesora Jurídica del CIM.
- Concejal de Urbanismo, Suelo, Vivienda, Casco Histórico, Industria, Innovación, Fomento Empresarial, Obras, Mantenimiento Urbano, Infraestructuras y Servicios Públicos.
- Concejala de Hacienda.
- Concejala de Comercio, Mercados y Consumo.
- Técnica Departamento de RRHH.

Representación de las personas trabajadoras:

- UGT
- CCOO
- CSI

El Ayuntamiento de Martos apuesta firmemente por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y manifiestan su claro compromiso con la creación de su I Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Diagnóstico del Ayuntamiento con perspectiva de género, se ha realizado un análisis de acuerdo con los requisitos que el RD 901/2020 establece en su Anexo, tomando como referencia el período comprendido entre enero 2024 y diciembre 2024. Durante el mes de enero del año 2025 se ha recopilado toda la información necesaria para analizar la posición del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, este análisis nos ha permitido elaborar el Diagnóstico del Ayuntamiento. Los datos recogidos han sido los siguientes: cuestionarios anónimos a la plantilla, cuestionarios abiertos al personal directivo y recursos humanos, recogida de registros retributivos y una investigación exhaustiva sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista.

Los dos informes de conclusiones tanto del Diagnóstico como de la Auditoría Retributiva se detallan a continuación.

INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El diagnóstico es una herramienta clave para el diseño de un Plan de Igualdad, ya que nos permite realizar una radiografía de la situación de la organización poniendo la variable sexo como eje central del análisis. De esta forma, se hacen visibles las posibles diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres que pueda haber, y las dinámicas que las generan.

A continuación, se detallan las conclusiones del diagnóstico del Ayuntamiento de Martos para establecer medidas de actuación y de mejora en nuestro I Plan de Igualdad.



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico ha facilitado el análisis de la situación del personal del Ayuntamiento, permitiendo identificar necesidades, establecer objetivos y diseñar acciones de mejora que se incorporan al Plan de Igualdad con el propósito de avanzar hacia un Ayuntamiento más equitativo, inclusivo y comprometido con la sostenibilidad.

Las conclusiones extraídas se detallan a continuación:

- Las mujeres se concentran en categorías relacionadas con el ámbito social, educativo y asistencial, mientras que los hombres predominan en puestos técnicos, operativos y de seguridad. Además, existe una infrarrepresentación femenina en cargos de jefatura y responsabilidad, especialmente en áreas estratégicas y técnicas.
- Solo el 41,07% de la plantilla son mujeres, lo que supone una desviación del 17,83% respecto a los hombres. Esta brecha se acentúa en ciertos grupos profesionales, especialmente en el personal de seguridad y mantenimiento.
- Los procesos selectivos se ajustan a los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando también la paridad en los tribunales de las pruebas selectivas. No obstante, se hace necesaria la revisión de las bases para incluir el lenguaje inclusivo y garantizar la eliminación de cualquier sesgo que pueda relacionar los estereotipos de género en su distribución.
- El personal del Ayuntamiento puede acogerse a las medidas de conciliación reflejadas en su convenio, aun así, su uso sigue siendo bajo, y las solicitudes de flexibilización horaria y teletrabajo provienen mayoritariamente de mujeres.



CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA: AYUNTAMIENTO DE MARTOS

La auditoría retributiva del Ayuntamiento de Martos se ha realizado según la clasificación profesional aplicable al Ayuntamiento.

Para realizar la Auditoría Retributiva se ha tomado como referencia el período comprendido entre enero y diciembre del año 2024.

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 establece: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Los datos analizados corresponden a los Registros Retributivos del personal laboral aportados por el Ayuntamiento de Martos correspondientes al periodo de enero a diciembre 2024.

Todas las retribuciones salariales se encuentran según el Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Martos, código convenio 23001070011994, no observando discrepancias con el mismo en los conceptos de salario base ni en las percepciones salariales y extrasalariales.

Los complementos salariales se refieren a la paga extra, antigüedad, destino y complemento específico. Todos los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento reciben retribuciones salariales según convenio sin observar la existencia de diferencia superior al 25% en ninguno de los datos analizados.

El complemento extrasalarial percibido por el personal del ayuntamiento se refiere al “Complemento por enfermedad o accidente laboral”.

Los complementos salariales se rigen por los criterios establecidos en su convenio colectivo, sin repercutir de forma diferenciada sobre hombres y mujeres, y dirigiéndose a todo el personal independientemente del número de horas contratadas. En el caso de realizar contratos de duración determinada, esa persona cobrará la parte proporcional de la paga extra. Todos los complementos salariales se destinan a todas las categorías profesionales.

Se han analizado los datos retributivos de todas las categorías profesionales, agrupando éstas según el grupo profesional al que pertenecen.

A través de los resultados de los datos analizados se pone de manifiesto que no existen diferencias significativas salariales entre mujeres y hombres, tampoco brecha salarial en las categorías en la que se encuentran ambos sexos representados.

No obstante, resulta conveniente realizar acciones de seguimiento en el Plan de Igualdad para mantener en el tiempo y trabajar para que no se produzcan desvíos que puedan generar discriminaciones salariales por razón de sexo. Se recomienda revisar la estructura salarial para garantizar la equidad retributiva.



03

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Nuestro Plan de Igualdad se plantea con un doble propósito: por un lado, responder de forma global e integral a las necesidades reales de su personal para afianzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento y, por otro lado, eliminar cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Este Plan de Igualdad recoge una serie de objetivos que marcan el camino hacia una organización más igualitaria y constituyen el marco estratégico sobre el que se articulan las acciones a implementar. Su finalidad es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el seno del Ayuntamiento.

OBJETIVOS GENERALES:

- Lograr una igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del Ayuntamiento de Martos, promoviendo condiciones de igualdad de trato y oportunidades en el acceso, la permanencia y desarrollo profesional.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de género, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad, sensibilizando a todo el personal, con especial atención al papel activo del personal masculino en estos ámbitos.
- Promover un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo, identidad de género o cualquier otra condición, garantizando mecanismos efectivos de prevención y respuesta.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, prácticas y comunicaciones institucionales del Ayuntamiento, asegurando el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y la integración de esta visión en la prevención de riesgos laborales y en la gestión diaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar procesos de selección y promoción interna que incorporen el principio de igualdad de género.
- Garantizar que los tribunales de selección actúen con perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, libre de sesgos por razón de sexo.
- Sensibilizar a todo el personal del Ayuntamiento para lograr una concienciación en igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar las mismas oportunidades en el desarrollo y promoción profesional dentro del Ayuntamiento, promoviendo una presencia equilibrada en todos los niveles de responsabilidad del Ayuntamiento.
- Garantizar un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de jefatura y responsabilidad del Ayuntamiento.
- Promover una cultura que facilite la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral del personal del Ayuntamiento.
- Sensibilizar al personal masculino sobre su papel activo en la conciliación y la igualdad dentro del ámbito laboral y familiar.
- Proporcionar un entorno laboral libre de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista e inclusivo en todos los canales de comunicación institucional.
- Integrar la perspectiva de género en todas las acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de conductas discriminatorias para todas las personas.
- Promover la representación equitativa de mujeres y de hombres en todas las categorías profesionales.
- Proporcionar un entorno laboral libre de acoso por identidad de género.

Conforme dispone la legislación que le es de aplicación, la Comisión Negociadora de nuestro Plan de Igualdad, tras la aprobación de ambos diagnósticos, analizó, valoró y aprobó las siguientes medidas concretas, medibles y aplicables a la realidad de nuestro Ayuntamiento para mejorar y seguir avanzando en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El Ayuntamiento de Martos se compromete a garantizar que los procesos de selección, contratación y promoción interna se realicen con total transparencia y objetividad, basándose en criterios de mérito, capacidad técnica y adecuación al puesto. Para asegurar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, se aplicará de manera transversal la perspectiva de género en todas las fases del proceso. Asimismo, se implementarán medidas específicas que prevengan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y que fomenten la representación equilibrada en todos los niveles y áreas de la organización.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo 1	Garantizar procesos de selección y promoción interna que incorporen el principio de igualdad de género.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Incorporar cláusulas de igualdad, como la valoración positiva de formación o méritos relacionados con la igualdad y la conciliación. · Aplicación de criterios de desempate, en igualdad de condiciones, a favor del sexo infrarrepresentado en la categoría del puesto a cubrir. · Asegurar que los perfiles y requisitos de los puestos estén redactados en lenguaje inclusivo y no estereotipado.
Responsable	Recursos Humanos.
Recursos	Tiempo, recursos humanos y recursos materiales.

Cronograma de implantación	Año 2025.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Descripción de la cláusula de igualdad incorporada. · Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género. · Realizar un informe de revisión lingüística anual sobre la adecuación del lenguaje en las bases de las convocatorias, con propuestas de mejora y ejemplos detectados.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo 2	Garantizar que los tribunales de selección actúen con perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, libre de sesgos por razón de sexo.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Incluir como requisito que las personas que formen parte de los tribunales de selección hayan recibido formación básica en igualdad de género y no discriminación, especialmente en relación con el acceso al empleo.
Responsable	Área de Recursos Humanos en coordinación con el Área de Igualdad.
Recursos	Tiempo, recursos humanos y recursos materiales.
Cronograma de implantación	Año 2025.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Número de personas miembros de tribunales que han recibido la formación.

FORMACIÓN

FORMACIÓN	
Objetivo 3	Sensibilizar a todo el personal del Ayuntamiento para lograr una concienciación en igualdad entre mujeres y hombres.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Diseñar e implementar un plan anual de acciones de sensibilización en igualdad de género, dirigido a todo el personal, que incluya campañas internas y acciones formativas.

Responsable	Realizar un curso específico dirigido a personal directivo y recursos humanos.
Recursos	Realizar encuestas de forma anual a todo el personal con el objetivo de conocer cuáles son sus demandas formativas para incluirlas dentro de nuestro plan anual de formación.
Cronograma de implantación	Realizar una formación de uso de lenguaje inclusivo y no sexista dirigida a todo el personal del Ayuntamiento.
Indicadores de evaluación	· Concejalía de Igualdad, Recursos Humanos y Recursos materiales.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio básico para garantizar una carrera administrativa justa, basada en el mérito y la capacidad, pero libre de barreras de género. Favorecer una representación equilibrada en todos los niveles y categorías profesionales, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad, contribuye no solo al cumplimiento de los derechos fundamentales, sino también al fortalecimiento de unas instituciones públicas más inclusivas, eficaces y representativas de la ciudadanía. En este sentido, se establecen las siguientes medidas para impulsar una promoción profesional igualitaria en el Ayuntamiento de Martos.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo 4	Garantizar las mismas oportunidades en el desarrollo y promoción profesional dentro del Ayuntamiento, promoviendo una presencia equilibrada en todos los niveles de responsabilidad del Ayuntamiento.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Asegurar a todo el personal del Ayuntamiento la información relativa a las convocatorias de promoción interna. · Realizar un diagnóstico anual desagregado por sexo sobre los procesos de promoción interna, para detectar posibles desigualdades o techos de cristal. · Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
Responsable	Dirección y Recursos Humanos.
Recursos	Tiempo, recursos humanos y recursos materiales.

Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Porcentaje de convocatorias de promoción interna difundidas por canales oficiales internos respecto al total de convocatorias realizadas. · Datos sobre el número de personas que participan en cada proceso de promoción con datos desagregados por sexo. · Datos del diagnóstico anual realizado con identificación de brechas de género detectadas y propuestas de mejora derivadas del análisis.

RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Todas las retribuciones salariales se encuentran según el Convenio Colectivo para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Martos, código convenio 23001070011994, no observando discrepancias con el mismo en los conceptos de salario base ni en las percepciones salariales y extrasalariales.

A través de los resultados de los datos analizados se pone de manifiesto que no existen diferencias significativas salariales entre mujeres y hombres, tampoco brecha salarial en las categorías en la que se encuentran ambos sexos representados, aunque sí se observan pequeños porcentajes de desviación entre las medias retributivas de ambos sexos, lo que sugiere un seguimiento de estas pequeñas desviaciones para asegurar una política retributiva basada en el desempeño de funciones, libre de discriminación por razón de sexo.

Aun así, se considera fundamental mantener un seguimiento periódico de los registros retributivos y de los sistemas de compensación, con el fin de prevenir posibles desequilibrios futuros y garantizar la equidad salarial de forma sostenida en el tiempo.

RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo 5	Garantizar un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar un seguimiento anual de los registros retributivos, así como una revisión periódica del sistema de complementos salariales, con el fin de detectar posibles desviaciones y garantizar la equidad en las percepciones económicas.
Responsable	Dirección y Área de Recursos Humanos.
Recursos	Tiempo y recursos humanos. Documento que acredite los criterios objetivos y neutros en los

	que se basan los complementos salariales.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Fecha de actualización anual del registro retributivo. · Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El Ayuntamiento de Martos garantiza el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus procesos de selección de personal, procurando también que los tribunales de selección cuenten con una composición equilibrada y que sus miembros cuenten con conocimientos en materia de igualdad de género.

Según los datos recogidos, de un total de 22 puestos de jefatura o dirección, 14 están ocupados por hombres y solo 8 por mujeres. La presencia masculina se concentra principalmente en áreas tradicionalmente masculinizadas como urbanismo, obras, seguridad ciudadana, deportes, economía o informática. Por su parte, las mujeres están al frente de las áreas de servicios sociales, escuela infantil, limpieza o recursos humanos, lo que refleja una clara asociación entre los roles de género y los ámbitos de responsabilidad asignados.

Esta distribución pone de manifiesto que las mujeres siguen encontrando más oportunidades de liderazgo en sectores vinculados a los cuidados, la gestión interna o la atención a la ciudadanía, mientras que los hombres predominan en áreas técnicas, de control y decisión estratégica.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivo 6	Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de jefatura y responsabilidad del Ayuntamiento.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar campañas internas de sensibilización para visibilizar a mujeres referentes en cargos de responsabilidad, especialmente en áreas tradicionalmente masculinizadas. · Realizar un análisis anual de la representación de mujeres y hombres en los puestos de jefatura y/o dirección. · Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios en los procesos de selección y de promoción, asegurando que estos sean neutros y no discriminatorios. · Revistar la RPT y realizar las modificaciones oportunas para que incluya un lenguaje no sexista y no discriminatorio por razón de sexo y/o género.

Responsable	Dirección, Área Comunicación y Recursos Humanos.
Recursos	Tiempo, recursos humanos y recursos materiales.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Número de campañas de sensibilización realizadas, y alcance de cada una de ellas. · Informe de análisis anual con el porcentaje de representación de mujeres y hombres en puestos de jefatura y/o dirección. · Informe de cumplimiento de los criterios de neutralidad de cada uno de los procesos selectivos y promoción llevados a cabo. · Informe con fecha de revisión de la RPT.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En el convenio y acuerdo para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Martos se recogen medidas y derechos aplicables a la vida personal, familiar y laboral. Algunas de estas medidas son:

- Flexibilización en la hora de entrada y/o salida del trabajo.
- Cambio de turno de trabajo en algún día puntual.
- Teletrabajo.

El Ayuntamiento de Martos tiene el compromiso de seguir avanzando hacia una organización corresponsable, más igualitaria y comprometida con el bienestar de su personal. Somos conscientes de que contar con políticas de conciliación activas va a ayudar a mejorar la calidad de nuestro personal, y va a repercutir de forma positiva en la motivación, rendimiento y clima laboral.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo 7	Promover una cultura que facilite la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral del personal del Ayuntamiento.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar un protocolo de teletrabajo. · Informar a toda la plantilla por canales propios internos sobre las medidas de conciliación vigentes. · Facilitar la adaptación de la jornada laboral sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

Responsable	Dirección, recursos humanos y recursos materiales.
Recursos	Tiempo y recursos humanos.
Cronograma de implantación	Año 2026.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Documento de protocolo de teletrabajo. · Fecha de envío, canal, y número de personas destinatarias con datos desagregados por sexo. · Informe de medidas de conciliación laboral y familiar.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 8	Sensibilizar al personal masculino sobre su papel activo en la conciliación y la igualdad dentro del ámbito laboral y familiar.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Lanzar una campaña específica dirigida al conjunto de la plantilla para visibilizar la importancia de compartir responsabilidades familiares y normalizar la implicación de hombres y mujeres en medidas de conciliación. · Adaptar el lenguaje de los protocolos y comunicados relacionados con la conciliación para que nombre por igual a hombres y mujeres, evitando que se refuercen los estereotipos de género. · Realizar un informe de seguimiento con datos desagregados por sexo de las solicitudes registradas. · Ampliar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos/as o personas dependientes a su cargo.
Responsable	Dirección y recursos humanos.
Recursos	Tiempo, recursos humanos y recursos materiales.
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Fecha de difusión de la campaña y alcance de la misma. · Número de documentos revisados y actualizados. · Datos obtenidos del informe de seguimiento. · Período de ampliación de derecho de reserva del puesto y número de personas que se acogen a este derecho, con datos desagregados por sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Martos tiene vigente un Protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Martos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo 9	Proporcionar un entorno laboral libre de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Confeccionar un Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo con la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. · Realizar una sesión informativa dirigida al personal del Ayuntamiento con el objetivo de dar a conocer todos los puntos del Protocolo. · Continuar con el servicio de asesoramiento a personal que pueda verse implicado en una situación de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y/o género.
Responsable	Dirección, Recursos Humanos e Igualdad.
Recursos	Tiempo, recursos humanos y recursos materiales.
Cronograma de implantación	Año 2025.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Fecha de aprobación del Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo. · Hoja de registro de todo el personal que recibe esta información, con la fecha correspondiente y datos desagregados por sexo y categoría profesional. · Informe con datos desagregados por sexo del personal que solicita asistencia y asesoramiento.

COMUNICACIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO

La información analizada pone de manifiesto carencias en el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en distintos documentos y espacios del Ayuntamiento, como las convocatorias de procesos selectivos, la Relación de Puestos de Trabajo o algunos contenidos publicados en la web institucional. Estas deficiencias suponen una barrera para construir una administración verdaderamente igualitaria.

A través de las medidas propuestas en este apartado, se pretende fomentar una comunicación institucional respetuosa con la diversidad, que visibilice por igual a mujeres y hombres, y que contribuya a proyectar una imagen pública coherente con los principios de igualdad y no discriminación.

COMUNICACIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO	
Objetivo 10	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista e inclusivo en todos los canales de comunicación institucional.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Diseñar una guía práctica para el uso no sexista del lenguaje en el Ayuntamiento, aplicable a todos los documentos administrativos, convocatorias, notas de prensa, publicaciones web y redes sociales. · Realizar una auditoría interna de los documentos más utilizados (como RPT, bases de convocatorias, formularios, cartelería y contenidos web), con el fin de detectar y corregir expresiones o estructuras discriminatorias o no inclusivas.
Responsable	Recursos humanos e Igualdad.
Recursos	Tiempo, Recursos Humanos y recursos materiales.
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Fecha de elaboración de la guía práctica y fecha de difusión. · Número de documentos revisados y porcentaje de materiales actualizados.

SALUD LABORAL

El Ayuntamiento tiene un Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales actualizado en septiembre del año 2023.

Durante el período analizado para la elaboración del diagnóstico, se han dado un total de 169 bajas laborales por enfermedad común o accidente laboral. De estas 189 bajas, 89 han sido de trabajadores hombres y 80 de trabajadoras mujeres.

Garantizar la salud laboral es clave para mejorar tanto el rendimiento profesional como la calidad de vida del personal municipal. Para lograrlo, es necesario implementar medidas de prevención y protección que tengan en cuenta no solo los riesgos generales, sino también aquellos que pueden afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres. Incorporar la perspectiva de género en este

ámbito permite detectar desigualdades ocultas, visibilizar riesgos específicos y diseñar entornos de trabajo más seguros, inclusivos y saludables para toda la plantilla.

SALUD LABORAL	
Objetivo 11	Integrar la perspectiva de género en todas las acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Incluir el sexo como variable de análisis en la recogida de datos sobre accidentes, bajas laborales, enfermedades profesionales o factores psicosociales, para detectar patrones diferenciados. · Incluir módulos sobre salud laboral e igualdad en las formaciones obligatorias del personal, para sensibilizar sobre cómo ciertos riesgos afectan de manera diferente a mujeres y hombres.
Responsable	Dirección, recursos humanos y recursos materiales.
Recursos	Tiempo, Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales.
Cronograma de implantación	Año 2025.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Informes de salud laboral desagregados por sexo y número de medidas correctoras aplicadas. · Número de formaciones impartidas, número de participantes con datos desagregados por sexo y valoración del personal.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres representa la manifestación más grave y persistente de la desigualdad de género. Existe una relación directa entre las situaciones de discriminación estructural que sufren las mujeres y la aparición de conductas violentas, también en el ámbito laboral. La existencia de estereotipos sexistas, la socialización desigual y la división sexual del trabajo aumentan la vulnerabilidad de las mujeres frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Por ello, resulta imprescindible que el Plan de Igualdad contemple medidas orientadas a la prevención, detección y actuación frente a cualquier forma de violencia de género, garantizando entornos laborales seguros y libres de discriminación.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
Objetivo 12	Garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de conductas discriminatorias para todas las personas.

Medidas	<ul style="list-style-type: none"> · Impartir sesiones formativas periódicas sobre acoso sexual y por razón de sexo, dirigidas a toda la plantilla, con especial atención a mandos intermedios, dirección y personal con funciones de prevención. · Continuar con el servicio de Asesoramiento jurídico y psicológico gratuito, acompañamiento y orientación a mujeres que sufren violencia. · Sensibilizar sobre los diferentes tipos de violencia de género mediante campañas.
Responsable	Dirección, recursos humanos e Igualdad.
Recursos	Tiempo, recursos humanos y recursos materiales.
Cronograma de implantación	Anual durante la vigencia del plan.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> · Número de formaciones y número de participantes con datos desagregados por sexo. · Informe de número de denuncias y asesoramiento realizado, con datos desagregados por sexo. · Número de campañas realizadas y alcance obtenido.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A pesar de los avances sociales y legislativos en materia de igualdad de género, la infrarrepresentación femenina continúa siendo una realidad significativa en numerosos ámbitos, incluyendo el empleo público, la política y la toma de decisiones en el ámbito local. En el Ayuntamiento de Martos, como en muchos otros municipios, esta desigualdad se manifiesta en la menor presencia y participación de mujeres en cargos directivos y puestos de responsabilidad.

Este apartado del Plan de Igualdad aborda la necesidad de visibilizar y corregir esta situación, impulsando medidas concretas que promuevan la igualdad real de oportunidades para las mujeres en todos los niveles de la administración local.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Objetivo 13	Promover la representación equitativa de mujeres y de hombres en todas las categorías profesionales.

Medidas	· Revisar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y los sistemas de valoración para asegurar que no infravaloran competencias o funciones tradicionalmente asociadas a las mujeres (como habilidades relacionales, de cuidado o gestión emocional).
Responsable	Dirección y Recursos humanos.
Recursos	Tiempo y recursos humanos.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Indicadores de evaluación	· Fecha de revisión y actualización de la RPT

PREVENCIÓN DEL ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO

El acoso por identidad de género es una forma de discriminación que afecta a las personas cuya identidad de género no se ajusta a las expectativas sociales normativas. Este tipo de acoso vulnera los derechos fundamentales de las personas, genera situaciones de exclusión, malestar y afecta negativamente su bienestar y desarrollo personal y profesional. En el Ayuntamiento de Martos, se reconoce la importancia de crear un entorno laboral y social seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su identidad de género. Por ello, este apartado se enfoca en prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de acoso por identidad de género, promoviendo una cultura de respeto, igualdad y diversidad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO	
Objetivo 14	Proporcionar un entorno laboral libre de acoso por identidad de género.
Medidas	· Crear un Protocolo de acoso LGTBI
Responsable	Dirección e Igualdad.
Recursos	Tiempo, Recursos humanos y Recursos Materiales.
Cronograma de implantación	Año 2026.
Indicadores de evaluación	· Fecha de creación del Protocolo.

El seguimiento del Plan de Igualdad supone la comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados, y resulta esencial para conocer la eficacia de las medidas propuestas.

Para realizar el seguimiento de nuestro I Plan de Igualdad durante su vigencia se ha creado la Comisión de Seguimiento del Plan que será el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad. La composición de esta Comisión de Seguimiento se detalla en el Anexo I.

El seguimiento de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad se realizará de forma periódica, tal y como se especifica en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas podrán ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los resultados de la evaluación.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad anual para realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el Plan, o bien, cuando por cambios o circunstancias del Ayuntamiento así lo requiera. De forma anual se realizará una evaluación y análisis de las actuaciones llevadas a cabo y, en el caso de que sea necesario, proponer y adoptar nuevas medidas de actuación.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad. El procedimiento de evaluación definido contempla los siguientes elementos:

- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.

- Elaboración de un informe de evaluación que incluya el análisis y valoración de la información recopilada con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- Elaboración de una propuesta reajutable o de mejora de las acciones implantadas para consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Martos será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan y, por tanto, de corregir posibles desajustes en su ejecución y logro de sus objetivos.

A través de los indicadores de evaluación propuestos en cada una de las medidas contempladas dentro del Plan de Igualdad se comprobará tanto el grado de cumplimiento como las posibles dificultades encontradas a la hora de implantarlas y soluciones aportadas.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- 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 organización, 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.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro I Plan de Igualdad, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de cuatro años, desde julio 2025 hasta junio 2029.

06

ANEXOS

ANEXO I: REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

COMPOSICIÓN

La composición de la Comisión de Seguimiento tiene que ser paritaria y estará formada por representantes de la empresa con formación en igualdad de género.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en igualdad de género.

Esta Comisión de Seguimiento está formada por las mismas personas que han formado parte de la Comisión Negociadora del Plan.

COMPETENCIAS

1. Velar para que desde el Ayuntamiento se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
3. Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
4. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades.
5. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
6. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y, por tanto, buscar y proponer las soluciones.

- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las necesidades que puedan surgir y que no estén previstas en el Plan.

REUNIONES

La Comisión de seguimiento tendrá al menos una reunión anual ordinaria una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.

ACUERDOS

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

ACTAS

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas, serán sometidos a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

ANEXO IV: FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
ACCIÓN	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución	Pendiente <input type="checkbox"/>	En ejecución <input type="checkbox"/>	Finalizada <input type="checkbox"/>
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		
INDICADORES DE PROCESO			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

ANEXO V: VOCABULARIO

Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.

Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación horizontal del trabajo: Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.

Segregación vertical del trabajo: Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.

Discriminación positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes, denominadas a veces "Discriminación Positiva".