

**TEXTO DEL ACUERDO DEL I PLAN DE
IGUALDAD DE LA PLANTILLA DEL
AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA
Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**



I PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA

TEXTO DEL ACUERDO

Aprobado por la Comisión Negociadora
del I Plan de Igualdad de Igualdad, de día 29 de octubre de 2024

AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS

En representación de la dirección

Representación del sindicato

Dña. Noelia Ramírez García

Dña. Esperanza Álvarez Navarro (CCOO)

D. Antonio Marín Luque

Dña. Fátima Camino Castillo (UGT)

Dña. Encarnación León Gil de Reboleño

Dña. Reyes Durán Mateo (CSIF)

Dña. Rosa Martínez Perza

D. Sergio García Cortínez (SPPME)

D. José Manuel García Sanz

D. Francisco Polo López (SIP-AN)

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

_Toc180569287

1.- Introducción.....	5
1.1.- Contexto de la entidad.....	5
1.2.- Marco legal en el que se encuadra el I Plan de Igualdad.	8
1.3.- La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de La Rinconada.....	11
1.4.- Proceso de negociación del Diagnóstico de Situación y del Plan de medidas.....	12
1.5.- Características generales del I Plan de Igualdad de la plantilla.	13
2. Estructura del Plan de Igualdad.....	13
3.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.	17
4.- Ámbito temporal y vigencia.....	17
5.- Naturaleza del Plan de Igualdad.	17
6.- Resumen de las principales conclusiones y propuestas de recomendaciones derivadas del Diagnóstico.	17
6.1.- Composición de la Plantilla.	18
6.2. Distribución de la plantilla por sexos y edad.....	18
6.3.- Distribución de la plantilla por sexos y vinculación laboral.	18
6.4.- Distribución de la plantilla por sexos y antigüedad.	19
6.5.- Distribución de la plantilla por sexos, áreas y vinculación laboral.	19
6.6.- Distribución de la plantilla por áreas y departamentos.	21
6.7.- Distribución de la plantilla del personal por grupo profesional, nivel y áreas.....	21
6.8.- Distribución de la plantilla por puestos, áreas y departamentos.	23
6.9.- Distribución de la plantilla por sexos y nivel jerárquico.....	25
6.10.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.	25
6.10.1.- Distribución por sexos de los ingresos/incorporaciones en la empresa en el último año.	25
6.10.2.- Ceses.	26
6.10.3.- Distribución de la plantilla por sexos y promociones.	26
6.10.4.- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	26
6.10.5.- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personas, promoción profesional, gestión y la retención del talento.	26
6.10.6.- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.....	26
6.10.7.- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.	26
6.10.8.- Distribución de la plantilla por sexo y formación realizada.....	27
6.11.- Sistemas y criterios de clasificación profesional por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.....	27
6.11.1.- Informe y el resultado del registro retributivo.	27
6.11.2.- Valores incluidos. Retribuciones comparables.	28
6.11.3.- Puestos de igual valor conforme a la clasificación profesional.....	29
6.11.4.- Análisis de la brecha salarial. Conclusiones.	31
6.11.5.- Propuesta de mejora.	33
6.12.- Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo y tipo de jornada.	33
6.13.- Sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo.	34
6.14.- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	34
6.15.- Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.....	35
6.16.- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en la empresa.	35
6.17.- Régimen de movilidad funcional y geográfica.	35

6.18.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.....	35
6.19.- Inaplicaciones de convenio.	35
6.20.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	35
6.21.- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	35
6.22.- Infrarrepresentación femenina.	35
6.23.- Organismos Autónomos.....	36
6.23.1. Patronato Municipal de Deportes.	36
6.23.2.- Composición de la plantilla.....	37
6.23.3.- Distribución de la plantilla por grupo de Edad.	38
6.23.4.- Distribución de la plantilla por vinculación laboral.	38
6.24.5.- Distribución de la plantilla según antigüedad.	38
6.24.6.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales.....	38
6.24.7.- Distribución de la plantilla por áreas.	38
6.24.8.- Distribución de la plantilla por puestos.....	38
6.24.9.- Registro retributivo.	39
6.24.10.- Distribución de la plantilla según jornada laboral.....	39
6.25.- Patronato de Personas con Discapacidad.	39
6.25.1.- Constitución del Patronato de Personas con Discapacidad y objeto social.....	39
6.25.2.- Organigrama del Patronato Municipal de Deportes.....	39
6.25.3.- Composición de la plantilla.....	39
6.25.4.- Distribución de la plantilla por grupo de Edad.	40
6.25.5.- Distribución de la plantilla por vinculación laboral.	40
6.25.6.- Distribución de la plantilla según antigüedad.	40
6.25.7.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales.....	40
6.25.8.- Distribución de la plantilla por áreas.	40
6.25.9.- Distribución de la plantilla por puestos.....	40
6.25.10.- Registro retributivo.	40
6.25.11.- Distribución de la plantilla según jornada laboral.....	40
6.26.- Radio Rinconada.	40
7.- Objetivos y medidas.....	41
7.1.- Mapa de objetivos.	41
7.2.- Medidas por ejes de intervención.....	44
8.- Seguimiento y Evaluación.	63
8.1.- Contextualización del Seguimiento y Evaluación.....	63
8.2.- Recogida de información en la fase de seguimiento.	64
8.3.- Recogida de información en las fases de evaluación parcial y final.	64
8.4.- Medios.....	65

1.- Introducción.

1.1.- Contexto de la entidad.

El Ayuntamiento de La Rinconada en cuanto a su composición, organización, funciones y atribuciones se regula por Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

La Rinconada se localiza en pleno corazón de la Vega y en el arco Norte metropolitano, una ciudad de futuro, de estratégica situación en la provincia, que cuenta con 138,4 kilómetros cuadrados de superficie y una tupida red de comunicaciones y carreteras.

La Rinconada tiene una población de 42.176 personas residentes, según datos del año 2023 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. De éstas, las mujeres son 20.201 y los hombres 19.975.

Respecto a la actividad económica del municipio, según datos del SIMA, en el año 2022. El número de empresas que desarrollan su actividad en las principales actividades económicas, son: comercio al por mayor y al por menor, con 979 empresas; construcción con 294; industria manufacturera con 246; transporte y almacenamiento con 231 y actividades profesionales, científicas y técnica con 223 empresas.

El número de establecimientos según el número de personas empleadas por tramos lo constituyen: empresas sin personas asalariadas son 1.494; hasta 5 personas asalariadas son 979; entre 6 y 19 personas son 297; entre 20 y más personas asalariadas son 139.

El Ayuntamiento de la Rinconada está configurado por:

El pleno del Ayuntamiento de la Rinconada está conformado por el Alcalde y los/las Concejales/as, es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía en el gobierno municipal.

La composición del pleno es de 21 personas, de las que 10 son mujeres y 11 son hombres. La proporción es de 47,62% mujeres y 52,38% hombres, siendo por lo tanto la composición del pleno equilibrada.

El Gobierno del Ayuntamiento está compuesto por 16 miembros, 7 mujeres y 9 hombres. Por lo que la composición también es equilibrada, siendo la proporción, 43,75% y 56,25% respectivamente.

Las áreas en las que se configura el ayuntamiento son 35. Las detallamos a continuación. Y están agrupadas orgánicamente en: alcaldía, 6 tenencias de alcaldía y 6 concejalías-delegadas.

Presidencia, Agenda 2030, Cultura, Economía y Hacienda, Bienestar Social, Juventud e Infancia, Bomberos, Deportes, Comercio, Desarrollo Económico, Educación, Empleo, Formación, Innovación, Consumo, Cooperación Internacional, Desarrollos Empresariales, Diversidad, Igualdad, Mayores, Fiestas Mayores, Hábitat Urbano, Infraestructuras Públicas, Medioambiente, Memoria Histórica, Movilidad, Obras públicas, Ordenación del Territorio, Participación Ciudadana, Protección Civil, Recursos Humanos, Salud, Seguridad Ciudadana, Servicios Generales y Tráfico.

Del total de las áreas municipales las que están **ocupadas por mujeres son 14**: Presidencia, Agenda 2030, Cultura, Economía y Hacienda, Bienestar Social, Juventud e Infancia, Consumo, Cooperación Internacional, Diversidad, Igualdad, Mayores, Memoria Histórica, Participación Ciudadana y Recursos Humanos.

Las que están **ocupadas por hombres son 21**: Bomberos, Deportes, Comercio, Desarrollo Económico, Educación, Empleo, Formación, Innovación, Desarrollos Empresariales, Fiestas Mayores, Infraestructuras Públicas, Hábitat Urbano, Medioambiente, Movilidad, Obras Públicas, Ordenación del Territorio, Protección Civil, Salud, Seguridad Ciudadana, Servicios Generales y Tráfico.

La proporción es de 40% mujeres y 60% hombres. A pesar de que la representación general es equilibrada, observamos una segregación horizontal. Las mujeres tienden a ocupar áreas tradicionalmente asociadas con su género debido a elementos culturales, mientras que los hombres están presentes en áreas que culturalmente se les han atribuido.

La Junta de portavoces está compuesta por dos hombres y dos mujeres, por lo que es composición equilibrada.

Respecto a la representación de mujeres y hombres en cada una de las **Comisiones Informativas**. Señalamos que, en general, las comisiones y consejos presentados muestran una tendencia hacia una representación equilibrada de hombres y mujeres, con algunas excepciones. En la mayoría de las comisiones, como la de Política Económica, Urbanismo, Educación o Cultura, la distribución de género es equilibrado, reflejando una búsqueda de equidad. Sin embargo, en la Comisión de Ruegos y Preguntas se observa una sobrerrepresentación de hombres, mientras que en el Consejo Rector del Patronato Municipal de Personas con Discapacidad hay una sobrerrepresentación de mujeres. Y en el Consejo de Administración de Soderin Veintiuno, existe una mayor presencia de hombres.

Respecto a la composición de **las Mesas de Contratación**, está constituida por cuatro personas, pero su composición varía, ya que está conformada por el secretario general (hombre), el interventor (hombre) y el secretario (hombre) y por una persona representante del área correspondiente, en función de la materia del contrato. Sin embargo, independientemente del sexo de la persona representante del área, la composición de la mesa resultará desequilibrada en todos los casos debido a la presencia de tres hombres en roles fijos y una sola persona que varía en función de la materia.

A continuación, se presenta un análisis de la composición de los **Tribunales de Selección** que se han celebrado en el Ayuntamiento a lo largo del año 2023. Este análisis examina por meses la distribución de miembros en cada tribunal según las distintas ofertas de empleo y su equilibrio en términos de sexo. Concluimos que de los 48 Tribunales celebrados, hay un total de 25 tribunales con mayor presencia de hombres a lo largo del año. Solo 4 tribunales tienen una mayor presencia de mujeres. Y 19 tribunales tienen una composición equilibrada de hombres y mujeres.

Y por último, el Ayuntamiento cuenta con **dos Patronatos y una Radio**, uno de deportes y otro de discapacidad, cuya plantilla es estudiada en este documento.

Respecto a las **Comisiones** que tiene configuradas el Ayuntamiento son 6 y 2 **Mesas** generales de negociación. La presencia de hombres y de mujeres es equilibrada en conjunto de todas las comisiones y mesas. Y en cada una de las comisiones y mesas se da equilibrio, a excepción de la Mesa general de negociación y el comité de seguridad y salud.

Actividad.	Administración Pública
CIF	P4108100A
CNAE	8411
Dirección de la empresa	Plaza España, 6.
Web	https://www.larinconada.es
Representantes sindicales	<p>Junta de Personal: Presidenta: una mujer. Secretario: un hombre.</p> <p>Comité de Empresa: Presidenta: una mujer. Secretario: un hombre.</p> <p>Delegado sindical: Un hombre.</p>
Plantilla de personal	292 personas de las que 148 son mujeres y 144 hombres.
Acuerdo del personal funcional y Convenio colectivo.	Año 2008.
Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad	<p>En representación de la dirección de la entidad: Dña. Noelia Ramírez García. D. Antonio Marín Luque. Dña. Encarna León Gil de Reboleño. Dña. Rosa María Martínez Perza. D. José Manuel García Sanz.</p> <p>En representación de las personas trabajadoras: Por CCOO. Dña. Esperanza Álvarez Navarro. Titular. Dña. Aurora Oliva Boza. Suplemente. Por UGT. Dña. Fátima Camino Castillo. Titular. Dña. María del Mar Mora Gutiérrez. Suplente. Por CSIF. Dña. Reyes Durán Mateo. Titular. D. Jesús Abad campos. Suplente. Por SPPME. D. Juan José Nieto Rodríguez. Titular. D. Sergio García Cortinez. Suplente. Por SIP-AN. D. Milesio Martín Salmerón. Titular. D. Francisco Polo López. Suplente.</p>

1.2.- Marco legal en el que se encuadra el I Plan de Igualdad.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

Las administraciones públicas tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura organizacional para que mujeres y hombres cuenten con la garantía de tener un trato en igualdad de oportunidades en todas las prácticas de gestión de los recursos humanos, más adelante RRHH.

La realización de este Plan de Igualdad del personal de la plantilla del Ayuntamiento de la Rinconada es resultado de:

- El compromiso con la igualdad del equipo de gobierno de la entidad.
- Un marco normativo que exige la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un plan de igualdad tanto en la administración pública como en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Marco Internacional:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que se integra en distintos textos internacionales:

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 con entrada en vigor en 1981 y ratificada por España en 1983. Consiste en mejorar la situación de hecho de la mujer, promoviendo la igualdad de resultados.

Conferencia mundial de Nairobi (1985). Conferencia mundial de Beijing (1995).

Marco Europeo:

La igualdad también es un principio fundamental en la Unión Europea, existen diferentes directivas, la norma más importante es la siguiente: Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999: Regula la igualdad como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000).

Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece de acción comunitaria para luchar contra la discriminación (2001/2006) (DOCE L 303/23 de 2/12/2000).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción (...)

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373, de 21/12/2004) (...)

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 (refundición) (DO L, (...))

Marco Nacional:

Constitución Española:

El Artículo 14: Recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El Artículo 9.2: responsabiliza a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para conseguir una igualdad real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, específicamente, en el ámbito laboral, para lo cual habrán de tenerse en cuenta los criterios generales de actuación de los poderes públicos enumerados en su art. 14, entre los que se encuentran: el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres; la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas; la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, etc. Asimismo, el art. 45 trata de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad y el art. 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El 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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: En primer lugar, alteró el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. Con un periodo transitorio.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula 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.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En la Disposición adicional 7ª. Planes de Igualdad del **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.

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

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, 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 funcional que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

El Artículo 1. **Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad**, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

En el Artículo 3. **Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.** A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

En el artículo 5. **Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.** Punto 3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En el artículo 7. Diagnóstico de situación.

La Ley expone en este mismo artículo, las materias que deben contemplar como mínimo los planes de igualdad para la realización del diagnóstico, estas son:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Salud Laboral.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo.

Marco Autonómico:

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género.

Además de la legislación señalada como marco legal en el que encuadraremos el diagnóstico, se tiene en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.

1.3.- La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de La Rinconada.

El Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad, establece:

“Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo”.

“A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras”.

Es importante destacar que la dirección del Ayuntamiento de la Rinconada ha manifestado su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como con el fomento de medidas para lograr una igualdad real en las mismas.

El día 26 de marzo de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad. Esta comisión está compuesta por 10 personas, es paritaria y equilibrada, lo que significa que cuentan con igual representación tanto de la empresa como de la parte social y está compuesta por seis mujeres y cuatro hombres.

Además, se cuenta con la participación de una empresa externa especializada en políticas de igualdad de género y empleo para llevar a cabo el diagnóstico.

1.4.- Proceso de negociación del Diagnóstico de Situación y del Plan de medidas.

El Artículo 7 del Real decreto 902/2020, referido al **Diagnóstico de situación**, señala:



Recogida de información: cuantitativa y cualitativa.

“El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.”

El Artículo 8. **Contenido mínimo de los planes de igualdad.**



Elaboración de las medidas por materias. Objetivos Generales. Específicos. Recursos. Humanos y materiales. Temporalización. Indicadores de Seguimiento y evaluación.

“Establece que el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, **pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista** u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real del Ayuntamiento individualmente considerada, reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.”

Todos los acuerdos de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Igualdad se han obtenido por unanimidad de la parte de la empresa y de la parte social. La secretaria de la comisión ha remitido, para su análisis, la documentación relativa a los asuntos a tratar incluidos en el orden del día correspondiente.

El Diagnóstico previo, tras su presentación en la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de Igualdad, fue visto en reunión por las miembros y los miembros de la Comisión en ella se hicieron observaciones, consideraciones y/o mejoras; del mismo modo, el Plan de Medidas, una vez presentado, fue objeto de análisis y de negociación por las y los miembros de la Comisión hasta su aprobación.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Igualdad, tiene formación en igualdad con carácter previo a la negociación del diagnóstico y diseño de medidas del Plan de Igualdad.

1.5.- Características generales del I Plan de Igualdad de la plantilla.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Rinconada tiene las siguientes peculiaridades:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla con distintas vinculaciones laborales.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte sindical y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios y un presupuesto para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura del Plan de Igualdad.






El I Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de La Rinconada se estructura de la forma que se describe en este apartado:

I.- Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

Para poder establecer el plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación que permita conocer en qué contexto se encuentra el Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades. De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo realizado, se puede obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la entidad que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico analiza a partir de fuentes primarias y secundarias si, entre la plantilla, está implantada o no la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, en este caso el ayuntamiento de La Rinconada, observando distintos aspectos laborales como el acceso, la permanencia, la promoción, la formación recibida y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con el fin de instaurar actuaciones que favorezcan la igualdad real y efectiva en los ámbitos sometidos a estudio.

Los objetivos operacionales básicos son los siguientes:

-  Clarificar de la estructura y características del Ayuntamiento de la Rinconada como marco de referencia.
-  Comprobar sobre la posible existencia de diferencias en cuanto al grado, funciones y ubicación de hombres y mujeres en la distribución de la plantilla.
-  Determinar las características de la plantilla para comprobar en qué medida existen diferencias entre mujeres y hombres en las variables sometidas a estudio: edad, nivel de estudios, permisos y excedencias.
-  Nivel, grado y forma de participación femenina y masculina, bajo las diferentes condiciones que se incluyen en las políticas de RRHH, contratación, selección, formación, conciliación y política retributiva, incluido el informe retributivo y la auditoría.
-  Identificar los factores claves (actitudes, marcos de referencia internos, experiencias personales), que inciden en las opiniones y actitudes observadas y recogidas, acerca de la igualdad de oportunidades, con la finalidad de elaborar una propuesta de medidas y acciones susceptibles de ser implantadas en la organización laboral.

Descripción Metodológica.

El diagnóstico ha pasado por las siguientes fases.

1.- Determinación de ámbitos de estudio: Se identifican los aspectos clave a estudiar para evaluar la igualdad de género, tal y como indica la normativa.

2.- Recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa: Se recopilan datos tanto cuantitativos como cualitativos relacionados con la situación de igualdad de género. Estos datos incluyen información sobre las condiciones laborales, políticas internas de recursos humanos y la percepción de las personas empleadas.

3.- Interpretación de los resultados: Se analizan los datos obtenidos para comprender la situación de igualdad de género y detectar posibles desigualdades o áreas de mejora.

4.- Elaboración de conclusiones: hemos extraído las conclusiones basadas en el diagnóstico, identificando las áreas donde se requiere intervención.

5.- Planteamiento de recomendaciones: se proponen medidas y acciones concretas para promover la igualdad de género.

Los datos utilizados para el análisis cuantitativo se han obtenido del departamento de RR.HH de la entidad. También se realizó un cuestionario de opinión dirigido a la plantilla que incorporamos a este diagnóstico.

En el análisis de datos cuantitativos, se utilizaron indicadores de género como herramienta de medida para evaluar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla del ayuntamiento, los patronatos y la radio.

Así, los indicadores para el análisis de los datos recopilados han sido: el conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la empresa, índice de dispersión o de distribución (IDIS): que representa el porcentaje de un sexo en relación con el otro (inter-género) en una categoría estudiada.

El IPRHM, índice de presencia relativa de hombres y de mujeres, se define por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, esto es, en una situación paritaria, el valor del índice es igual a 1.

El índice de paridad, que es la relación ponderada entre el valor de un indicador dado para las mujeres y el valor para los hombres de ese mismo indicador. Es ponderada ya que tiene en cuenta no los valores absolutos en cada caso, sino ponderados por el número de mujeres y de hombres en la organización. Si es igual a 1 significa que la paridad es total, si es menor de 1 existe desigualdad a favor de los hombres, y si es mayor de 1 existe desigualdad a favor de las mujeres.

El proceso de análisis de la información cuantitativa ha pasado por diferentes fases: tabulación de los datos recibidos, análisis de la información, a partir del cual hemos obtenido tanto un análisis estadístico descriptivo como tablas de las variables más significativas, asimismo, hemos analizado información adicional para complementar los resultados obtenidos.

Por último, se cuenta con la información complementaria procedente del análisis de fuentes documentales. Y de la encuesta de opinión.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de información cuantitativa.

Distribución de la plantilla, por sexos y edad, tipo de vinculación con la organización, antigüedad, categorías profesionales, puestos, nivel de estudios.

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional. Ingresos y ceses producidos en la empresa en el último año y sus causas. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Registro y/o Auditoría retributiva. Para la realización del diagnóstico se ha realizado el registro retributivo. La auditoría se ha acordado realizar previo a la actualización de la valoración de puestos de trabajo según lo regulado en el RD 902/2020.

Condiciones de trabajo. Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo. Sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo; acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales y acoso laboral.

Régimen de movilidad funcional y geográfica.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Inaplicaciones de convenio.

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina.

La representación sindical que ha formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha negociado la información contenida en el diagnóstico y realizado preguntas y han solicitado aclaraciones y planteado opciones que han considerado convenientes en relación con el diagnóstico en la Comisión Negociadora, además de incluir sus aportaciones, observaciones y consideraciones al mismo siéndoles facilitada en todo momento, la información que han requerido al respecto.

Toda la plantilla ha sido informada de la elaboración del Plan de Igualdad y tendrán información puntual y conocimiento de este una vez sea aprobado por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad. La asistencia técnica que ha realizado el diagnóstico expuso en distintas sesiones ordinarias de trabajo de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Igualdad, las conclusiones obtenidas, y las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados, medidas que han estado presentes en la negociación por las partes del I Plan de Igualdad de Igualdad.

II.- Plan de Medidas, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, el tipo de medidas y su prioridad, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización, los recursos necesarios e indicadores y criterios de seguimiento y evaluación de las medidas.

III.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el ayuntamiento.

El I Plan de Igualdad de Igualdad del Ayuntamiento de La Rinconada, tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Metodológicamente, la estructura del I Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, como señala la normativa, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el I Plan de Igualdad de Igualdad se estructura en:

- Principios rectores.
- Objetivos generales por ejes de intervención.
- Ejes de intervención.
- Objetivo.
- Medidas.
- Objetivos específicos de cada medida.
- Acciones.
- Personas beneficiarias.
- Responsables de la ejecución.
- Inicio de la ejecución de la medida.
- Vigencia.
- Tipo de medida.
- Prioridad.
- Tipo de recursos.
- Indicadores de seguimiento y evaluación.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan y, a partir de ellos, se desarrollan los específicos, actuaciones, personas responsables de la ejecución, indicadores y criterios de seguimiento y calendario para cada uno de los ejes que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarios de intervención, y que son los siguientes:

- 1.- Transversalidad de género en la cultura organizativa.
- 2.- Acceso al empleo (selección y contratación) y promoción y desarrollo de la carrera profesional.
- 3.- Condiciones laborales y retributivas.
- 4.- Formación.
- 5.- Corresponsabilidad y conciliación.
- 6.- Salud laboral.
- 7.- Infrarrepresentación femenina.
- 8.- Prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 9.- Prevención y atención a la violencia de género.
- 10.- Comunicación y lenguaje inclusivos.

El plan de medidas da cumplimiento a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y modificaciones, adoptando medidas concretas:

- 1.- En favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura y en la estrategia organizativa y de recursos humanos de la empresa.
2. - En el acceso, contratación, desarrollo profesional garantizando la transparencia y la objetividad en los procesos de selección y promoción. Utilizando un lenguaje inclusivo y libre de sesgos sexistas.

- 3.- Promueve medidas de formación, como herramienta de desarrollo profesional y de buen desempeño en el puesto de trabajo y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.- Garantiza una política retributiva objetiva, adquiriendo el compromiso de la realización del registro retributivo anual y comparado.
- 5.- Introduce medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y profesional.
- 6.- Establece el lenguaje inclusivo en el procedimiento de prevención de riesgos y los cauces para tratar y resolver la presunta existencia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género. Así como ante situaciones de violencia de género.
- 7.- Atiende la salud laboral de las personas de la plantilla según las necesidades de género.
- 8.- Promueve dentro un lenguaje y comunicación inclusivos.
- 9.- Informa, difunde a la plantilla y empresas proveedoras el plan de igualdad y su contenido.
- 10.- Garantiza el seguimiento del plan, y los momentos en los que se realizará así como las medidas a implementar en caso de tener que realizar acciones correctoras. Establece la puesta en marcha de un procedimiento para su seguimiento y posterior evaluación terminado el periodo de vigencia.

3.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de Igualdad del Ayuntamiento de La Rinconada, se aplica a la totalidad de la plantilla y su ámbito territorial de actuación es La Rinconada.

4.- Ámbito temporal y vigencia.

La unanimidad de las y los miembros de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad en representación de la dirección de la empresa y de la parte sindical, aprueban que la vigencia del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla se establece para realizar en un periodo de cuatro años, y entrará en vigor con plenos efectos una vez sea aprobado y firmado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. **Desde el día 29 de octubre de 2024 al 28 de octubre de 2028.** Su contenido se mantendrá durante todo el periodo de vigencia, salvo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación, decidiese su modificación parcial.

Finalizado este periodo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad decidirá por consenso sobre la realización de estas en el II Plan de Igualdad.

Tres meses antes de que finalice el plan en **junio de 2028** las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Igualdad.

5.- Naturaleza del Plan de Igualdad.

La naturaleza del I Plan de Igualdad es extraestatutaria.

6.- Resumen de las principales conclusiones y propuestas de recomendaciones derivadas del Diagnóstico.

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal del Ayuntamiento se infieren las siguientes conclusiones, que han servido para determinar las líneas de trabajo del Plan de Igualdad.

Recogemos a continuación una síntesis que resulta del contraste de los datos obtenidos por las diversas vías analizadas, por la información del departamento de recursos humanos y fuentes documentales. Procedemos a destacar los rasgos más significativos del diagnóstico, recogidos en los siguientes apartados.

6.1.- Composición de la Plantilla.

En el año 2023, la plantilla del Ayuntamiento de La Rinconada está conformada por un total de 292 personas empleadas. Se destaca un equilibrio entre mujeres y hombres en la entidad, ya que de éstas, 148 son mujeres, representando el 50,68% del total, mientras que 144 son hombres, constituyendo el 49,32% restante de la plantilla. Estos datos reflejan un equilibrio notable en el conjunto de las personas empleadas en el Ayuntamiento.

El IPRHM, índice de presencia relativa de hombres y de mujeres, definido por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$. Es 1,01 este dato significa que no existe un desequilibrio en la composición de la plantilla.

6.2. Distribución de la plantilla por sexos y edad.

Al analizar la distribución de la plantilla por grupos de edad, se destaca que el 42,47% se sitúa en el rango de edad de 51 a 60 años. Dentro de este rango, el 48,39% son mujeres y el 51,61% son hombres. Indica una presencia equilibrada.

Le sigue en presencia el grupo de edad de 41 a 50 años, representa el 32,53%, en este rango la proporción de mujeres y hombres es de 54,74% y 45,26% respectivamente. Indica por lo tanto una presencia de equilibrada.

Señalamos que existe mayor presencia de mujeres que de hombres en los rangos de 23 a 30 años y de 31 a 40. Y de hombres en el rango de 61 a 66 años.

Estos datos indican una tendencia en la contratación de mujeres a lo largo del tiempo.

En relación con el personal funcional de la plantilla, incluido personal de carrera e interino, los rangos de edad donde existe mayor presencia son el de 41 a 50 años y el de 51 a 60 años, habiendo equilibrio en estos grupos.

Señalamos que en el personal funcional de carrera a partir del rango 41 a 50 y hasta 66 hay más presencia de hombres que mujeres. Y en el rango de 31 a 40 años se da la situación inversa.

En el personal funcional interino los rangos de edad con mayor representación son de 31 a 40 años y de 41 a 50 años, siendo la presencia mayor de mujeres que de hombres, en ambos.

Estos datos ofrecen una visión detallada de la estabilidad laboral dentro de la organización, resaltando la predominancia de contratos indefinidos en la estructura de empleo.

En la plantilla del personal laboral al igual que en el personal funcional, los rangos de edad con más presencia de personas son, el de 41 a 50 años y de 51 a 60 años, la presencia de mujeres y hombres en éstos es equilibrada.

En el rango de 61 a 66 años, hay más presencia de hombres, siendo la proporción 68,18% hombres y mujeres el 31,82%. Y en el rango de 23 a 30 años y 31 a 40 años la presencia de los hombres es exclusiva.

6.3.- Distribución de la plantilla por sexos y vinculación laboral.

En esta sección, analizamos la variable relacionada con la vinculación laboral que posee la plantilla. Destaca que el 62,33% de las personas empleadas tienen una vinculación funcional. Y un 37,67% tiene una vinculación laboral. En ambos casos la presencia de mujeres y hombres es equilibrada.

Analizamos la plantilla del personal funcional de carrera o interino, la presencia del personal funcional de carrera es mayor que la del interino, siendo la proporción de 64,84% y 35,16% respectivamente. La representación de hombres y mujeres en el personal funcional de carrera es de 61,86% y 38,14% respectivamente, se encuentra en desequilibrio y la del personal interino se da a la inversa, hay más presencia de mujeres que de hombres, siendo la proporción de 89,06% y 35,16% respectivamente, se encuentra claramente en desequilibrio.

6.4.- Distribución de la plantilla por sexos y antigüedad.

Al examinar la antigüedad de la plantilla, se destaca que el 61,65% de las personas empleadas tienen una permanencia en la entidad de más de 11 años. Y se observa un equilibrio entre mujeres y hombres en los tramos de antigüedad de 11 a 15 años, de 16 a 20 años y de 26 a 30 años. En los tramos de 21 a 25 años y de 31 a 40 años hay más presencia de hombres.

Por otro lado, aquellas con una antigüedad entre 0 y 5 años representan el 36,30% del total de la plantilla, y se da una mayor presencia de mujeres que de hombres, siendo la proporción 62,26% y 37,74% respectivamente.

Tanto el personal funcional de carrera como el interino tiene una antigüedad de más de 11 años, representa el 59,34%, teniendo los tramos de 11 a 15 años y de 16 a 20 años presencia equilibrada de mujeres y hombres; y los tramos de 21 a 25 años, de 26 a 30 años, de 31 a 35 años y de 36 a 40 años, más presencia de hombres que mujeres. En los tramos de 0 a 5 años y de 41 a 45 años, la presencia es mayoritaria de mujeres.

Analizamos la antigüedad del personal funcional de carrera, el 91,53% de la plantilla con esta vinculación tienen más de 11 años de antigüedad. Se da equilibrio en los tramos de 11 a 15 años y de 16 a 20 años; y en el rango de 21 a 40 años se da más presencia de los hombres.

En el personal funcional interino la presencia de personas de la plantilla con antigüedad entre 0 y 5 años representa el 98,44% siendo la presencia de mujeres mayoritaria en este tramo de antigüedad.

Respecto a la antigüedad del personal laboral, el 65,45% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 11 años, siendo en el tramo de 11 a 25 años la proporción entre mujeres y hombres equilibrada; de 26 a 30 años hay más presencia de mujeres y de 31 a 35 años hay más presencia de hombres.

Señalamos que en el tramo de 0 a 5 años que representa el 33,64% hay una presencia mayor de hombres que de mujeres siendo la proporción 86,49% y 13,51% respectivamente.

6.5.- Distribución de la plantilla por sexos, áreas y vinculación laboral.

La estructura organizativa del Ayuntamiento de La Rinconada está configurada en 19 áreas: Área 1: Secretaría General; Área 2: Hacienda; Área 3: Empleo y formación; Área 4: Cultura; Área 5: Desarrollo económico; Área 6: Vía pública, parques y jardines; Área 7: Urbanismo; Área 8: Ordenación del territorio; Área 9: Bienestar social; Área 10: Seguridad ciudadana; Área 11: Recursos humanos; Área 12: Juventud; Área 13: Igualdad; Área 14: Administración PMD; Área 15: PMD; Área 16: Centro ocupacional; Área 17: RED adultos; Área 18: Unidad de día; Área 19: Res grav. Afectados.

Distribución del personal funcional por áreas.

El área con mayor presencia de personas de la plantilla es la de seguridad ciudadana, con una presencia sobre el total de la plantilla del 19,23%, le sigue el área de empleo y formación con una presencia de personas del 15,93%, en tercer lugar el área de vía pública/parques y jardines con una representación del 12,09%, en cuarto lugar el área de bienestar social con una representación del 10,99%. La suma de estas áreas representa más de la mitad de la plantilla, el 58,24.

Por debajo de una representación del 10% y más del 5% están el resto de las áreas, hacienda con una presencia del 9,34%; secretaria general, el 8,24%, y urbanismo, el 6,59%.

Por debajo del 5% y más del 2%, nos encontramos las siguientes áreas, recursos humanos con una representatividad del 4,40%, Las áreas de igualdad y cultura con una presencia cada una de ellas del 3,30%.

A continuación señalamos las áreas donde existe mayor presencia de un sexo u otro y se encuentran en desequilibrio.

Presencia mayoritaria de hombres:

En el área de seguridad ciudadana, la presencia de mujeres y hombres en esta área es desequilibrada, a favor de los hombres, siendo la proporción de 5,71% y 94,59% respectivamente; el área de vía pública/parques y jardines, la proporción de mujeres y hombres es de 9,09% y 90,91% respectivamente; y el área de residencia de gravemente afectados.

Presencia mayoritaria de mujeres:

Destacamos que en todas las áreas hay una presencia mayoritaria de mujeres, a excepción de las enumeradas anteriormente y en urbanismo que se da equilibrio entre mujeres y hombres.

Distribución de la plantilla del personal laboral por áreas.

El personal laboral está representado en todas las áreas estructuradas, a excepción de empleo y formación. Y se añaden dos áreas en las que no está el personal funcional, son las áreas de innovación y medioambiente.

El área con mayor presencia de personas con respecto al total de la plantilla es la de vía pública/parques y jardines, con una representación del 50%, le sigue cultura con el 10%.

Por debajo del 10% y por orden de presencia están el área de educación con una representación del 9,09%, le sigue bienestar social con el 6,36%. La presencia de personas de la plantilla en el resto de las áreas es inferior al 3%. Señalamos a continuación las áreas donde hay una proporción desequilibrada de un sexo u otro.

Presencia mayoritaria de hombres:

El área de vía pública/parques y jardines, la proporción entre mujeres y hombres es de 36,36% y 63,64% respectivamente.

El área de cultura, los hombres representan el 72,73% y las mujeres el 27,27%. En el área de educación la presencia de mujeres es del 30% y de hombres el 70%. El área de Seguridad ciudadana y tráfico y gestión PAMUDE, ambas, tienen una representación de mujeres el 33,33% y de hombres el 66,67%.

Destacamos las áreas con una presencia exclusiva de hombres: ordenación del territorio, gestión FEDER, gestión PADEFI e innovación.

Presencia mayoritaria de mujeres:

En el área de bienestar social las mujeres representan el 85,71% y los hombres el 14,29%.

Destacamos las áreas con una presencia exclusiva de mujeres: hacienda, medioambiente, recursos humanos, mayores e igualdad.

6.6.- Distribución de la plantilla por áreas y departamentos.

A continuación recogemos los datos de la plantilla del personal funcional distribuida por áreas y departamentos.

En el área de secretaría general, en todos los departamentos hay una presencia mayoritaria de mujeres; en hacienda señalamos que de los tres departamentos en los que está configurada el área, dos de ellos tienen una presencia mayoritaria de mujeres. En empleo y formación, solo hay un departamento, y está representado por más mujeres que por hombres. El área de cultura está configurada en dos departamentos y también hay una presencia mayor de mujeres que de hombres. El área de desarrollo económico, la de bienestar social, recursos humanos, juventud... en todos los departamentos la mayor presencia es de mujeres. Señalamos las excepciones de las áreas de vía pública, de los cuatro departamentos la presencia de los hombres es mayoritaria en tres. En urbanismo de dos departamentos, uno tiene mayor presencia de hombres, en el otro se da equilibrio. Finalmente, en el área de seguridad ciudadana y tráfico, configurada en un único departamento, la presencia de hombres es mayoritaria.

Respecto a la distribución del personal laboral por áreas y departamentos destacamos **que existe equilibrio** en las áreas de secretaria general y juventud. El área de hacienda, configurada en tres departamentos, está representada el 100% por mujeres. Por otro lado, bienestar social, recursos humanos, igualdad y mayores, son áreas cuyos departamentos en los que se configuran tienen una mayor presencia de mujeres. A la inversa sucede en las áreas de cultura, seguridad ciudadana, vía pública/parques y jardines e innovación.

6.7.- Distribución de la plantilla del personal por grupo profesional, nivel y áreas.

La mayor presencia de personas de la plantilla se encuentra en el grupo profesional C2, se da equilibrio entre mujeres y hombres, siendo la proporción de 58,67% y 41,33%. Le sigue el grupo OAP con una presencia del 20,21%, siendo la presencia de mujeres y hombres equilibrada.

A continuación destacamos los grupos profesionales en los que hay un desequilibrio entre sexos. El grupo profesional A1 y A2, tienen una presencia mayoritaria de mujeres. A la inversa, nos encontramos los grupos C1 y E en los que la presencia de los hombres es bastante mayor, la proporción es de 83,33% hombres y 16,67% mujeres.

Nos centramos en los grupos profesionales según vinculación laboral, y destacamos que, a excepción de los grupos C1 y E, las mujeres están presentes mayoritariamente en los grupos de mayor nivel A1 y A2. Y también lo están en el grupo C2, en el personal con vinculación funcional.

En el personal laboral, el grupo profesional que destaca con mayor presencia es el OAP, siendo del total de la plantilla el 53,64%, en este grupo la presencia de mujeres y hombres es equilibrada. Le sigue el grupo C2, con un 23,64% de representación, el 76,92% son hombres y el 23,08% mujeres.

El grupo profesional A1 está sobrerrepresentado por mujeres, siendo la proporción 80% mujeres y 20% hombres. Se da equilibrio entre mujeres y hombres en los grupos A2 y C1.

En el personal funcional señalamos que dentro del grupo profesional A1 la presencia de las mujeres en la mayoría de los niveles es mayor, a excepción del nivel 30 y 29 que son hombres.

En el grupo profesional A2, sucede como en el anterior, la presencia es mayoritaria de mujeres, a excepción de los niveles superiores de este grupo, nivel 24 y 21, que son hombres.

En el grupo profesional C1 el nivel superior 21, está ocupado por hombres, el nivel 20 por mujeres, nivel 19 por hombres y nivel 14 por hombres. Este grupo tiene presencia de hombres en mayor proporción.

En el grupo C2 tenemos puestos en tres niveles con presencia de la plantilla, el nivel 14 es el que destaca, siendo en este caso mayoría de mujeres. El nivel 18, está compuesto por un hombre y el nivel 15, hay mayor presencia de hombres que de mujeres.

En el grupo E, hay presencia en dos niveles, el mayoritario es el nivel 14 y hay mayor presencia de hombres que de mujeres.

Analizada también la distribución de la plantilla en cada uno de las áreas, departamentos, grupos y niveles, destacamos algunas conclusiones: la distribución por área de la plantilla del Ayuntamiento de La Rinconada muestra una variedad de patrones en términos de género y representación por grupos profesionales. Pero destacamos por área el grupo más representativo y la presencia de cada sexo.

En secretaria general el grupo mayoritario es el C2 con una presencia del 66,67% y la proporción de mujeres y hombres es desequilibrada, existe sobrerrepresentación de mujeres siendo el 100%. En el área de hacienda el grupo que destaca también es el C2, la presencia es del 52,94% y la presencia de mujeres es del 88,89% y de hombres el 11,11%.

En empleo y formación el grupo que destaca es el A2, representa el 50% y la presencia de mujeres y hombres es del 80% y 20% respectivamente.

En cultura, el grupo mayoritario es el C2 y la presencia es del 100% de mujeres.

En el área de desarrollo económico el grupo que predomina es el A1, con presencia exclusiva de mujeres. En el área de vía pública/parques y jardines, destaca el grupo E con el 54,55% y presencia mayoritaria de hombres, siendo el 100%.

En el área de urbanismo la mayor presencia de las personas se da en el grupo A1, en este grupo hay equilibrio entre mujeres y hombres.

En el área de ordenación del territorio la presencia de mujeres en su totalidad se da en el grupo C1.

En el área de bienestar social el grupo con mayor presencia es el A2 y la proporción entre mujeres y hombres es del 93,75% y 6,25% respectivamente; en el área de seguridad ciudadana, el grupo mayoritario es el C1 y con una sobrerrepresentación masculina, siendo el 94,29% y 5,71% hombres y mujeres.

En el área de recursos humanos el grupo mayoritario es el C2, el porcentaje es del 62,50% y se da equilibrio entre mujeres y hombres; en el área de juventud hay una persona, mujer con el grupo profesional A1.

En el área de igualdad el grupo profesional que predomina es el A1 y el 100% son mujeres.

En el área de administración del patronato municipal de deportes, hay tres personas (mujeres) con el grupo profesional C2.

En el centro ocupacional se da equilibrio en el grupo profesional A1 y C2, la dos personas que hay en esta área son mujeres, una en cada grupo. En residencia de adultos discapacitados hay una mujer en el grupo A1 y una en el grupo A2. En la unidad de día, en el grupo A1, una mujer y en residencia de gravemente afectados, la presencia es de un hombre en el grupo A1.

6.8.- Distribución de la plantilla por puestos, áreas y departamentos.

En el personal con vinculación funcionarial detallamos los puestos en los que está organizado el ayuntamiento, el análisis lo vamos a realizar de aquellos puestos con mayor concentración de personas y la representación que hay de un sexo u otro. El puesto con mayor número de personal funcionarial es el de **personal auxiliar**, con el 23,08% la presencia de mujeres es muy mayoritaria siendo el 90,48% y los hombres el 9,52%. El siguiente puesto es el de **policía** con una presencia sobre el total del 17,03%, la representatividad de mujeres es el del 6,45% y de hombres del 93,55%. El puesto que le sigue es el de **personal técnico/a de gestión** con una concentración de personas de la plantilla de personal funcionarial sobre el total de ésta del 9,34, la presencia de mujeres y de hombres es equilibrada. El puesto de **trabajador/a social** con una representación de personas del 8,79%, el 100% son mujeres. Y por último, el puesto de **personal operario/a** con una presencia de mujeres de 7,69% y de hombres de 92,31% y una representación sobre el total de la plantilla de 7,14%.

Hemos realizado una agrupación de los puestos en puestos de dirección y gestión, personal administrativo/a y auxiliar, puestos de personal técnico/a, puestos de educación y cultura, puestos de seguridad y orden público, puestos de servicios generales.

Destacamos un predominio **femenino en puestos administrativos**, (28,6% del total general) tiene una clara mayoría de mujeres, representando el 90% del total (47 mujeres frente a 5 hombres). En estos puestos se incluye: archivero/a, personal administrativo, personal auxiliar y conserje. Este resultado refleja una tendencia común en muchos contextos laborales, donde las mujeres están sobrerrepresentadas en roles administrativos y de apoyo. Y en **educación y cultura**, 12,1% del total general, también hay una mayoría femenina, con un 85% de mujeres (21 mujeres frente a 1 hombre).

Hay **predominio masculino en puestos técnicos** (16,5% del total general) **y de servicios generales y urbanismo**, observamos un claro predominio de hombres, con un 79% (23 hombres frente a 7 mujeres). Se incluye: delineante, ingeniero/a técnico, oficial, oficial pintor, operario/a, conductor, arquitecto/a y técnico/a de administración especial. Esto es característico de profesiones técnicas donde tradicionalmente ha habido una mayor representación masculina. Y en puestos de **seguridad y orden público** (19,2% del total general) presenta una notable mayoría de hombres, con un 94% del total (33 hombres frente a 2 mujeres). Estos datos reflejan la tendencia de una alta representación masculina en los cuerpos de seguridad y orden público. Incluye: oficial de policía y policía

En los puestos de **dirección y gestión** (12,6% del total general) se da equilibrio entre mujeres y hombres, con 13 mujeres y 10 hombres, lo que representa un 57% de mujeres. Esto indica una representación femenina significativa en puestos de gestión. Incluye secretario/a, interventor/a, tesorero/a, inspector/a de rentas, dirección, dirección de fondos y personal técnico de gestión.

En los puestos de **servicios generales de secretaría** (3,8% del total general) los hombres predominan, con un 83% (5 hombres frente a 1 mujer). Este patrón es típico de puestos que pueden requerir tareas de logística o mantenimiento. Incluye: alguacil/portero y celador/a.

Distribución de la plantilla con vinculación laboral por puestos.

Respecto a los puestos que ocupa el personal con vinculación laboral, destacamos los que tienen una mayor concentración de personas y su correspondiente representación masculina y femenina. El personal laboral se divide mayormente entre hombres (64) y mujeres (46), con una concentración significativa en puestos operativos y de mantenimiento, además de una presencia destacada en puestos administrativos y especializados.

Hemos agrupado los puestos en: técnicos y especializados; personal administrativo/a y de apoyo; personal operario/a y mantenimiento y otros. En esta agrupación los puestos técnicos y especializados tienen una mayor presencia de hombres que de mujeres; los de personal administrativo/a y de apoyo tienen una mayor presencia de mujeres, en los operativos y de mantenimiento se da equilibrio entre mujeres y hombres. Y en la agrupación de otros, la presencia es mayoritaria de mujeres.

Puestos técnicos y especializados. En esta categoría incluimos: abogado/a, médico/a, psicólogo/a, ingeniero/a, bibliotecario/a, y otro personal técnico (técnico/a de juventud y técnico/a informático/a). Total: 14 puestos (5 mujeres, 9 hombres).

Puestos de personal administrativo/a y de apoyo. Se incluye personal administrativo/a, personal auxiliar de administración, personal auxiliar de biblioteca. Total: 13 puestos (7 mujeres, 3 hombres).

Puestos de operarios y mantenimiento. Se encuentran: limpiador/a, operario/a de mantenimiento, peón, y otros similares. Total: 34 puestos (19 mujeres, 15 hombres).

Otros puestos. Incluye puestos como conductor/a, oficial, y otros específicos como monitor/a de centro ocupacional. Total: 26 puestos (9 mujeres, 17 hombres).

Respecto a los puestos en que hay una mayor representación de la plantilla son: el **puesto de personal de limpieza** tiene una representación del 19,09% y la presencia de mujeres y de hombres es del 90,48% y 9,52% respectivamente, por lo que tiene una clara presencia mayoritaria de mujeres. A la inversa se da en los **puestos de peón**, siendo el 14,55% y el 100% son hombres y el **puesto de oficial** con una presencia del 13,64% y en su totalidad son hombres.

Respecto a la distribución del personal con vinculación funcional por puestos y áreas.

Destacamos que las **áreas** en cuya distribución **predomina el sexo masculino** son:

Seguridad ciudadana y tráfico: Es el área con mayor predominio masculino, con un 94,29% de hombres (33 hombres frente a 2 mujeres). Los puestos de "oficial de policía" y "policía" son casi exclusivamente ocupados por hombres.

Vía pública, parques, jardines y servicios: Predominio masculino con un 90,91% de hombres. Los puestos como "operario/a", "oficial", "conductor/a", y "ingeniero/a técnico/a" son ocupados casi exclusivamente por hombres.

La distribución por sexo en áreas con predominio femenino se constata en:

Igualdad: totalmente femenino (100%), con todas las posiciones como "técnico/a de administración especial", "psicólogo/a", "trabajador/a social" y "personal auxiliar" ocupadas por mujeres.

Bienestar Social: mayoritariamente femenino (95%), con 19 mujeres y solo 1 hombre. Destaca la alta proporción de mujeres en puestos como "trabajador/a social", "psicólogo/a" y "educador/a social".

Recursos Humanos: presenta un equilibrio relativo con 62,5% de mujeres y 37,5% de hombres.

Las áreas en la que se da equilibrio en la presencia de mujeres y hombres son:

Urbanismo: Distribución más balanceada con 41,67% de mujeres y 58,33% de hombres. Aunque la mayoría de los puestos como "arquitecto/a" y "personal técnico" tienen una representación de ambos géneros.

Los datos muestran que persisten estereotipos de género tradicionales. Las mujeres predominan en roles administrativos, sociales y educativos, mientras que los hombres son mayoría en áreas técnicas, de seguridad, y operativas.

En el análisis de la distribución por sexo del personal con vinculación laboral por puestos y áreas, se da **desequilibrio en vía pública, parques y jardines y servicios**, la disparidad es evidente con una clara predominancia masculina en casi todos los puestos. Del mismo modo en **seguridad ciudadana y tráfico**, el 88,57% del personal son hombres, mientras que en **Bienestar Social**, el 95% del personal son mujeres. Esta disparidad refleja segregación de género en distintos sectores.

Hay una distribución más equitativa entre mujeres y hombres en **hacienda y cultura**, y **hábitat urbano y obras públicas** (50% mujeres y 50% hombres).

La distribución del personal laboral refleja por lo tanto patrones tradicionales de género, con una notable segregación en ciertos sectores. Las mujeres tienden a estar concentradas en puestos de cuidado y asistencia, mientras que los hombres predominan en roles técnicos y operativos.

6.9.- Distribución de la plantilla por sexos y nivel jerárquico.

En la plantilla del Ayuntamiento de La Rinconada el personal con grupo profesionales A1 y A2 representa el 28,42%, siendo la proporción entre mujeres y hombres, 71,08% y 28,92% respectivamente. Indica por lo tanto una presencia importante de las mujeres en los puestos de mayor nivel jerárquico.

En este apartado analizamos las personas que ocupan puestos de responsabilidad técnica en áreas/departamentos.

Son 13 personas quienes desempeñan funciones de responsabilidad de las que 10 son hombres y 3 mujeres. La proporción es de 23,08% mujeres y 76,92 hombres. Se evidencia por lo tanto un desequilibrio de género, con una clara mayoría de hombres en los puestos técnicos de responsabilidad.

Analizado este dato por vinculación laboral concretamos: el personal funcional 2 mujeres y 6 hombres, por lo que muestra un desequilibrio a favor de los hombres. En el personal con vinculación laboral se da equilibrio, siendo la proporción 50% (2 mujeres y 2 hombres).

Las áreas en las que hay presencia de hombres en puestos de responsabilidad técnica son: Secretaría, Intervención, Tesorería, Servicios Sociales, Servicios Generales, Juventud, Urbanismo, Seguridad Ciudadana y Cultura.

Y las áreas donde hay presencia de mujeres en puestos de responsabilidad técnica son: Recursos Humanos, Igualdad, Gabinete Psicopedagógico y Dirección de Fondos Europeos.

En el personal con vinculación laboral funcional, la tendencia es similar a la general, en cuanto a la presencia de mujeres y de hombres en estos dos niveles, la proporción es del 73,09% y 26,09% respectivamente.

En el personal con vinculación de personal laboral, se da equilibrio entre mujeres y hombres en los grupos profesionales de mayor nivel, siendo la representatividad de mujeres del 57,14% y la de hombres el 42,86%.

6.10.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

6.10.1.- Distribución por sexos de los ingresos/incorporaciones en el Ayuntamiento en el último año.

Analizamos las incorporaciones del personal funcional señalamos que se han producido, 52, de las que 44 son mujeres y 8 hombres. La proporción es 84,62% y 15,38% respectivamente. En el área donde más incorporaciones se han producido es en Empleo y formación, con 28 personas incorporadas, de ellas, 23 son mujeres y 5 hombres. Le sigue en número de ingresos Bienestar social, en ella se han incorporado 6 mujeres, 3 en el departamento de Acción social y 3 en el departamento de Promoción social.

Las áreas en las que se han incorporado mujeres y hombres son: **cultura**, en la que se han incorporado 4 personas, en el departamento de administración general de cultura, una mujer, y en el departamento de bibliotecas y archivos, 2 mujeres y un hombre; **urbanismo**, un hombre y una mujer; en **recursos humanos** se han incorporado cuatro personas, 3 mujeres y un hombre.

Señalamos las áreas en las que solo se han incorporado mujeres. En **igualdad**, cuatro mujeres. En **secretaría general**, dos mujeres.

El área donde sólo se han incorporado hombres es la de **vía pública**, un hombre.

6.10.2.- Ceses.

Los ceses producidos en el personal con vinculación funcional han sido 12, de los que 7 son mujeres y 5 hombres. En el área donde se han producido más ceses ha sido la de fomento de empleo, siendo 6 personas, 3 hombres y 3 mujeres. En bienestar social se han producido dos ceses, en el departamento de acción social, una mujer y en promoción social, una mujer. En urbanismo se han producido dos ceses, un hombre y una mujer. En secretaria general, en el departamento de administración general, se ha producido un cese de un hombre. Y en las áreas de vía pública, parques y jardines, en el departamento de administración general, una mujer; y en recursos humanos, en el departamento de coordinación y organización institucional de las entidades locales, una mujer.

6.10.3.- Distribución de la plantilla por sexos y promociones.

Durante el año 2023 se han realizado dos convocatorias de promoción interna: una, de personal de administración a personal técnico/a de gestión y, otra, de peón a oficial. Quedando ambas desiertas.

6.10.4.- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

En este apartado nos remitimos a lo establecido en el acuerdo del personal funcional y en el convenio colectivo.

6.10.5.- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personas, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

Son los recogidos en el acuerdo del personal funcional y en el convenio colectivo.

6.10.6.- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

El lenguaje en la publicación y difusión de las ofertas de trabajo y vacantes utilizado tiende a ser inclusivo, ya que no en todos los casos se utiliza, por lo que se propone la mejora en este aspecto.

6.10.7.- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Las personas que forman parte de los tribunales de selección no tienen formación en procesos de selección desde la perspectiva de género.

6.10.8.- Distribución de la plantilla por sexo y formación realizada.

No constan datos de toda la plantilla sobre las acciones formativas realizadas.

6.11.- Sistemas y criterios de clasificación profesional por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Grupo A1: Forman este grupo y se integran en él las personas trabajadoras que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciatura/grado de Arquitectura o Ingeniería, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, han sido o son contratadas en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Titulación Superior, en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo A2: Forman este grupo y se integran en él las personas trabajadoras que, estando en posesión del título de Ingeniería Técnica, Formación Profesional en Tercer Grado, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica o título equivalente reconocido han sido o son contratadas en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como de Técnico/a Medio en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo B: Se exige estar en posesión del título de Técnico/a Superior.

Grupo C1: En este grupo se integran quienes están en posesión del título de bachiller o técnico/a, Formación Profesional de 2.º Grado o bien tienen una formación laboral equivalente, con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón a su titulación o su categoría profesional o su experiencia laboral, y esté definido en el catálogo de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

Grupo C2: Pertenecen a este grupo quienes están en posesión del título de bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación profesional o bien por su formación laboral con categoría profesional reconocida en Ordenanza Laboral o Convenio Colectivo, han sido contratadas para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo a razón de su titulación, o su categoría profesional, o su experiencia laboral, y esté definido en el catálogo de puestos de trabajo del personal del Ayuntamiento.

Otras agrupaciones profesionales (OAP): Para el acceso en este grupo no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

6.11.1.- Informe y el resultado del registro retributivo.

El manual de valoración de puestos del Ayuntamiento de la Rinconada es del año 1998 y hay ampliación de factores en el año 2017. Recogemos a continuación, los factores con los distintos grados que se establecen.

FACTOR 1: ESFUERZO.

Se divide en dos grados.

- Factor de Esfuerzo mental. A su vez éste está dividido en cinco grados. Puntos 23.
- Factor de Esfuerzo Físico. Dividido en seis grados. Puntos 11.

FACTOR 2: CONDICIONES DE TRABAJO.

Se divide en cuatro grados:

- Factor Peligrosidad. A su vez se divide en seis grados. Puntos 19.
- Factor Condiciones ambientales. Se divide en seis grados. Puntos 16.
- Factor Dedicación y Jornada. Se divide en cinco grados. Puntos 10.
- Factor Dificultad Técnica. Se divide en seis grados. Puntos 22.

FACTOR 3: APRENDIZAJE Y ACTUALIZACIÓN

Cuatro grados. En este caso cada grado está valorado en una cantidad económica.

No obstante, se recomienda en el plan de medidas de igualdad, actualizar la valoración de puestos de trabajo y tener en cuenta en la definición de los factores los posibles sesgos de género.

6.11.2.- Valores incluidos. Retribuciones comparables.

El informe de registro retributivo se ha llevado por un servicio externo, consultora especializada en igualdad de género. El Ayuntamiento de la Rinconada al contar con el servicio externo ha garantizado la independencia y objetividad de este informe.

Las retribuciones analizadas son aquellas en las que coincide el área, departamento y el grupo profesional y según la clasificación en función del acuerdo del personal funcionario y el convenio colectivo de aplicación.

Detallamos a continuación lo que regula en esta materia el 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.

Artículo 22. *Retribuciones de los funcionarios.*

1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.
4. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias.

Artículo 23. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.

Artículo 24. *Retribuciones complementarias.*

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 25. *Retribuciones de los funcionarios interinos.*

1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

Artículo 26. *Retribuciones de los funcionarios en prácticas.*

Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar.

Artículo 27. *Retribuciones del personal laboral.*

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato

El documento informado contiene los siguientes valores desagregados por sexos:

Salario básico: Salario Base, trienios, antigüedad, paga extra, paga extra-antigüedad, paga extra, destino, tanto por ciento c.

Complementos salariales: Específico adicional, complemento específico, complemento de destino, productividad dedicación, productividad convenio, productividad coordinación, productividad rendimiento, gratificación, complemento personal, complemento puesto de trabajo, diferencia categoría, acuerdo adm. Sindical, horas extras.

Complementos extrasalariales: Pago indem. asist., locomoción, prótesis familiar, prótesis empleado/a, retribución especie, ayuda escolar, indem. enfermedad ac, indem. por i.t. (emp), liquidación por cese.

El presente registro cumple con el principio de comparabilidad. Trabajo de igual valor.

Los requisitos que se cumplen son:

- Igual momento. Periodo de referencia 12 meses.
- Igual duración: La duración del trabajo se considera un año. En la empresa se pueden dar distintas circunstancias, no todas las personas han estado un año prestando sus servicios a la empresa.
- Igual jornada: Para poder comparar tenemos que poder equipar la jornada de trabajo. Nos podemos encontrar con personas que tienen la jornada de trabajo configurada con distintos porcentajes. Por lo que ajustamos los salarios a un escenario ficticio de jornada completa.
- Igual grupo profesional. Teniendo en cuenta el último contrato al final del ejercicio. Y respecto a las personas con el mismo contrato, y diferentes condiciones de trabajo, en este caso se contabiliza la última situación para tener en cuenta.
- Las personas que han percibido salario pero el tiempo de permanencia en la empresa ha sido menor de tres meses no se han incluido en el siguiente registro retributivo.

6.11.3.- Puestos de igual valor conforme a la clasificación profesional.

Las personas que han percibido retribuciones en el periodo natural del año 2023 en las que hay mujeres y hombres en el mismo área, departamento y grupo profesional, han sido un total de 99 de las que 45 son mujeres y 54 hombres.

El análisis se ha realizado de manera separada, considerando las diferentes vinculaciones laborales: personal funcionario y personal laboral. En el caso del personal con vinculación funcional, se han evaluado las retribuciones en las áreas de hacienda, recursos humanos, seguridad ciudadana y tráfico, urbanismo, economía, empleo y cultura. El total de personas incluidas en este grupo asciende a 58, de las cuales 18 son mujeres y 40 son hombres.

Por otro lado, en el personal con vinculación laboral, se han analizado las retribuciones en áreas como gabinete de alcaldía y grupos políticos, economía, empleo, formación, cultura, servicios generales, infraestructuras públicas, fiestas, bienestar social, juventud, seguridad ciudadana y tráfico, recursos humanos, educación y gobierno interior. En este grupo, el total de personas que han percibido retribución e incluidas en el registro es de 41, de las cuales 27 son mujeres y 14 son hombres.

PERSONAL FUNCIONARIAL.

Se han analizado cinco grupos profesionales y sus niveles: grupo A1 nivel 24, grupo A2 niveles 20 y 18, grupo C1 nivel 19, grupo C2 nivel 14, y grupo E nivel 14. Las retribuciones se han evaluado en cinco áreas y siete departamentos. El análisis ha incluido a un total de 58 personas, de las cuales 18 son mujeres y 40 son hombres. En la tabla vemos el número de mujeres y hombres cuyas retribuciones han sido analizadas.

- Área de Hacienda: Se han analizado las retribuciones de 5 personas, 2 mujeres y 3 hombres. En el *Departamento de Gestión de Deuda y Tesorería* (Grupo E, Nivel 14) se incluyeron 2 personas, una mujer y un hombre; y en el *Departamento de Gestión del Sistema Tributario* (Grupo E, Nivel 14) se analizaron 3 personas, de las cuales una es mujer y 2 son hombres.
- Área de Recursos Humanos: En el *Departamento de Coordinación y Organización Institucional de las EELL* (Grupo Profesional C2, Nivel 14), se han evaluado 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres.
- Área de Seguridad Ciudadana y Tráfico: En el *Departamento de Seguridad y Orden Público* (Grupo Profesional C1, Nivel 19), se analizaron 31 personas, 2 mujeres y 29 hombres.
- Área de Economía, Empleo y Cultura: En el *Departamento de Fomento de Empleo* (Grupo Profesional A2, Nivel 20), se han analizado las retribuciones de 10 personas, de las cuales 8 son mujeres y 2 son hombres.
- Área de Urbanismo: Se han analizado los salarios de 7 personas, 3 mujeres y 4 hombres. En el *Departamento de Administración General de Vivienda y Urbanismo*, con el *Grupo Profesional A1, Nivel 24*, se evaluaron 3 personas, una mujer y 2 hombres; y con el *Grupo Profesional A2, Nivel 18*, se analizaron 4 personas, 2 mujeres y 2 hombres.

PERSONAL LABORAL.

Se han analizado tres grupos profesionales en el personal con vinculación laboral: Grupo A2, Grupo C2 y Grupo OAP. Las retribuciones se han evaluado en seis áreas y departamentos, con un total de 41 personas incluidas en este análisis, de las cuales 27 son mujeres y 14 hombres.

A continuación, se detalla el número de mujeres y hombres cuyas retribuciones han sido analizadas por áreas, departamentos y grupos profesionales, según se refleja en la tabla:

- Gabinete de Alcaldía y Grupos Políticos: Se han analizado las retribuciones de 2 personas, una mujer y un hombre, del Grupo Profesional C2.
- Áreas de Economía, Empleo, Formación y Cultura: En el *Departamento de Bibliotecas y Archivos*, se han analizado las retribuciones de 3 personas, dos mujeres y un hombre, del Grupo Profesional OAP.
- Áreas de Servicios Generales, Infraestructuras Públicas y Fiestas: En el *Departamento de Vía Pública, Parques y Jardines y Servicios Generales*, se incluyen 21 personas en el registro, de las cuales 19 son mujeres y 2 hombres, del Grupo Profesional OAP.

- Áreas de Bienestar Social y Juventud: En el *Departamento de Acción Social*, se han analizado las retribuciones de 4 personas, 3 mujeres y un hombre, del Grupo Profesional A2.
- Área de Seguridad Ciudadana y Tráfico: En el *Departamento de Seguridad y Orden Público*, con el Grupo Profesional C2, se evaluaron 3 personas, una mujer y 2 hombres.
- Área de Recursos Humanos, Educación y Gobierno Interior: En el *Departamento de Funcionamiento de Centros Docentes de Primaria*, del Grupo Profesional OAP, se han incluido en el registro retributivo 8 personas, una mujer y 7 hombres.

6.11.4.- Análisis de la brecha salarial. Conclusiones.

Previo al esclarecimiento más pormenorizado de los datos, hay que tener en mente lo expuesto en el artículo 3:

“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

Tras haber hecho el análisis hemos podido comprobar que, en lo que corresponde a los salarios brutos totales por persona, área, departamento y grupo profesional, no existe una situación de discriminación. Tal y como se regula y, como bien se indica, hemos examinado todos los conceptos y grupos profesionales, pero solo comparado aquellos en los que hay mujeres y hombres.

La diferencia en el conjunto de la masa salarial no supera el 25%. A excepción del grupo A2 nivel 18, en el área de urbanismo, en el departamento de administración general de vivienda y urbanismo, compuesto por cuatro personas, de las que 2 son mujeres y 2 son hombres. La diferencia por encima del 25% en el conjunto de la masa salarial, se debe a los complementos por IT, que afecta a la distribución de las percepciones salariales, ya que como se puede apreciar en el salario base la diferencia es a favor de las mujeres por encima del 25%.

ANÁLISIS SALARIAL PERSONAL FUNCIONARIAL.

Personal funcionarial, área de hacienda, departamento de gestión de la deuda y tesorería. Grupo profesional C2 y nivel 14. Compuesto por un hombre y una mujer.

La diferencia en el conjunto de la masa salarial del 24,44% menos en las mujeres, se debe a la percepción por parte de los hombres de un complemento de productividad/dedicación.

El Personal funcionarial en el área de hacienda, gestión del sistema tributario, Grupo E Nivel 14. Compuesto por 3 personas de las que 2 son hombres y una mujer. La diferencia en el conjunto de la masa salarial, aun cuando no supera el 25%, la brecha del 5,36% menos en mujeres en la media y 3,33 en la mediana, se debe al complemento de productividad/dedicación percibida por un hombre.

Analizamos a continuación el personal funcionarial del área de recursos humanos, departamento de coord y org inst de las eell, Grupo profesional C2 y Nivel 14, compuesto por 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres. La diferencia aunque no supera el 25% de la masa salarial, la brecha en la media es del -10,95% menos en las mujeres y del 8,21% en los hombres, se debe a las pagas extras y a los complementos, son los hombres los que perciben más cuantía.

En el área de seguridad ciudadana y tráfico, en el departamento de seguridad y orden público, en el Grupo profesional C1 y Nivel 19, compuesto por 2 mujeres y 29 hombres. La diferencia importante se da en la antigüedad por encima del 25%, siendo en la media el 65,96% menos las mujeres y en la mediana el 64,29%.

En el área de urbanismo, en el departamento de administración general de vivienda y urbanismo, en el Grupo profesional A2 y Nivel 18, compuesto por cuatro personas, de las que 2 son mujeres y 2 son hombres. La diferencia por encima del 25% en el conjunto de la masa salarial, se debe a los complementos por IT, que afecta a la distribución de las percepciones salariales, ya que como se puede apreciar en el salario base la diferencia es favor de las mujeres por encima del 25%.

El grupo profesional A1 nivel 24, en el área de urbanismo, en el departamento de administración general de vivienda y urbanismo, en el Grupo profesional A2 y Nivel 18, compuesto por cuatro personas, de las que 1 es mujer y 2 son hombres. No existe diferencia por encima del 25% en el conjunto de la masa salarial.

El personal funcionario en el área de economía, empleo y cultura, departamento de fomento de empleo, Grupo profesional A2, nivel 20, analizado, son 10 personas, de las que 8 son mujeres y 2 hombres. No existe una diferencia retributiva por encima del 25% en el conjunto de la masa salarial. Sí señalamos una diferencia del 15,10% menos en los hombres y en algunos complementos salariales.

El área de economía, empleo, formación, cultura, el departamento de bibliotecas y archivos, el grupo profesional en el que hay representación de mujeres y de hombres es el OAP, siendo tres personas, dos mujeres y un hombre. Concluimos que no existe diferencia en ninguna de las percepciones salariales.

El área de gabinete de alcaldía y grupos políticos, el departamento de secretaria general/administración general, el Grupo profesional C2. En él están incluidos una mujer y un hombre. En el conjunto de la masa salarial no existe una diferencia de más del 25%, sí la brecha es del 12,07% siendo la mujer la que percibe una retribución menor, se debe a varias percepciones salariales, la antigüedad, paga extra, acuerdo sindical, y a los complementos específicos y categoría.

En servicios generales, infraestructuras públicas, fiestas, el departamento de vía pública, parques y jardines y servicios generales, con el Grupo profesional OAP hay 21 personas de las que 19 son mujeres y 2 hombres. Se observa que una de las diferencias salariales se presenta en la antigüedad, siendo los hombres quienes tienen mayor antigüedad que las mujeres.

El área de bienestar social y juventud, en el departamento de acción social, con el Grupo profesional A2, nos encontramos 4 personas 3 mujeres y un hombre. Existen diferencias salariales en todas las percepciones a favor de los hombres. Aunque el conjunto de la masa salarial no supera el 25%, se identifican complementos que están por encima de este umbral, como el acuerdo sindical, el complemento específico adicional y el de categoría.

El área de seguridad ciudadana y tráfico, el departamento de seguridad y orden público, con el grupo profesional C2, en el que hay un mujer y 2 hombres. La diferencia en el conjunto de la masa salarial no supera el umbral del 25%. La diferencia menor que perciben los hombres se debe a la inclusión del complemento extrasalarial por IT en la retribución de la mujer. Sí señalamos que hay complementos en los que el importe retribuido es mayor que en las mujeres, como el complemento específico.

Por último, las retribuciones de 8 personas, una mujer y 7 hombres incluidas en el área de personal, educación y gobierno interior, en el departamento de funcionamiento de centros docentes. El conjunto de la masa salarial no supera el 25% establecido en la normativa. Sin embargo, se identifica un complemento que excede este umbral: el complemento específico adicional, que muestra una diferencia de -80,91% menos para las mujeres. Además, el complemento específico presenta una diferencia en la media del -9,51% menos para las mujeres.

6.11.5.- Propuesta de mejora.

- Se propone el establecimiento de Criterios Claros: Definir criterios claros y objetivos para la asignación de complementos salariales. Revisión de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Comunicar a la plantilla la posibilidad de percibir los complementos.
- Revisar en qué medida la antigüedad afecta a la política salarial.

6.12.- Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo y tipo de jornada.

Recogemos lo que se regula en el acuerdo del personal funcional y en el convenio colectivo sobre la jornada laboral.

CAPITULO II. JORNADA, HORARIO, DESCANSOS, FESTIVOS Y VACACIONES.

Artículo 5. *Jornada*. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para 2008 será la misma que se fije para los funcionarial de la Administración Civil del Estado. La jornada habitual ordinaria será de 35 horas, quedando el horario fijo distribuido de la siguiente forma:

A) Horario:

a) Personal Laboral al servicio de la Administración General: de 8 h a 14,45 h, excepto los martes que será de 8.00 a 14.30. Se trabajará dos martes de cada mes por la tarde, en horario de 8.00 a 14.30 y de 16 h a 18 h, debiéndose turnar adecuadamente el personal de cada Departamento para no dejar de prestar los servicios. Además, se trabajará un sábado de cada 8 en horario de 9 a 13, excepto los sábados de FERIA, Semana Santa y los comprendidos entre el 23 de diciembre y el 6 de enero, pasando a ser trabajados al siguiente sábado. Esto se aplicará a aquellos departamentos que no presten servicios indispensables en esas fechas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, se suspenderá la jornada de tarde, quedando el horario de mañana de 8.00 a 14.30 horas.

b) Personal Laboral de servicios especiales: el horario de servicio o trabajo será de 6.45 horas diarias que comenzará a las 7.15 h y finalizará a las 14 h, más una jornada de sábado cada cuatro de cinco horas, con horario de 7.15 h a 12.15 h excepto los sábados de FERIA, Semana Santa y los comprendidos entre el 23 de diciembre y el 6 de enero, pasando a ser trabajados al siguiente sábado. Esto se aplicará a aquellos departamentos que no presten servicios indispensables en esas viaria en todos los casos, los de jardinería los sábados de FERIA.

De los horarios no contemplados en estos apartados se adjuntarán anexos al presente Convenio. Estos horarios pueden ser modificados por el Ayuntamiento, previa consulta con el Comité de Empresa, por necesidades del servicio.

El horario por el que se rige el personal que presta sus servicios en el P.M.D. será el aprobado anualmente por el Consejo de Gerencia de éste, previa consulta con el Comité de Empresa. Se adjuntará anexo.

A continuación concretamos que las personas de la plantilla con vinculación funcional con jornada completa y las que tienen solicitada la jornada reducida.

Referimos que las personas de la plantilla con la jornada completa representan el 97,80%, dándose equilibrio entre mujeres y hombres. Y las que tienen jornada reducida representan el 2,20%, siendo el 100% mujeres.

La jornada laboral del personal con vinculación laboral, destacamos que todas las personas tienen la jornada a tiempo completo el 100%.

6.13.- Sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo.

El sistema de trabajo implementado es presencial.

6.14.- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

A continuación recogemos el articulado el reglamento del personal funcional y convenio colectivo referido a la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento.

La composición del Comité de Seguridad y Salud es de 8 personas, de las que 6 son hombres y 2 mujeres, se evidencia el desequilibrio de género con la presencia mayoritaria de hombres.

CAPITULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 20. Seguridad e higiene en el trabajo.

1) El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene así mismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de Trabajo y en el control de las medidas de desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es de los Comités de Seguridad y Salud, Delegados/as de Prevención.

2) El Ayuntamiento está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo y en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3) Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos internos especializados de la participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de Trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores adscritos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

4) Los reconocimientos médicos se practicarán en los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o empresas particulares destinadas a este fin:

a) Una vez al año para todo el personal b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se estime necesario por los Centros Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad antes de incorporarse al puesto de trabajo.

d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Respecto al Plan de prevención de riesgos laborales analizado el documento señalamos que no tiene incluida la perspectiva de género y el lenguaje no es inclusivo.

6.15.- Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.

No consta la existencia de un protocolo de desconexión digital.

6.16.- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en la empresa.

El Ayuntamiento de La Rinconada cuenta con un protocolo de prevención y actuación antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

No se ha producido ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento.

6.17.- Régimen de movilidad funcional y geográfica.

No se ha producido ninguna situación de movilidad funcional, ni geográfica.

6.18.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

No existen modificaciones sustanciales de las condiciones laborales por razón de sexo.

6.19.- Inaplicaciones de convenio.

No existe inaplicaciones del convenio colectivo.

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

A continuación se analizan los permisos de conciliación utilizados por el personal funcional, como vemos en la tabla de datos han sido 4 personas las que han hecho uso de sus derechos, por motivos de maternidad, dos mujeres; riesgo de embarazo, una mujer; y paternidad, un hombre.

6.21.- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los canales de comunicación para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se utilizan por parte del departamento de recursos humanos son: la plataforma gestiona, la intranet openhr, el acuerdo del personal funcional y el convenio colectivo puesto a disposición y por medio de la representación sindical.

6.22.- Infrarrepresentación femenina.

Respecto a las direcciones o jefaturas de departamentos, no en todos los casos esas funciones están reconocidas en las categorías/puestos de trabajo. Las personas que ostentan algún tipo de responsabilidad técnica máxima en áreas/departamentos son 12, de éstas, 9 son hombres y 3 mujeres.

6.23.- Organismos Autónomos.

6.23.1. Patronato Municipal de Deportes.

6.23.1.1.- Constitución del Patronato Municipal de Deportes y objeto social.

El Ayuntamiento de La Rinconada, para el cumplimiento y ejercicio de las competencias establecidas en el Art. 25.2. 1) de la Ley 7/85 LBRL, modificada por la Ley 27/2013 de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la administración local, constituye con personalidad jurídica propia y autonomía financiera y funcional, el PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES como Organismo Autónomo Local al amparo del Art. 85.2.A.b. de la Ley de Bases de Régimen Local, como Agencia Pública Administrativa Local conforme al artículo 34 de la Ley 5/2010, de 11 de junio de Autonomía Local de Andalucía, adscrito al Área de Deportes.

El Patronato Municipal de Deportes tiene por objeto la coordinación, dirección, gestión, ejecución y desarrollo de la política municipal en materia de deportes, asumiendo todas las competencias de esta índole que resulten atribuidas al municipio de La Rinconada por la Ley 6/98 del Deporte de Andalucía. En cualquier caso es de su especial competencia:

- a) La promoción deportiva y el desarrollo de la cultura física de la población del municipio de La Rinconada, prestando especial atención al deporte escolar y aficionado.
- b) La creación de nuevas instalaciones deportivas.
- c) La administración, gestión y regulación del uso, de las de propiedad municipal, así como la posibilidad de gestionar y conveniar otras instalaciones deportivas, públicas o privadas, para el cumplimiento de los fines del Patronato.
- d) Facilitar la utilización de las instalaciones deportivas, que gestione, a todos los vecinos y entidades de La Rinconada mediante su previa regulación.
- e) Efectuar cuantas gestiones sean necesarias para conseguir aportaciones que ayuden a la financiación de los distintos programas.

6.23.1.2.- Organigrama del Patronato Municipal de Deportes.

Los órganos de gobierno y administración del Patronato Municipal de Deportes son los siguientes:

a) Órgano de Gobierno:

- 1.- El Consejo Rector. Compuesto por la Presidencia, Vicepresidencia y siete vocalías. nombradas por el pleno del Ayuntamiento, a propuesta de los Grupos Municipales, en proporción análoga a la composición del Pleno Municipal.
- 2.- Vicepresidencia.

b) Órgano de administración:

- 1.- Coordinación
- 2.- Comisión Técnica.

6.23.1.3. Departamentos y funciones del Patronato Municipal de Deportes.

La persona encargada de la coordinación tiene las funciones de elaborar el Plan general de subvenciones, las actividades especiales, y actividades en colaboración con otras entidades, el Plan director y el fomento y apoyo a Clubes y AA.DD.

Está configurado en seis departamentos cuyas funciones se describen a continuación.

Departamento de administración:

Secretaría general y atención a personas usuarias
Control y ejecución presupuestaria
Control y ejecución de suministros
Gestión aplicación informática
Registro
Atención departamentos

Departamento de uso y mantenimiento de instalaciones deportivas y eventos clubes:

Control y coordinación de usos en instalaciones deportivas
Programas de eventos
Relación y gestión con clubes y AADD
Página web

Departamento Escuelas y cursos deportivos.

Iniciación deportiva en edad escolar
Deportes en la Escuela
Deportes adultos y mayores
Promoción deportiva
Compras y equipamientos
Juegos provinciales

Departamento Actividades acuáticas, competiciones y ligas.

Actividad acuática de invierno y verano
Ligas locales
Promoción deportiva
Compra y equipamientos

Departamento mantenimiento y conservación de instalaciones deportivas.

Mantenimiento y conservación de las instalaciones deportivas municipales
Compras e inversiones
Inventario

Departamento gabinete médico.

Asistencia médica
Reconocimiento a clubes y personas usuarias
Prevención y mejora de tratamientos
Programas propios
Promoción y formación

6.23.1.4.- Composición de la plantilla.

La plantilla del patronato está compuesta por 20 personas de las que 7 son mujeres y 13 hombres, la proporción es de 35% y 65% respectivamente. Existe una presencia mayoritaria de hombres.

6.23.1.5.- Distribución de la plantilla por grupo de Edad.

Analizamos la edad, y vemos que la mitad de la plantilla, es decir, el 50%, se encuentra en el grupo de edad de 51 a 60 años. En este grupo, la proporción entre mujeres y hombres es de 30% y 70% respectivamente. Por otro lado, en el grupo de edad de 41 a 50 años, se encuentra el 25% de la plantilla, con una proporción de 60% de mujeres y 40% de hombres. Y en el tramo de 61 y más, la proporción es inversa 20% mujeres y 80% hombres.

Estos datos indican que la plantilla es de edad madura con una mayor representación masculina en el grupo de mayor edad y proporción equilibrada en el grupo de edad intermedio (de 41 a 50 años).

6.23.1.6.- Distribución de la plantilla por vinculación laboral.

En cuanto a la vinculación de la plantilla es laboral, siendo el 90%, la proporción entre mujeres y hombres es de 27,78% y 72,22% respectivamente.

6.23.1.7.- Distribución de la plantilla según antigüedad.

En este apartado analizamos la antigüedad de la plantilla del Patronato Municipal de Deportes, el 35% está en tramo de antigüedad de 31 a 35 años, siendo el 28,57% mujeres y el 71,43% hombres. Le sigue en representación total de la plantilla el tramo de 16 a 20 años, representa el 20%, siendo equilibrada la representación de mujeres y hombres.

Predominio femenino en la antigüedad media: en el tramo de **11 a 15 años de antigüedad**, las mujeres representan una mayoría significativa (**66,67%**) y mayor **presencia masculina en los rangos más altos de antigüedad**, de **31 a 35 años**.

6.23.1.8.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales.

En cuanto a los grupos profesionales, la mayor parte de la plantilla, el 45%, tiene el grupo profesional OAP, la presencia es exclusivamente masculina; le sigue en representatividad el grupo C1, con el 20%, siendo el 25% mujeres y el 75% hombres. Le sigue los grupos C2 y B con igual presencia en la plantilla, siendo en el primero la presencia mayor de mujeres, el 66,67% y 33,33% hombres, y en el B, la presencia es exclusivamente masculina.

6.23.1.9.- Distribución de la plantilla por áreas.

Hay dos áreas con una representación del 45% sobre el total de la plantilla, la de promoción y fomento del deporte e instalaciones deportivas. En esta última la presencia masculina es exclusiva y en la de promoción y fomento del deporte, se da equilibrio entre mujeres y hombres. En el área de administración del patronato municipal de deportes la presencia es del 100% femenina, es personal con vinculación funcionarial.

6.23.1.10.- Distribución de la plantilla por puestos.

El puesto con mayor representación sobre el total de la plantilla es el de operario/a de mantenimiento, la presencia de hombres es exclusiva. Le sigue el puesto de personal técnico/a de deporte con una presencia del 20%, la proporción de mujeres y hombres es del 25% y 75%, le sigue el puesto de personal auxiliar deportivo con una representatividad del 15%, siendo la presencia exclusiva de mujeres; el puesto de personal de administración tiene una presencia sobre el total de la plantilla del 10%, ocupado por mujeres; y el puesto de médico/a, con presencia de una mujer.

Se da por lo tanto Segregación ocupacional en el puesto de operario/a de mantenimiento, personal técnico/a deportivo y feminización del puesto de Auxiliar deportivo.

6.23.1.11.- Registro retributivo.

Respecto a la información del registro retributivo se recoge a modo de conclusión que no hay puestos ocupados por hombres y mujeres con el mismo grupo profesional y nivel. Por ello, no se puede realizar la comparativa.

6.23.1.12.- Distribución de la plantilla según jornada laboral.

La totalidad de la plantilla tiene configurada el 100% de la jornada.

6.23.2.- Patronato de Personas con Discapacidad.

6.23.2.1.- Constitución del Patronato de Personas con Discapacidad y objeto social.

El Patronato Municipal de Personas con Discapacidad, se constituye como Fundación Pública de Servicio, al amparo del artículo 85.c) del Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, creándose con personalidad jurídica propia y autonomía financiera, dependiente del Ayuntamiento, con los siguientes objetivos:

- Potenciar el desarrollo de los principios de la Política Social de integración y normalización de las Personas con Discapacidad de esta localidad, en todos los ámbitos de actuación: familiar, educativo, laboral y de ocio y tiempo libre.
- Creación de servicios específicos para la población que tenga algún tipo de discapacidad.
- La promoción de toda clase de instalaciones, para los fines antes mencionados, así como su gestión y conservación.

6.23.2.2.- Organigrama del Patronato Municipal de Deportes. de personas con discapacidad

El órgano de gobierno y administración del patronato de personas con discapacidad está configurado por:

La Junta Rectora, que asume el gobierno y gestión superior del patronato, e integrada por las siguientes:

1. El Alcalde, como Presidente del Patronato y de la Junta Rectora.
2. Vocales:
 - a) Vicepresidencia.
 - b) Gerencia del Patronato.
 - c) Nueve representantes nombrados por el Pleno del Ayuntamiento, en función de la proporcionalidad de los grupos municipales.
 - d) Tres representantes nombrados por la Asociación Familiar de Ayuda a Deficientes Intelectuales, AFADI.
 - e) Dos representantes designados por el Alcalde, que serán ratificados por la Junta Rectora de entre aquellas entidades públicas o privadas que colaboren económicamente con el Patronato en la consecución de sus fines.
3. La persona responsable de la secretaría general.
4. La persona responsable de intervención de fondos.

6.23.2.3.- Composición de la plantilla.

La plantilla del Patronato de Personas con discapacidad está constituida por más mujeres que por hombres, la proporción es del 83,33% y 16,67% respectivamente.

6.23.2.4.- Distribución de la plantilla por grupo de edad.

Los grupos de edad de la plantilla con más presencia son el de 41 a 50 años y el de 51 a 60 años, en el primero la presencia es de mujeres en su totalidad y en el segundo grupo se da equilibrio entre mujeres y hombres.

6.23.2.5.- Distribución de la plantilla por vinculación laboral.

El 50% de la plantilla tiene vinculación funcionarial y el otro 50% laboral.

6.23.2.6.- Distribución de la plantilla según antigüedad.

La antigüedad de la mayoría de las mujeres de la plantilla está en el tramo de 11 a 15 años, el 75%. El hecho de que la mayoría de las mujeres en la plantilla tengan entre **11 y 15 años de antigüedad** indica que existe una **alta estabilidad laboral** para ellas en ese rango.

6.23.2.7.- Distribución de la plantilla por grupos profesionales.

El grupo profesional con más presencia es el C2, siendo el 50% de la plantilla, y la totalidad son mujeres; le sigue el grupo profesional A1, siendo la proporción del 75% mujeres y 25% hombres. Los grupos profesionales A2 y C1 tienen una presencia en la plantilla del 8,33%.

6.23.2.8.- Distribución de la plantilla por áreas.

Las áreas en las que está organizado el Patronato son dos: la de administración y la de atención a personas dependientes. La presencia es del 50% cada una de ellas. Las dos áreas están sobrerrepresentadas por mujeres.

6.23.2.9.- Distribución de la plantilla por puestos.

Los puestos con mayor presencia son el de personal técnico/a de gestión y cuidador/a con el 33,33% respectivamente, en ambos la presencia de mujeres es mayoritaria, siendo en este último el 100% mujeres.

6.23.2.10.- Registro retributivo.

Respecto a la información del registro retributivo se recoge a modo de conclusión que no hay puestos ocupados por hombres y mujeres con el mismo grupo profesional y nivel. Por ello, no se puede realizar la comparativa.

6.23.2.11.- Distribución de la plantilla según jornada laboral.

Toda la plantilla tiene configurada el 100% de la jornada.

6.23.3.- Radio Rinconada.

La plantilla de Radio Rinconada está formada por dos personas, ambas de sexo masculino. La edad de los integrantes es de 50 y 43 años, y cuentan con una antigüedad de 18 y 17 años. Ambos empleados tienen una vinculación laboral en el grupo profesional C2, ocupando el puesto de ayudante de radio y desempeñan el 100% de la jornada laboral.

7.- Objetivos y medidas.

El siguiente listado de medidas acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del ayuntamiento de La Rinconada se distribuye en 10 ejes, cada uno de los cuales está estructurado en objetivo general, objetivos específicos y medidas a partir de la necesidad detectada en el diagnóstico, incluyendo, como ya ha sido indicado, los indicadores de seguimiento para el control de las mismas, y señalando para cada caso, el/los departamentos responsables de la ejecución, dentro de la empresa, las acciones que desarrollan las medidas, el tipo de medida y su prioridad en el contexto del plan, el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida y los recursos necesarios.

7.1.- Mapa de objetivos.

1.- TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA.

- Difundir el compromiso de la igualdad.
- Integrar la igualdad de género en el Ayuntamiento como principio rector.
- Establecer un sistema de denuncia anónima para cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el trabajo.
- Realizar una difusión constante de los avances que se produzcan en materia del plan de igualdad.
- Promover la incorporación de cláusulas sociales de género en la contratación pública promovida por el Ayuntamiento.

2.- ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN) Y PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

- Fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso y la participación equitativa de mujeres y hombres en la Institución y la reducción de los factores que perpetúan la segregación horizontal y vertical.
- Revisar la denominación de las plazas y puestos de trabajo y realizar las modificaciones oportunas cuando se identifique el masculino como genérico.
- Fomentar la paridad en los procesos de selección.
- Promover que los procesos de selección de personal estén exentos de prejuicios de género en el seno del Ayuntamiento.
- Formar al personal con responsabilidades técnicas en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Conocer estadísticamente el impacto de los procesos de selección desde la perspectiva de género: solicitudes recibidas, resultados por fases, resultado final, y llevar los resultados a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad para el análisis y establecimiento de medidas de mejora.
- Establecer medidas de acción positiva en aquellos puestos de responsabilidad en los que la mujer está infrarrepresentada.

3.- CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS.

- Incorporar el enfoque de género a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT, valoración y retribución de los puestos de trabajo del Ayuntamiento).
- Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, si procede. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

4.- FORMACIÓN.

- Sensibilizar y formar en cuestiones de igualdad para toda la plantilla en general sobre igualdad en el empleo, corresponsabilidad, conciliación, liderazgo, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, etc.
- Integrar el objetivo de la igualdad de género en los planes de formación, garantizando la participación de mujeres y hombres en acciones formativas de valor equivalente e impulsando una metodología de trabajo y una cultura basada en el principio de igualdad de género, estableciendo mecanismos para garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones y sin discriminaciones.
- Formación al personal con funciones de selección y de valoración del personal en sesgos de género y en medidas para promover la igualdad.
- Disponer de información sobre necesidades de formación de la plantilla.
- Ofrecer y facilitar la formación al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento en igualdad de condiciones.
- Asegurar que la información de la oferta formativa sea conocida por toda la plantilla.

5.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

- Avanzar hacia la corresponsabilidad mediante la concienciación de la plantilla del uso diferenciado de las medidas de conciliación.
- Difundir medidas y recursos existentes para una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- Estudiar cuáles son las necesidades específicas de la plantilla del Ayuntamiento en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Realizar un plan para la desconexión digital y la protección de la intimidad desde la perspectiva de género.

6.- SALUD LABORAL.

- Introducir la perspectiva de género en la Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal del Ayuntamiento.
- Promoción de una cultura de la salud laboral identificando medidas preventivas específicas en los puestos atendiendo a su feminización y masculinización.
- Velar por la prevención de riesgos laborales psicosociales entre la plantilla del Ayuntamiento de la Rinconada.
- Formar al personal técnico del Ayuntamiento sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

- Garantizar, alcanzar y mantener la composición equilibrada en todos los órganos colegiados, comisiones y mesas de negociación, así como en los órganos de representación del personal.
- Adoptar un criterio de paridad en la composición de tribunales y comisiones que evalúan la selección y promoción del personal.
- Establecer medidas correctoras para promover la incorporación de mujeres en los puestos y departamentos en los que existe infrarrepresentación femenina.
- Favorecer en la provisión de puestos de trabajo, la representación del sexo menos representado en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.

8.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA.

- Difundir, implementar y evaluar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de La Rinconada.
- Implementar acciones de sensibilización, información y prevención acerca del acoso sexual, acoso por razón de sexo dirigidas al personal político y técnico del Ayuntamiento.
- Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

9: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA.

- Asegurar el derecho a la protección integral de las víctimas de violencia de género.
- Formar a la plantilla en materia de violencia de género.

10.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS.

- Promover la comunicación inclusiva y no sexista en el Ayuntamiento.
- Difundir el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento a través de un Plan de comunicación. Establecer un sistema de comunicación entre el ayuntamiento y el personal municipal sobre contenidos de igualdad y difundir los contenidos del plan de igualdad de forma sencilla y accesible.
- Elaborar y difundir un manual de uso inclusivo del lenguaje administrativo específico para el personal del Ayuntamiento.
- Incorporar la perspectiva de género a las campañas de promoción y difusión de servicios del Ayuntamiento de La Rinconada.

7.2.- Medidas por ejes de intervención.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA.

OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.

MEDIDA 1.1. Mantener el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos municipales.	
Objetivo específico: Incorporar prohibiciones de contratar con aquellas empresas que no cumplan la LOIMH y la Ley de Contratos del sector público. Favorecer cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Acciones:	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1.- Incorporación de la prohibición de contratar con empresas obligadas por ley a la elaboración de un plan de igualdad (quedan excluidas las empresas de menos de 50 personas en plantilla). Elaboración de instrucción al respecto. ➤ 2.- Tener presentes los criterios de igualdad de género y el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad en el momento del diseño de los pliegos de contratación, para lo que se procurará establecer tipologías de cláusulas a utilizar en los criterios de valoración y adjudicación. Elaboración de instrucciones al respecto. ➤ 3.- Cada uno de los departamentos del Ayuntamiento, informará a sus empresas proveedoras, del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad. ➤ 4.- Elaborar informes anuales del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento. 	
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.	Responsables de la ejecución: Órganos gestores, secretaría municipal.
Inicio: enero 2025	Vigencia: Indefinida
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta
Recursos humanos: internos	
Indicadores de seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de empresas adjudicatarias que no cumplan con las exigencias de la LOIMH. • Porcentaje de pliegos de contratación de contratación elaborados con criterios de igualdad al año. • Número de comunicaciones remitidas por los departamentos sobre el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad. 	Indicadores de evaluación: Resultado: <ul style="list-style-type: none"> • Número de empresas adjudicatarias/número de empresas que no cumplan con las exigencias de la LOIHM. • Número de empresas proveedoras por departamentos/Número de empresas a las que se les ha informado del compromiso adquirido por el Ayuntamiento con la igualdad. Proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Número de instrucciones elaboradas. • Número de comunicaciones realizadas. Impacto: <ul style="list-style-type: none"> • Número de pliegos de contratación elaborados al año/ Número de pliegos de contratación con cláusulas de igualdad y/o prohibiciones.

MEDIDA 1.2. Reflejar el compromiso con la igualdad en las convocatorias de ayudas o subvenciones a empresas e instituciones, tercer sector.

Objetivo específico: Mejorar la incorporación de la transversalidad de género en las convocatorias de ayudas o subvenciones de concurrencia competitiva, en sus órdenes de bases reguladoras.

Acciones:

- 1.- Establecer en las convocatorias de ayudas o subvenciones el requisito de tener implantado el Plan de Igualdad para aquellas empresas e instituciones obligadas por ley y medidas de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas por la ley.
- 2.- Elaborar y aprobar instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.

Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.

Responsables de la ejecución: Órganos gestores y secretaría.

Inicio: enero 2025

Vigencia: indefinida

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de empresas, instituciones y asociaciones beneficiarias de ayudas o subvenciones que no cumplan con las exigencias de la LOIMH:
- Porcentaje de bases reguladoras y convocatorias elaboradas con criterios de igualdad.
- Número de comunicaciones remitidas por los departamentos sobre el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Número de empresas, asociaciones e instituciones que han recibido ayudas públicas o subvenciones que no cumplan con las exigencias de la LOIHM.
- Número de empresas, asociaciones e instituciones con una plantilla inferior a 50 personas que han recibido ayudas públicas o subvenciones y no tienen implantadas medidas de igualdad.

Proceso:

- Número de instrucciones elaboradas. Y número de comunicaciones realizadas.

Impacto:

- Número bases reguladoras y convocatorias con cláusulas de igualdad y/o prohibiciones.

MEDIDA 1.3. Elaborar un instrumento que integre todos los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y que dicho instrumento se utilice por parte de la Comisión de seguimiento y evaluación de manera periódica, como herramienta de trabajo y que sirva para realizar las correcciones necesarias en el que caso de que se detectaran desviaciones. Esta herramienta debe incluir la variable sexo.

Objetivo específico: Establecer un procedimiento que permita la recogida de los indicadores de seguimiento y evaluación.

Acciones:

- 1.- Nombrar en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad, una persona por parte del Ayuntamiento del área de igualdad, encargada de la coordinación del Plan de Igualdad para el impulso de la ejecución del Plan de Igualdad.
- 2.- Realizar un procedimiento de trabajo para el seguimiento de la implantación del plan de igualdad.
- 3.- Elaborar un registro de indicadores.
- 4.- Elaborar un procedimiento para evaluar el plan de igualdad.

Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.

Responsables de la ejecución: Departamento recursos humanos, y de igualdad.

Inicio: enero 2025

Vigencia: durante la vigencia del plan

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- Procedimiento de trabajo para el seguimiento y evaluación, y número y tipo de indicadores definidos.
- Procedimiento de evaluación del plan de igualdad aprobado por la comisión.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Porcentaje de implementación de las medidas del plan de igualdad ejecutadas.
- Nombramiento de la persona con funciones de agente de igualdad.

Proceso:

- Número medidas implantadas y su relación con respecto a las medidas planificadas en el plan de igualdad.

Impacto:

- Variación de la brecha de género.

MEDIDA 1.4. Incluir la variable sexo en todos los documentos y tener en cuenta el enfoque de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento.

Objetivo específico: Tener en cuenta el enfoque de género como elemento de transversalidad en el desarrollo de las actuaciones.

Acciones:

- 1.- Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos. En las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento.
- 2.- Procurar el equilibrio entre los sexos en la concesión de distinciones, premios o cualquier otro reconocimiento que se otorgue por el ayuntamiento.

Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.

Responsables de la ejecución: Alcaldía, gabinete de comunicación y tecnología. Departamento de igualdad.

Inicio: marzo 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- % de acciones de comunicación interna en las que se han revisado el lenguaje y las imágenes.
- % de acciones de comunicación externa en las que se han revisado el lenguaje y las imágenes
- % de acciones de publicidad interna y externa en las que se han revisado el lenguaje y las imágenes.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- N° de documentos revisados por tipo de documento.

Proceso:

- % de personas que están utilizando el lenguaje inclusivo en la elaboración de documentos y comunicaciones.
- N° y tipo de modificaciones realizadas por tipo de documento.

Impacto:

- N° de sugerencias recogidas.

MEDIDA 1.5. Presupuesto del I Plan de Igualdad de hombres y mujeres del Ayuntamiento.

Objetivo específico: Elaborar y aprobar un presupuesto específico para la implementación del I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento.

Acciones:

- 1.- Elaborar un presupuesto específico con carácter anual por la Corporación Municipal para la adecuada ejecución de este Plan de Igualdad.

Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.

Responsables de la ejecución:

Inicio: octubre 2025

Vigencia: Equipo de gobierno del Ayuntamiento y comisión de seguimiento y evaluación del I Plan de igualdad.

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- Elaboración de memoria de presupuesto y medidas incluidas.
- Aprobación del presupuesto para la ejecución de las medidas reflejadas para realizar cada año.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Presupuesto aprobado y ejecutado por año.

Proceso:

- Número medidas implantadas y su relación con respecto a las medidas planificadas en el plan de igualdad.

Impacto:

- % de variación del presupuesto planificado y ejecutado.

EJE DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN) Y PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

OBJETIVO: Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

MEDIDA 2.1. Facilitar la integración de los objetivos de Igualdad en los procesos selectivos contribuyendo a eliminar las desigualdades de género.

Objetivo específico: Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.

Acciones:

- 1.- Revisión y modificación en su caso, de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos (oposiciones, bolsas de trabajo, etc.) garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos de aquellas Áreas y puestos en los que alguno de los sexos esté infrarrepresentado.
- 2.- Aplicación de mecanismos que garanticen la composición equilibrada de los tribunales en los procesos de promoción y provisión, así como mencionar expresamente en las bases de las convocatorias de dichos procesos, el deber de los Tribunales de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.
- 3.- Desarrollo de las condiciones necesarias que garanticen la participación de las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural en los distintos procesos selectivos.
- 4.- Establecimiento de medidas que garanticen que el ejercicio de la responsabilidad familiar no sea un obstáculo para la promoción de la carrera profesional.
- 5.- Puesta en marcha del análisis de los procesos de selección, promoción y provisión para valorar su impacto de género.
- 6.- Análisis de los resultados de los procesos selectivos, desagregados por sexo, para detectar posibles circunstancias y/o criterios que apunten a un impacto adverso, y aportar medidas que se puedan estimar en procesos futuros.

Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.

Responsables de la ejecución: Departamento de Recursos humanos y de Igualdad.

Inicio: abril 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- Nº de procesos selectivos y de promoción.
- % respecto al total de procesos.
- % de convocatorias de ofertas de empleo públicas que incluyen en el temario contenidos de igualdad de género por grupo profesional.
- Nº de preguntas introducidas en las pruebas de selección por grupo profesional.
- Nº de ofertas de empleo público revisadas desde el punto de vista de la ponderación de las pruebas y los baremos de selección.
- Nº y tipo de modificaciones realizadas.
- Nº de ofertas de empleo con pruebas físicas revisadas / Nº de Ofertas de empleo con pruebas físicas.
- Evolución del % de hombres y mujeres funcionarias.
- Evolución del % de hombres y mujeres de personal laboral.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Protocolo de pruebas de selección y elección de estas.
- Protocolo de entrevistas.
- Informes de procesos de selección.
- Nº de nuevos ingresos (mujeres y hombres) por tipo de personal y contrato.

Proceso:

- Número de mujeres que participan en los procesos de selección.
- Número de hombres que participan en los procesos de selección.

Impacto:

- Variación de la brecha de género en la participación el proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y departamento.
- Variación de la brecha de género en la contratación. Por área y categoría profesional.

MEDIDA 2.2. Apoyar al personal implicado en la elaboración y desarrollo de los procesos selectivos para integrar la perspectiva de género en todas las fases y contenidos de dichos procesos.

Objetivo específico: Garantizar un impacto de género en la selección, y promoción. Utilizar las formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las titulaciones de los puestos de trabajo.

Acciones:

- Inclusión, revisión y actualización de temas en materia de igualdad y violencia de género en la elaboración de temarios, con ocasión de las convocatorias de empleo que se realicen.
- Elaboración y actualización de un documento-guía sobre las condiciones (criterios) que se tienen que asegurar en los procesos de selección y promoción en cuanto a garantizar el principio en igualdad y no discriminación. Difusión del documento a todas las personas que participan en los procesos selectivos, desde su diseño a su desarrollo y finalización.
- Inclusión en las bases de los procesos de selección las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal

Responsables de la ejecución: Departamento de recursos humanos y de igualdad.

Inicio: marzo 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- Nº de puestos de trabajo revisados.
- % de puestos de trabajo revisados.
- Nº y tipo de modificaciones realizadas.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Número de acciones afirmativas para eliminar los sesgos sexistas.

Proceso:

- Número de mujeres que participan en los procesos de selección.
- Número de hombres que participan en los procesos de selección.

Impacto:

- Variación de la brecha de género en el proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y departamento.
- Variación de la brecha de género en la contratación. Por departamento y categoría profesional.

MEDIDA 2.3. Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas para romper con la segregación horizontal y vertical.

Objetivo específico: Garantizar un impacto de género en la selección, contratación y promoción. Utilizar las formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las titulaciones de los puestos de trabajo.

Acciones:

- Identificación y análisis de las dificultades de acceso a los puestos y/o niveles en los que exista infrarrepresentación de mujeres en los diferentes procesos selectivos que se promuevan y establecimiento de medidas correctoras, en su caso.
- Difusión de manera específica de las convocatorias de procesos selectivos entre las personas del sexo menos representado en los puestos y/o niveles a los que afecten dichos procesos.
- Establecer medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes servicios municipales, así como la difusión adicional de las convocatorias entre las personas del sexo menos representado.
- Elaboración de criterios técnicos para la adecuación del diseño de pruebas selectivas al principio de igualdad para el acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
- Inclusión como criterio de desempate en los diferentes procesos selectivos, de promoción y de provisión, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
- Confección de las bases de las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento incluyendo la referencia a si alguno de los sexos está infrarrepresentado en el puesto y/o nivel de que se trate, así como incorporar la referencia al objetivo específico del Plan de Igualdad que recoge esta medida para evitar esta situación.

Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.

Responsables de la ejecución:

- Recursos Humanos e - Igualdad.
- Sindicatos.

Comisión de seguimiento y evaluación del plan.

Inicio: abril 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

Indicadores de seguimiento:

- Procesos selectivos en los que se establecen medidas correctoras.
- Documentos elaborados para la adecuación del diseño de las pruebas.
- Bases de convocatoria elaboradas con inclusión de infrarrepresentación de un sexo u otro.
- Informes de impacto de género del conjunto de las pruebas realizadas, y su revisión, y en caso de existir un impacto negativo en las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
- Porcentaje de mujeres y hombres que superan cada una de las pruebas del proceso de selección.
- Porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total.
- Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo.
- Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Número de acciones afirmativas para eliminar los sesgos sexistas.
- Inclusión de la referencia del Plan de igualdad en los documentos elaborados en los procesos selectivos.
- Protocolo de pruebas de selección y elección de estas.
- Protocolo de entrevistas.
- Informes de procesos de selección.

Proceso:

- Número de mujeres que participan en los procesos de selección.
- Número de hombres que participan en los procesos de selección.

Impacto:

- Variación de la brecha de género en la participación el proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y departamento.
- Variación de la brecha de género en la contratación. Por área y categoría profesional.

MEDIDA 2.4. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personal.

Objetivo específico: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos de la estrategia de gestión de personal.

Acciones:

- Revisión de la denominación de las plazas de la plantilla y los puestos de trabajo de la R.P.T. utilizando un lenguaje no sexista.
- Realización de una evaluación de impacto de género previa a la realización de cualquier medida, intervención o política de gestión de personal.
- Ejecución de un seguimiento anual de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos y niveles.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal

Responsables de la ejecución:

- Recursos Humanos e igualdad.
- Igualdad.
- Sindicatos.

Inicio: marzo 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- N° de puestos de trabajo revisados.
- % de puestos de trabajo revisados.
- N° y tipo de modificaciones realizadas.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Número de acciones afirmativas para eliminar los sesgos sexistas.

Proceso:

- Número de mujeres que participan en los procesos de selección.
- Número de hombres que participan en los procesos de selección.
- Número de puestos que se han consolidado. % de mujeres.

Impacto:

- Variación de la brecha de género, por puesto a cubrir, categoría y departamento.
- Reducción del número de mujeres con vinculación temporal.

EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS.

OBJETIVO: Mantener la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDA 3.1. Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, mediante la obtención de un registro de valores salariales medios, distinguiendo entre las retribuciones básicas y las complementarias por sexos y categorías, y puestos de trabajo de igual valor, de acuerdo con la reforma operada en la LOIMH, por la normativa aprobada en marzo de 2019 y el Real decreto 902/2020.

Objetivo específico: Lograr el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución.

- Acciones:**
- 1.- Realizar una valoración de los puestos de trabajo, (art. 4 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre), tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción, en la que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y que permita, diagnosticar la situación retributiva en el ayuntamiento (auditoría retributiva). Estudio de los factores que afectan a la brecha salarial, y adopción, en su caso, de las medidas correctoras de la misma.
 - 2.- Confección el primer año y actualización el resto, de un registro retributivo que garantice la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, para el personal laboral sujeto al convenio colectivo y acuerdo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento.
 - 2.- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas que se hayan podido diagnosticar en la auditoría, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
 - 4.- Regulación de un procedimiento adecuado de acceso a la información retributiva del Ayuntamiento, según las exigencias de la normativa en vigor.
 - 5.- Análisis de la Auditoría Retributiva por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para añadir, si fuera necesario, medidas adicionales al I Plan de Igualdad.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal	Responsables de la ejecución: recursos humanos.
Inicio: enero 2025	Vigencia: diciembre 2025
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos	
<p>Indicadores de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos que integran la nómina. ▪ Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas diagnosticadas. ▪ Informe de registro retributivo. ▪ Procedimiento de acceso a la información retributiva. ▪ Nº de medidas adoptadas por tipo de medida, tipo de personal, categoría y puesto de trabajo. ▪ La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas. 	<p>Indicadores de evaluación:</p> <p>Resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro e Informe salarial. ▪ Informe de auditoría. ▪ Variación de la Brecha de género salarial. Por área, categoría, puesto y otras variables. ▪ Comunicaciones sobre el procedimiento de acceso a la información retributiva. <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El cálculo de las diferencias salariales entre empleos de igual valor. ▪ Porcentaje de brechas en remuneración, complementos y percepciones extrasalariales, ▪ Medidas correctoras implementadas. ▪ Número de solicitudes de accesos a la información retributiva. <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de brechas de género sobre remuneración y complementos sobre las que se han puesto medidas. ▪ Número de accesos a la información retributiva.

EJE DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN.

OBJETIVO: Gestionar, formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres a personas de la plantilla y a las responsables que intervienen en los procesos de selección y contratación.

MEDIDA 4.1. Catálogo de programas formativos y formación en igualdad.

Objetivo específico: Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para el desarrollo de competencias en igualdad.

Acciones:

- 1.- Organización anual de actividades formativas en materia de igualdad de género de asistencia obligatoria dirigida no sólo a los empleados y empleadas, sino también a personal directivo y mandos intermedios y aquellas personas de nuevo ingreso en el Ayuntamiento
- Garantía de preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.
- Incremento de las actividades formativas relativas a la igualdad de género en los planes de formación.
- Propiciar que los contenidos formativos del Plan de Formación incluyan la perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas, garantizando en todo momento el uso de un lenguaje inclusivo.
- Realización de formación periódica para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Aplicación de acciones positivas para asegurar el acceso a la formación de mujeres en oficios infrarrepresentadas y facilitar su movilidad horizontal y vertical, especialmente entre el personal laboral.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal

Responsables de la ejecución: formación e igualdad

Inicio: enero 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

Indicadores de seguimiento:

- Plan de desarrollo profesional y personal formativo.
- Horas de formación realizadas.
- Tipología de las acciones formativas impartidas.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades.
- Número de horas de formación realizadas en materia de igualdad.
- Número de mujeres y de hombres participantes en acciones de formación y sensibilización en igualdad de género.

Proceso:

- Número de acciones formativas desarrolladas cada año, horas, modalidad.

Impacto:

- Porcentaje total de personas participantes en las acciones de sensibilización y formación, en igualdad de género, según sexo, área o función en los años de vigencia del Plan.

EJE DE INTERVENCIÓN 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

OBJETIVO: Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

MEDIDA 5.1. Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y su difusión entre la plantilla.	
Objetivo específico: Difundir los derechos sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal.	
Acciones:	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración de materiales de los derechos sobre conciliación que puede ejercer la plantilla municipal y difusión de estos, también a las personas de nuevo ingreso. ➤ Publicación permanente en el Portal de la Plantilla relativa a los derechos sobre conciliación. 	
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal	Responsables de la ejecución: recursos humanos
Inicio: diciembre 2024	Vigencia: diciembre 2024
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos	
Indicadores de seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía elaborada. ▪ Informe elaborado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. ▪ Canales de comunicación empleados. ▪ Grado de conocimiento de los derechos y medidas de conciliación de toda la plantilla. 	Indicadores de evaluación: <p>Resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía elaborada. ▪ Informe elaborado. <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de medidas de conciliación identificadas. <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de mujeres y hombres que acceden a las medidas de conciliación. ▪ Nº de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación y tipo de medida. ▪ % de mujeres y hombres que solicitan permisos para consultas médicas, enfermedades, tutorías de los hijos/as.

MEDIDA 5.2. Registrar los derechos y medidas de conciliación utilizados por la plantilla.

Objetivo específico:

Acciones:

- Llevar un registro anual de las solicitudes realizadas por la plantilla en materia de conciliación.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal

Responsables de la ejecución: Departamento de Recursos Humanos.

Inicio: enero 2025

Vigencia: diciembre 2025

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

Indicadores de seguimiento:

- Informe elaborado por recursos humanos la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Informe elaborado con solicitudes aprobadas y denegadas y sus causas.

Proceso:

- Número de solicitudes de conciliación identificadas.

Impacto:

- Número de mujeres y hombres que acceden a los derechos y medidas de conciliación.
- Nº de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a los derechos y medidas de conciliación y tipo de medida.
- % de mujeres y hombres que solicitan permisos para consultas médicas, enfermedades, tutorías de los hijos/as.

MEDIDA 5.3. Elaboración de un protocolo de desconexión digital.

Objetivo específico: Con este protocolo se pretende establecer medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo.

Acciones:

- 1.- Elaboración de un conjunto de medidas de desconexión digital. Y su difusión entre la plantilla.
- 2.- La Comisión de seguimiento y evaluación del PI revisará su cumplimiento, mediante una encuesta de opinión.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal

Responsables de la ejecución: recursos humanos, informática e igualdad

Inicio: abril 2025

Vigencia: diciembre 2025

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

Indicadores de seguimiento:

- Proceso de elaboración del protocolo de desconexión digital.
- Grado de conocimiento del protocolo.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Protocolo elaborado y difundido a la plantilla.

Proceso:

- Número de personas que lo conocen.
- Número de medidas de desconexión digital.

Impacto:

- N.º de personas (mujeres y hombres) entre los que se ha difundido.
- Nº de mujeres y hombres que utilizan las medidas

EJE DE INTERVENCIÓN 6: SALUD LABORAL.

OBJETIVO. Integración de la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género, en la gestión global de la organización.

MEDIDA 6.1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

Objetivo específico: Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.

Acciones:

- 1.- En la normativamente obligada evaluación de riesgos, todos los puestos de trabajo serán evaluados en óptica de género, teniendo en consideración que los riesgos laborales repercuten de forma distinta en hombres y mujeres. También se tendrá en consideración el análisis ergonómico.
- 2.- Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la plantilla.
- 3.- En la evaluación de riesgos se tomarán en consideración los específicos para el embarazo y la lactancia natural, y se realizará un listado de aquellos puestos de trabajo exentos de riesgo, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de la obligación de cambio provisional de puesto de trabajo, cuando éste presente riesgos específicos para dichas situaciones.
- 4.- Revisado el Plan de Prevención con la incorporación de la óptica de género, se formará en la materia a las y los delegados de prevención, en el supuesto de su no participación en dicho órgano.
- 5.- Difusión a la plantilla del nuevo Plan de Prevención de Riesgos e información sobre los cambios realizados, de forma anual.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal

Responsables de la ejecución: prevención de riesgos laborales, recursos humanos y representación sindical

Inicio: enero 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- Inclusión de la variable sexo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, así como los relacionados con la salud reproductiva.
- Acciones formativas realizadas.
- Número de acciones de difusión.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Presentar informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, desagregados por sexo.

Proceso:

- Presentar los documentos que acrediten la aplicación del procedimiento en el caso de su existencia.

Impacto:

- Número de mujeres y hombres de la plantilla informados, por puesto y categoría.
- Número de personas formadas, por puesto y categoría.

MEDIDA 6.2. Formación sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Objetivo específico: Mejorar la formación del personal adscrito a la gestión de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales de la plantilla.

Acciones:

- 1.- Formar al personal técnico en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- La acción formativa, que podrá contar con asesoramiento de la concejalía competente en materia de igualdad, y tendrá una duración de 4 horas con el siguiente contenido: abordando el estudio de los riesgos psicosociales y desarrollando temas específicos sobre Vigilancia de la Salud.

Personas beneficiarias: personal técnico	Responsables de la ejecución: recursos humanos, servicio de prevención e igualdad
--	---

Inicio: abril 2025	Vigencia: diciembre 2025
--------------------	--------------------------

Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta
-----------------------------	-----------------

Recursos humanos: internos y externos

<p>Indicadores de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones formativas puestas en marcha. ▪ Número de acciones de difusión. 	<p>Indicadores de evaluación:</p> <p>Resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones formativas realizadas. <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de mujeres y hombres que participan en la formación. <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mecanismos de protección puestos en marcha.
--	--

MEDIDA 6.3. Análisis desde la perspectiva de género de la relación entre el trabajo a desarrollar y el estado físico o psicosocial, y en su caso, con situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT).

Objetivo específico: El análisis tiene como objeto realizar una evaluación inicial de riesgos psicosociales con óptica de género en relación con la plantilla de personal, así como proponer las medidas preventivas organizativas sobre aquellos aspectos que sean susceptibles de mejora en la organización en el contexto de la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad, de forma que las citadas medidas preventivas se incorporen al PI.

Acciones:

- Fase 1.- Constitución del Grupo de Trabajo.
- Fase 2.- Trabajo de campo.
- Distribución del cuestionario entre la plantilla.
- Fase 3.- Programación.
- Presentación de resultados.
- Presentación a la Comisión de Seguimiento y evaluación del PI.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal	Responsables de la ejecución: servicio de recursos humanos, prevención de riesgos laborales e igualdad
---	--

Inicio: mayo 2025	Vigencia: diciembre 2025
-------------------	--------------------------

Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta
-----------------------------	-----------------

Recursos humanos: internos y externos

<p>Indicadores de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género. 	<p>Indicadores de evaluación:</p> <p>Resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultado del estudio realizado. <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje del presupuesto dedicado a la mejora de instalaciones y equipos con perspectiva de género e inclusión. <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas.
---	--

EJE DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO: Garantizar, alcanzar y mantener la composición equilibrada en el Equipo de Gobierno, en la Junta de Gobierno y en todos los órganos colegiados del Ayuntamiento.

MEDIDA 7.1. Acciones que mantengan la composición equilibrada en los órganos de participación, representación y decisión.

Objetivo específico: Presencia de mujeres y hombres en la composición de órganos de gobierno y colegiados de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Acciones:

- 1.- Elaboración de un informe exhaustivo con perspectiva de género de aquellos órganos donde existe infrarrepresentación de uno de los sexos.
- 2.- Mantener e impulsar que los Tribunales de Selección y las Comisiones sean siempre de composición equilibrada. En caso contrario, se emitirá un informe indicando las causas.
- 3.- Mantener e impulsar que las Mesas de Contratación, sean de composición equilibrada, con informe indicando las causas, en caso contrario.
- 4.- Formación en igualdad a las personas miembros de los tribunales y mesas de contratación, 3 horas.

Personas beneficiarias: plantilla de mujeres

Responsables de la ejecución: alcaldía y recursos humanos

Inicio: enero 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos

Indicadores de seguimiento:

- Número de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de decisión del Ayuntamiento, dedicación, y áreas de competencia.
- Número de Tribunales, Comisiones y Mesas de contratación constituidos y número de informes.
- % de mujeres y hombres en los tribunales.
- % de mujeres y hombres en las comisiones de valoración.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Número de hombres y mujeres que han participado en la composición y calidad de la participación.

Proceso:

- Evolución de la participación. N° de miembros de tribunales (mujeres y hombres) formados en igualdad.

Impacto:

- Número de reuniones con composición equilibrada.

EJE DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA.

OBJETIVO: Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de La Rinconada.

MEDIDA 8.1. Difusión del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.	
Objetivo específico: Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Ayuntamiento su responsabilidad en orden a propiciar un entorno seguro y libre de estas conductas determinadas.	
Acciones:	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1.- Acciones de información y sensibilización para prevenir y evitar situaciones de acoso que se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras. ➤ 2.- Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a la Plantilla. 	
Personas beneficiarias: toda la plantilla	Responsables de la ejecución: recursos humanos e igualdad
Inicio: marzo 2024	Vigencia: junio 2024
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos	
Indicadores de seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Periódicamente desde el área de igualdad y recursos humanos se realizará un seguimiento y control de que no se ha producido ningún caso. ▪ Número de situaciones de acoso producidas. ▪ Número de acciones correctivas realizadas y tipo. 	Indicadores de evaluación: <p>Resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración institucional donde explicita su compromiso para su erradicación y prevención. ▪ Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mecanismo de información y difusión puestos en marcha. <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas que conocen el protocolo.

EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE LA RINCONADA.

OBJETIVO: Garantizar la prevención y protección efectiva ante la violencia de género.

MEDIDA 9.1. Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

- **Objetivo específico:** Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.

Acciones:

- 1.- Difusión del Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal del Ayuntamiento de la Rinconada, a toda la plantilla y órganos directivos municipales.
- 2.- Seguimiento del Protocolo referido en el anterior apartado y publicación de los resultados de aplicación de este.
- 3.- Elaboración y difusión de material informativo relativo a este Protocolo a todo el personal del Ayuntamiento, incluido los órganos directivos.
- 4.- Incorporación en el Plan de Formación del Ayuntamiento, de acciones formativas en materia de sensibilización y prevención contra la violencia de género.

Personas beneficiarias: toda la plantilla	Responsables de la ejecución: recursos e igualdad
Inicio: marzo 2025	Vigencia: junio 2025
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

Indicadores de seguimiento:

- Elaboración de documento y procedimiento negociado.
- Plan de formación con las acciones formativas incluidas.
- Horas de formación en la materia.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Documento elaborado/Guía.
- Procedimiento diseñado.
- Número y tipo de acciones llevadas a cabo, según procedimiento.
- % de la plantilla con acceso al documento.

Proceso:

- Presentar documentos que acrediten la aplicación del procedimiento en el caso de su existencia e informes de valoración.

Impacto:

- Número de mujeres y hombres de la plantilla informados, por puesto y categoría.
- Nº de mujeres empleadas víctimas de violencia de género
- Nº de mujeres empleadas víctimas de violencia de género que han hecho uso de los derechos.
- Grado de participación del personal del Ayuntamiento en las convocatorias realizadas por el ayuntamiento.
- Número de mujeres y hombres que han participado en las acciones formativas.

EJE DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS.

OBJETIVO: Garantizar la difusión del Plan de Igualdad y el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y departamentos que conforman la institución.

MEDIDA 10.1. Comunicación y mantenimiento del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad.	
Objetivos específicos: Establecer acciones de comunicación para difundir el plan de igualdad, como un instrumento de valor añadido y de responsabilidad social, haciendo partícipes a las personas de la plantilla que integran a la Ayuntamiento y al entorno externo en el que interactúa.	
Acciones:	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1.- Elaborar un Plan de comunicación para la difusión del plan de igualdad. ➤ 2.- Publicación del PI en la web del Ayuntamiento y en redes sociales, así como sus avances y acciones que se vayan desarrollando. ➤ 3.- Crear un buzón para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, en relación con el Plan y los procesos de Igualdad en marcha. ➤ 4.- Establecer una persona que se encargue de impulsar y coordinar la implementación de medidas y ofrecer asesoramiento técnico necesario a las personas responsables y en el ámbito de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PI. 	
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal	Responsables de la ejecución: alcaldía, recursos humanos e igualdad
Inicio: febrero 2025	Vigencia: permanente
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos	
Indicadores de seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del Plan de comunicación. ▪ Publicación del PI en la página web. ▪ Número de comunicaciones realizadas de comunicación de avances y acciones del PI. ▪ Plan de Igualdad incorporado a los manuales de acogida. ▪ % de tabloneros de anuncios en los que se ha incorporado información sobre el Plan de Igualdad, ▪ % de centros de trabajo en los que se ha difundido el Plan de Igualdad. 	Indicadores de evaluación: Resultado: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de acciones de comunicación realizadas. ▪ N.º de actuaciones del PI por tipo de actuación. ▪ N.º de partidas presupuestarias que incluyen asignación para el Plan. Proceso: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones de comunicación realizadas. Impacto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valor de responsabilidad social de la Institución.

MEDIDA 10.2. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.

Objetivo específico: Incorporar un lenguaje administrativo inclusivo de género en las comunicaciones internas y externas de la entidad.

- Acciones:
- 1.- Elaboración de una guía que incorpore criterios e instrucciones para la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni excluyente. Comunicación a toda la plantilla, y difusión de esta especialmente entre quienes elaboran documentación administrativa.
 - 2.- Implantación y/o mejora de una herramienta informática correctora del lenguaje sexista promoviendo su uso y conocimiento.
 - 3.- Revisión de documentación por parte de los distintos departamentos, adaptándola.
 - 4.- Adaptar la página web, portal de transparencia y redes sociales, en el caso de que fuera necesario.
 - 5.- Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional.
 - 6.- Revisión por parte de la representación del personal funcionario y del personal laboral los documentos, convenio colectivo, así como acuerdo del personal funcionario. Así como las comunicaciones que realicen.

Personas beneficiarias:	Responsables de la ejecución: igualdad e informática
Inicio: mayo 2025	Vigencia: diciembre 2025
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

<p>Indicadores de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización del manual. ▪ Número de secciones webs revisadas. ▪ Seguimiento a las actualizaciones webs que se realicen a partir de la revisión referida/año. ▪ Número de documentos revisados/año. ▪ Número y ratio de materiales revisados anualmente. ▪ Número de participantes por departamentos. 	<p>Indicadores de evaluación:</p> <p>Resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de un lenguaje incluyente en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa. <p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentos, imágenes, fotografías, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible. ▪ Número de personas formadas, departamento y puesto <p>Impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora de la imagen interna y externa.
--	---

8.- Seguimiento y Evaluación.

8.1.- Contextualización del Seguimiento y Evaluación.

La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento, ha consensuado en su última reunión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, el procedimiento que llevará a cabo para la realización del seguimiento y evaluación de este, mediante la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

En la sesión celebrada el día 29 de octubre de 2024 se aprobó su composición, siendo paritaria, se fijó el número de representantes por la parte de dirección del Ayuntamiento y por la parte la representación social. La designación de las personas se ha realizado por consenso, entre la parte de la empresa y la parte social que han integrado la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad. Quedando pendiente su formalización en otra sesión.

La composición, las funciones, atribuciones y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, quedará recogido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que, una vez aprobado, se anexará, junto a la Constitución de la Comisión, al texto del acuerdo del Plan de Igualdad.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.
- La Comisión realizará, también, a solicitud de quienes son responsables de la ejecución de las medidas, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.
- Promover, medidas concretas y efectivas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando para ello, la realización de un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.
- Hacer el seguimiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género que se den en la empresa.
- Revisión del plan, atendiendo al art. 9.2 del real decreto 901/2020

Y tendrá las siguientes atribuciones.

Para el ejercicio de las funciones encomendadas, la Comisión, contará con las siguientes atribuciones generales y específicas:

1º.- Generales:

- ❖ Interpretación del I Plan de Igualdad de Igualdad.
- ❖ Seguimiento de su ejecución.
- ❖ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del I Plan de Igualdad de Igualdad.

- ❖ Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
- ❖ El ejercicio de cuantas competencias se derive de la naturaleza de las funciones descritas en las letras h) e, i) del artículo 4 de este Reglamento y de lo contemplado en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ❖ Interpretación y modificación del Reglamento de funcionamiento interno.

2º.- Específicas:

- ❖ Reflejar el grado de consecución de los objetivos recogidos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ❖ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ❖ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ❖ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ❖ Ejercer las competencias específicas establecidas, ante supuestos concretos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá una vez al año, con carácter ordinario, y podrá celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquier de las partes, en representación de la dirección del ayuntamiento o de la representación de la plantilla, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La evaluación intermedia y final podrá incorporarse como un punto del orden del día de las reuniones a las que se refiere el párrafo anterior, o llevarse a cabo a través de sesiones específicas.

8.2.- Recogida de información en la fase de seguimiento.

La Comisión en la fase de seguimiento deberá recoger información sobre:

- a.- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- b.- El grado de ejecución de las medidas.
- c.- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- d.- La identificación de posibles acciones futuras.
- e.- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual y una evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia.

8.3.- Recogida de información en las fases de evaluación parcial y final.

Se realizará una evaluación anual que contendrán los resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

- a.- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- b.- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- c.- El grado de consecución de los resultados esperados.
- d.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- e.- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.

- f.- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- g.- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- h.- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- i.- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

8.4.- Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios materiales y económicos necesarios, en especial:

- Presupuesto para la ejecución de cada una de las medidas contenidas en el Plan.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y, en caso de que sean telemáticas, los medios.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, tendrán la consideración de trabajo efectivo y se desarrollarán en horario laboral.