

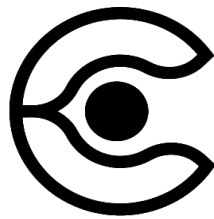


# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**2023 2027**

**AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO**





**AMALTEA**  
CONSULTORÍA EN  
IGUALDAD DE GÉNERO

**TÍTULO:** Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO

**EDITA:** Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**MAQUETA:** Jesús Sanchez Raposo.

**AGENTE DE IGUALDAD:** Alma Tornero Castelló

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora del AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO.



## CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	5
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	8
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	10
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	11
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	11
5.3. ORGANIGRAMA .....	12
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO .....	144
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	21
8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
8.1. OBJETIVO GENERAL .....	22
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS.....	22
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	23
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	24
9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	27
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN .....	28
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	31
9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	32



9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	33
9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	39
9.9. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	43
9.10. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	44
9.11. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	46
10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	48
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	50
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	54
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	56
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	57
15. ANEXOS.....	59
15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	59
15.2. CONCEPTOS BÁSICOS:.....	60

## 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
RAZÓN SOCIAL	AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO					
NIF	P 220 6100 F					
DOMICILIO SOCIAL	PLAZA CONSTITUCIÓN, 2					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRE	MARINA RIVERA LLEIDA					
CARGO	SECRETARIA GENERAL					
TELF.	974 310 150					
E-MAIL	secretaria@barbastro.org					
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
CNAE	8411					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	BARBASTRO					
DIMENSIÓN						
PERSONAS TRABAJADORAS	<b>MUJERES</b>	65	<b>HOMBRES</b>	90	<b>TOTAL</b>	155
CENTROS DE TRABAJO	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	SÍ					
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	<b>MUJERES</b>	4	<b>HOMBRES</b>	4	<b>TOTAL</b>	8



## 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
  2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.



- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización,



de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor



### 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO constituida por:

En representación de la empresa:

- Fernando Torres Chavarría, alcalde
- Blanca Galindo Sanz, concejal
- Adrián Cecconi Mosca, concejal

Por parte de la representación de la plantilla:

- Vanesa Galera Muzás (UGT)
- Ramón Cereza Sampietro (CCOO)
- Daniel Beguería Salamero (CSIF)

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.



## **4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras del AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en Barbastro, Huesca, España, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Plaza la constitución, 2

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 25 de mayo de 2023 al día 25 de mayo de 2027.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.



## 5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Administración pública tiene como objetivo administrar y gestionar de manera hábil y transparente los recursos del Estado, tanto los materiales como los humanos, de manera que pueda satisfacer necesidades primordiales de la sociedad.

Los recursos del Estado están conformados por el patrimonio y los bienes recaudados entre la población de un país y, por eso, se denominan recursos públicos.

A través de la Administración pública el Estado se encarga de recaudar, organizar y redistribuir los recursos públicos para que la población disponga de todo lo necesario para vivir y desarrollarse de manera digna.

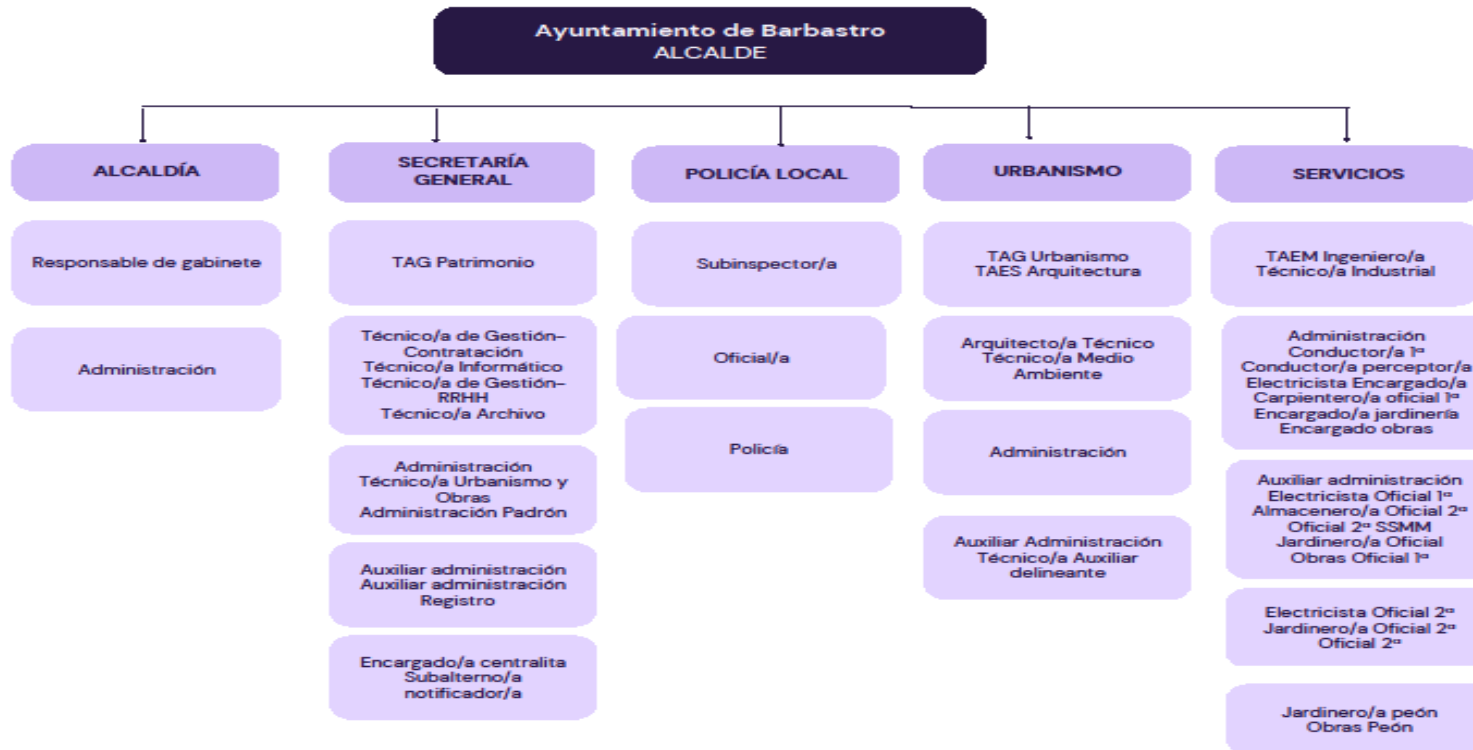
La Administración pública, que es regulada por el Poder Ejecutivo, regula las actividades de la ciudadanía, a través de normas sociales e impositivas, y de los sectores privados, a través de normas económicas e impositivas.

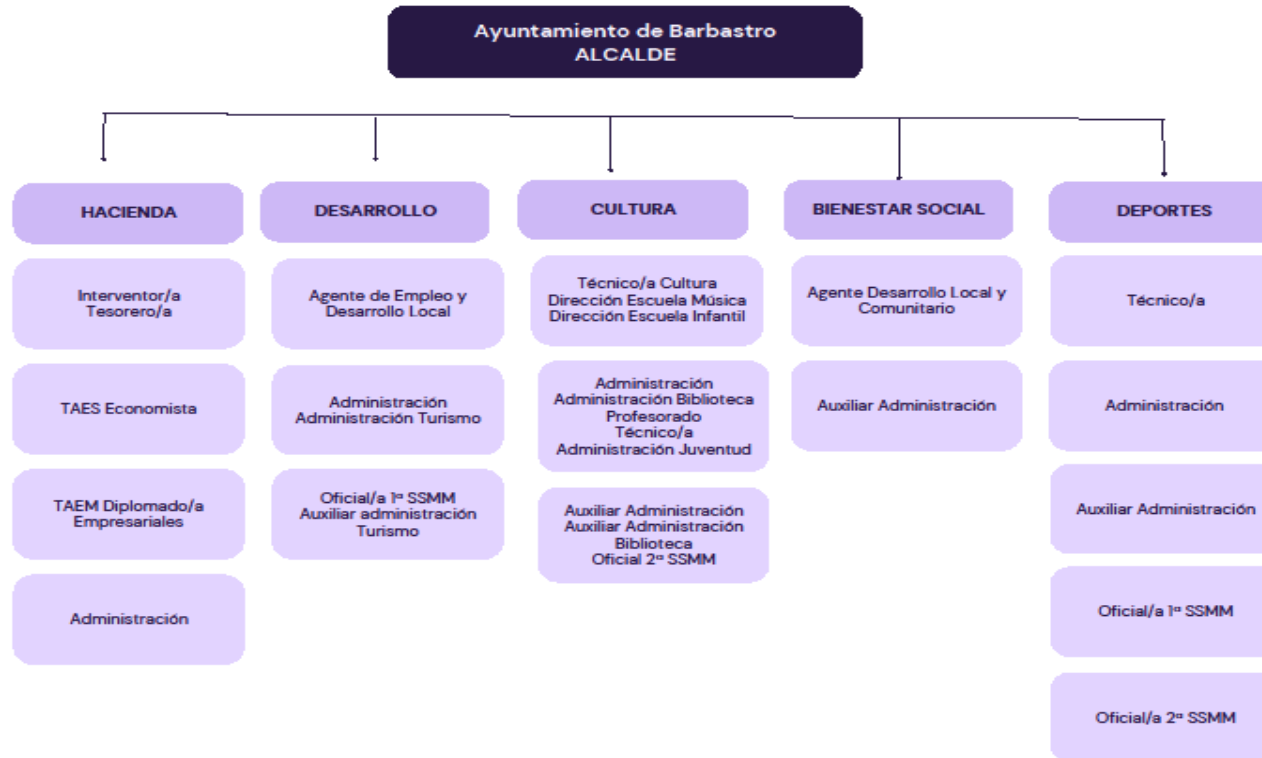
Por tanto la Misión del Ayuntamiento es gestionar de manera eficiente los recursos económicos y materiales del municipio para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, teniendo en cuenta sus expectativas y comprometidos con el interés general.

El Ayuntamiento de Barbastro cuenta con Convenio Colectivo propio para el Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Barbastro, en el que se desarrolla un apartado para el personal funcionario. Cabe destacar que el presente Plan de Igualdad también afecta al personal funcionario aunque éstos se rigen también por el Convenio del Empleado Público y el propio Estatuto de los Trabajadores.



**5.3. ORGANIGRAMA**







## 6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

La plantilla del **AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO** se compone por sólo un 42% de mujeres, por tanto, nos encontramos delante de una empresa en la que existen más hombres que mujeres.

Las principales **FORTALEZAS y DEBILIDADES** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

---

### ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

---

#### Fortalezas

- Todos los procesos de selección están regulados por normativa
- Se publican todas las ofertas por medios electrónicos al alcance de todo el mundo
- No se realizan subcontrataciones

#### Debilidades

- Las personas encargadas de la selección de personal no han recibido formación en igualdad.
- Se observa una mayor cantidad de mujeres que causan baja en el Ayuntamiento por finalización de contrato, por tanto, éstas tienen unas características de contratación inferiores a la de los hombres; más temporalidad.

#### Recomendaciones:

- ✓ Realizar formación en igualdad en la empresa al personal de selección y/o al tribunal de cada selección



---

## ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

---

### Fortalezas

- La clasificación profesional se realiza a través de una relación de puestos de trabajo aprobada.
- Se regula por la Ley de Presupuestos Generales del Estado al tratarse de una administración pública.
- Se ha realizado una valoración de puestos de trabajo junto con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

### Debilidades

- No se contempla poner en marcha medidas de acción positiva para la infrarrepresentación.
- Sigue reflejándose la división sexual del trabajo a través de los departamentos feminizados y masculinizados.

### Recomendaciones:

- ✓ Incorporar medidas de acción positiva en las convocatorias



---

## ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

---

### Fortalezas

- La formación se desarrolla en horario laboral

### Debilidades

- No existe adaptación de los cursos para facilitar la asistencia al personal a jornada parcial o con reducción de esta
- No existe formación en igualdad ni para personal concreto según sus funciones ni en general para todo el equipo del Ayuntamiento de Barbastro.
- Las necesidades se detectan de manera individual directamente a los/as superiores

### Recomendaciones:

- ✓ Adaptación de la formación a la jornada laboral de toda la plantilla
- ✓ Formación en igualdad
- ✓ Detección de necesidades formativas a toda la plantilla

---

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

### Fortalezas

- La promoción se regula por Convenio siendo esta promoción interna, horizontal o vertical y movilidad
- Se prioriza promoción interna para puestos vacantes.

### Debilidades

- No están organizados los posibles itinerarios profesionales.

### Recomendaciones:

- ✓ Establecer posibles itinerarios profesionales.



---

## ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

---

### Fortalezas

- Las horas extra siempre se compensan con descanso o abono de las gratificaciones a elección del trabajador o la trabajadora
- Las personas de la plantilla que están a media jornada pueden decidir el turno y concretar la hora de trabajo.

### Debilidades

- Existencia de contratación parcial y temporal en la entidad
- No se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las trabajadoras y los trabajadores, es decir, cómo afecta sobre cada sexo.
- No se contempla en la evaluación de riesgos medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

### Recomendaciones:

- ✓ Contemplar el embarazo, preconcepción y lactancia en los diferentes riesgos laborales analizados en cada uno de los puestos.



### **Fortalezas**

- Tienen reglamento de teletrabajo
- Tanto hombres como mujeres se acogen a medidas de conciliación por igual

### **Debilidades**

- No se realizan campañas de difusión de derechos ni se incentiva las medidas de conciliación

### Recomendaciones:

- ✓ Realizar campañas de conciliación y corresponsabilidad para la plantilla del Ayuntamiento.

---

## **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

---

### **Debilidades**

- Existen departamentos feminizados y masculinizados en el Ayuntamiento de Barbastro

### Recomendaciones:

- ✓ Aplicar, en la medida de lo posible, acciones positivas que intenten romper la segregación de los diferentes departamentos

---

## **ÁREA DE RETRIBUCIONES**

---

### **Fortalezas**

- Los conceptos retributivos se precisan de manera detallada en el convenio colectivo

---

## **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

---

### **Debilidades**



- No cuenta con un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo
- No cuenta, dentro de su convenio, con medidas en dicha materia
- No existe sensibilización ni formación al respecto entre la plantilla

Recomendaciones:

- ✓ Elaborar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo
- ✓ Difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo
- ✓ Realizar sensibilización y/o formación a la plantilla al respecto.

---

## ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

---

### Fortalezas

- La web no ofrece imágenes de desigualdad.

### Debilidades

- Incluye lenguaje genérico
- No dispone de material propio para modificar la comunicación
- No se ha realizado formación al respecto

Recomendaciones:

- ✓ Formación respecto a lenguaje inclusivo
- ✓ Elaboración de una guía propia de lenguaje inclusivo para la plantilla

---

## ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

---

### Debilidades



- No existe protocolo para abordar situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género
- No dispone de programa o medida que incentive la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Recomendaciones:

- ✓ Agregar un programa/convenio de contratación de mujeres víctimas de violencia de género
- ✓ Elaborar un protocolo para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ✓ Formación/sensibilización respecto a la problemática de violencia de género

---

## **ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO**

---

### **Debilidades**

- No tiene en cuenta si el servicio contratado para prevención cumple con unos mínimos en igualdad.

Recomendaciones:

- ✓ Tener en cuenta si el servicio de prevención cumple con mínimos respecto a la igualdad.



## 7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### FORTALEZAS:

- No existen diferencias en los salarios base
- No existen diferencias en los totales retributivos.

### DEBILIDADES:

- Existen algunas retribuciones que no se explican en el convenio ni ningún documento interno.



## 8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 8.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO**

### 8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*



- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*
- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*
- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

### 8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*”



## 9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres

ACCIÓN N° 01	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<b>Utilización de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo</b>	Revisar que en las ofertas de empleo que se emitan desde la organización no se haga referencia, directa o indirecta, únicamente a uno de los sexos, se refuercen roles o estereotipos de género, se haga alusiones al aspecto físico, las responsabilidades familiares o cualquier otro aspecto no relacionado con las funciones que tiene que desempeñar la persona dentro de la compañía. Este lenguaje inclusivo se aplicará tanto al lenguaje escrito como a las representaciones audiovisuales que los acompañen (fotografías, vídeos, gif, etc)
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal implicado en la revisión de las ofertas
<b>COSTE</b>	Coste hora del personal que interviene en la revisión.
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Durante la vigencia del plan de igualdad



**INDICADORES DE  
SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN**

- Ofertas de empleo utilizadas redactadas en lenguaje inclusivo



<p><b>ACCIÓN N° 02</b></p> <p><b>Formación de los tribunales de selección en igualdad y perspectiva de género</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Para las personas que vayan a formar a parte de las pruebas que implican evaluación subjetiva del proceso de oposiciones establecer una formación básica de 8 horas sobre igualdad y perspectiva de género</p>
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Seguimiento</p>
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal experto en la impartición del curso</p>
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste del curso por persona</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Cada vez que se lleven a cabo composición de tribunales para oposiciones</p>
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de personas formadas, calificaciones y certificación</li> <li>- Valoración de las personas formadas del curso de formación</li> </ul>



## 9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

<b>ACCIÓN N° 03</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Actualización y revisión de las DPT's</b>	Establecer una revisión, al menos bianual, de las diferentes descripciones de puestos de trabajo para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia de la misma
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal implicado en la revisión y actualización de las DPT
<b>COSTE</b>	Coste del tiempo invertido el personal designado para ello
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre 2025
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados.</li> <li>- Descripciones de puestos actualizadas</li> </ul>



### 9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

<b>ACCIÓN N° 04</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Cuestionario para la detección de necesidades formativas</b>	Elaborar y enviar a la plantilla un cuestionario para identificar aquellas acciones formativas que se adecúen a las necesidades de los hombres y mujeres de la organización. Los datos del cuestionario deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de promoción profesional.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal encargado de la elaboración del cuestionario y redacción del informe
<b>COSTE</b>	Coste/hora del tiempo invertido por el personal responsable.
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre de cada año
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de identificación de necesidades formativas difundido a la plantilla anualmente</li> <li>- Análisis de resultados desagregados por sexo recogido en un informe</li> </ul>



<b>ACCIÓN N° 05</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Adaptación del horario de la formación</b>	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal encargado de gestionar la formación
<b>COSTE</b>	Coste/hora del tiempo invertido por el personal responsable.
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Durante la vigencia del plan
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas asistentes a la formación, desagregadas por sexo y turno/horario de trabajo</li> <li>- Informe de calificaciones, desagregados por sexos.</li> </ul>



<b>ACCIÓN N° 06</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Formación en aspectos básicos de igualdad de género</b>	Realizar formación en materia de igualdad de género que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso. Dirigida la plantilla en todos sus niveles de responsabilidades y mandos directivos
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto en la impartición del curso
<b>COSTE</b>	Coste del curso por persona
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas desagregadas por sexo</li> <li>- Informe de calificaciones de finalización de la formación, desagregados por sexo</li> </ul>



## 9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria

ACCIÓN N° 07	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<b>Establecer itinerarios profesionales con perspectiva de género</b>	Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de migrar hacia otros puestos o categorías profesionales y difundir dicho documento. Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la organización para realizar dicho cambio de puesto.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal implicado en la elaboración de los diferentes itinerarios profesionales
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo invertido del personal
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento con los diferentes itinerarios profesionales establecidos por la organización.</li> <li>- Difusión del documento</li> </ul>



## 9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

<b>ACCIÓN N° 08</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Criterio de preferencia para el acceso a jornada a tiempo completo/contrato indefinido</b>	En idénticas condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal implicado en la evaluación de las condiciones de idoneidad
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo invertido del personal
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Número de personas con jornada a tiempo completo/contrato indefinido, desagregado por sexo - Evolución de estas anualmente



## 9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

<b>ACCIÓN N° 09</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Documento de medidas de conciliación</b>	Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa, incluidas las legales y las del Convenio Colectivo, además de posibles mejoras particulares dentro de la organización
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal implicado en la elaboración del documento de medidas de conciliación
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo invertido del personal
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Cuarto trimestre de 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Documento dónde se recojan todas las medidas y su difusión



<b>ACCIÓN N° 10</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Sensibilización sobre corresponsabilidad familiar</b>	Realizar, al menos, una acción de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar dirigida a la plantilla, especialmente orientada a los hombres del ayuntamiento.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto implicado en la elaboración de campaña/curso
<b>COSTE</b>	Coste de la campaña/curso
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas desagregadas por sexo</li> <li>- Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo, si se da el caso</li> </ul>



<b>ACCIÓN N° 11</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Plan corresponsable</b>	Realizar un análisis de las necesidades de conciliación de la compañía con el objetivo de detectar y aplicar aquellas medidas que resulten más convenientes para la plantilla. En base al estudio se pueden ampliar o flexibilizar el uso de las medidas existentes en la organización y eliminar aquellas prácticas que no son necesarias o requeridas. Las conclusiones se plasmarán en un documento que recoja las acciones para aumentar la corresponsabilidad en el Ayuntamiento
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto para realizar el plan de corresponsabilidad
<b>COSTE</b>	Coste de la elaboración del plan corresponsable
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Cuarto trimestre de 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del análisis de necesidades</li> <li>- Elaboración del plan de igualdad</li> </ul>



<b>ACCIÓN N° 12</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Elaborar un procedimiento de desconexión digital</b>	Elaborar un procedimiento que permita a los trabajadores y las trabajadoras desconectar de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo, siempre que no perciban un complemento salarial por alta disponibilidad
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto para la elaboración el procedimiento de desconexión digital
<b>COSTE</b>	Coste de la elaboración del procedimiento
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre de 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Documento de procedimiento de desconexión digital



## 9.7. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

<b>ACCIÓN N° 13</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Difusión del protocolo de acoso</b>	Difundir entre la plantilla el protocolo de acoso para que todos los trabajadores y todas las trabajadoras sean conocedoras del mismo
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal para realizar la difusión
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo invertido por el personal que realiza el plan
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Alcance de la difusión del protocolo



ACCIÓN N° 14	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<b>Formación a la plantilla en acoso sexual y por razón de sexo</b>	Realizar al menos una formación a la plantilla para sensibilizar sobre el acoso sexual y por razón de sexo y acoso al colectivo LGTBI, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto para realizar la formación
<b>COSTE</b>	Coste del curso de formación
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Último trimestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas desagregadas por sexo</li> <li>- Informe de calificaciones</li> </ul>



## 9.8. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

<b>ACCIÓN N° 15</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Guía de lenguaje inclusivo</b>	Elaborar una guía de lenguaje inclusivo dentro del Ayuntamiento y difundirlo entre la plantilla, así como realizar una formación al respecto
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto para realizar la guía de formación
<b>COSTE</b>	Coste de la elaboración de la guía
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre de 2025
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de lenguaje inclusivo</li> <li>- Difusión a la plantilla</li> </ul>



<b>ACCIÓN N° 16</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Revisión del lenguaje</b>	Revisar y adaptar al lenguaje inclusivo toda la documentación de la organización, tanto interna como externa
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto para realizar la revisión
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo invertido por el personal experto en la revisión
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre de 2025
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Documentación revisada



<b>ACCIÓN N° 17</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Campañas en efemérides</b>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados como, por ejemplo, el 8 M día de la mujer, 25N día contra la violencia de género, etc.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal que lleve a cabo la elaboración de las campañas
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo invertido por el personal experto en la elaboración de las campañas
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre de 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Campaña y difusión de la misma entre la plantilla



<b>ACCIÓN N° 18</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Formación en materia de lenguaje inclusivo</b>	Realizar formación y sensibilización sobre el uso no sexista del lenguaje para toda la plantilla
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal que lleve a cabo el curso
<b>COSTE</b>	Coste del curso por persona que lo realice
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre de 2026
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas, desagregadas por sexo</li> <li>- Informe de calificaciones</li> </ul>



<b>ACCIÓN N° 19</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Difusión del Plan de Igualdad</b>	Difundir y dar a conocer a toda la plantilla el plan de igualdad
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal que lleve a cabo la difusión
<b>COSTE</b>	Coste del tiempo invertido por el personal que lleva a cabo la difusión
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre de 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Difusión realizada y alcance a todo el personal del Ayuntamiento



## 9.10. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

ACCIÓN N° 20	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<b>Protocolo de actuación ante casos de violencia de género</b>	Elaborar un documento que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro del ayuntamiento respetando su derecho a la intimidad personal. Difusión entre la plantilla.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto que lleve a cabo la elaboración del protocolo
<b>COSTE</b>	Coste del tiempo invertido por el personal que lleva a cabo la elaboración del protocolo
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre 2026
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento aprobado del protocolo</li> <li>- Difusión a la plantilla</li> </ul>



ACCIÓN N° 21	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<b>Sensibilización y formación en prevención de la Violencia de Género</b>	Formar a personas clave (p.ej. RRHH, dirección o mandos intermedios) en detección y actuación ante la violencia de género
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto que realice la formación
<b>COSTE</b>	Coste del curso por persona
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre 2026
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas, desagregadas por sexo</li> <li>- Informe de calificaciones</li> </ul>



### 9.11. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

<b>ACCIÓN N° 22</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Incorporar la perspectiva de género en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales</b>	Tener en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (Maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente, etc) en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Reelaborarlo teniendo como eje transversal la perspectiva de género en todas las especialidades de PRL. Incluir en la valoración de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras (LO 10/2022) Incluir medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal experto que realice la prevención de los riesgos laborales
<b>COSTE</b>	Coste/tiempos del personal experto
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Cuarto trimestre 2025
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Documento que incorpore la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales - Difusión y alcance a la plantilla



<b>ACCIÓN N° 23</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Incorporar cláusulas de igualdad al contratar el servicio de PRL</b>	Extender el compromiso y la política de igualdad del ayuntamiento a la contratación del servicio de prevención de riesgos laborales, exigiendo una política similar a la empresa contratista: plan de igualdad, formación en igualdad, protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y acoso al colectivo LGTBI, plan de conciliación, etc.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal que realice la incorporación de dichas cláusulas
<b>COSTE</b>	Coste/tiempos del personal implicado
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cláusulas de contratación de la incorporación en los contratos</li> <li>- Comprobante del cumplimiento de las cláusulas</li> </ul>



## 10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Asegurar la aplicación del principio de igualdad retributiva para los puestos de igual valor.

<b>ACCIÓN N° 24</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Transparencia en la información salarial</b>	Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicar a qué puestos/departamentos se asignan dichos conceptos y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de los mismos. Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo del personal implicado
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de conceptos retributivos</li> <li>- Forma y lista de distribución de dicho documento, que verifique la difusión de la plantilla</li> </ul>



<b>ACCIÓN N° 25</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Actualización y difusión de las descripciones de puestos y la VPT</b>	Actualizar y difundir las descripciones de puestos utilizadas para la auditoría, conjuntamente con la valoración por puntos de los mismos a toda la plantilla
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH
<b>COSTE</b>	Coste/tiempo del personal implicado
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma y lista de distribución de dicho documento, que verifique la difusión a la plantilla</li> <li>- Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados.</li> </ul>



## 11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	ACCIÓN	2023				2024				2025				2026				2027				
		1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	
1	UTILIZACIÓN DE LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO																					
2	FORMACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN EN IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO																					
3	ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DE LAS DPT'S																					
4	CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS																					
5	ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LA FORMACIÓN																					
6	FORMACIÓN EN ASPECTOS BÁSICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO																					



<b>7</b>	<b>ESTABLECER ITINERARIOS PROFESIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>																					
<b>8</b>	<b>CRITERIO DE PREFERENCIA PARA EL ACCESO A JORNADA A TIEMPO COMPLETO/CONTRATO INDEFINIDO</b>																					
<b>Nº</b>	<b>ACCIÓN</b>	<b>2023</b>				<b>2024</b>				<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				
		<b>1º tri</b>	<b>2º tri</b>	<b>3º tri</b>	<b>4º tri</b>	<b>1º tri</b>	<b>2º tri</b>	<b>3º tri</b>	<b>4º tri</b>	<b>1º tri</b>	<b>2º tri</b>	<b>3º tri</b>	<b>4º tri</b>	<b>1º tri</b>	<b>2º tri</b>	<b>3º tri</b>	<b>4º tri</b>	<b>1º tri</b>	<b>2º tri</b>	<b>3º tri</b>	<b>4º tri</b>	
<b>9</b>	<b>DOCUMENTO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN</b>																					
<b>10</b>	<b>SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR</b>																					
<b>11</b>	<b>PLAN CORRESPONSABLE</b>																					
<b>12</b>	<b>ELABORAR UN PROCEDIMIENTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</b>																					
<b>13</b>	<b>DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO</b>																					



14	FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																					
15	GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO																					
16	REVISIÓN DEL LENGUAJE																					
17	CAMPAÑAS EFERMÉRIDES																					
Nº	ACCIÓN	2023				2024				2025				2026				2027				
		1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	
18	FORMACIÓN EN MATERIA DE LENGUAJE INCLUSIVO																					
19	DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD																					
20	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO																					





## **12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO DE BARBASTRO, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En representación de la organización:

- Fernando Torres Chavarría, alcalde
- Blanca Galindo Sanz, Concejala
- Adrián Cecconi Mosca, Concejala

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Vanesa Galera Muzás (UGT)
- Ramón Cereza Sampietro (CCOO)
- Daniel Beguería Salamero (CSIF)

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo dos veces al año.



Sus funciones serán las siguientes:

- ➔ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ➔ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ➔ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ➔ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ➔ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.



## 13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento trimestral** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado "Descripción de medidas concretas"



## **14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.



Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).



## 15. ANEXOS

### 15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES**

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



## 14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.



- Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.