



# AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN

## PLAN DE IGUALDAD 2025 – 2029

Firmado por consultora actuante:

*Juan Rodríguez y Belinda Contreras*

*Agentes de Igualdad y Peritos Experto en conflictos  
laborales por acoso*

Empresa Consultoría:  igualia





AYUNTAMIENTO DE  
**TORRES DE  
BERRELLÉN**

# AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN

## PLAN DE IGUALDAD 2025 – 2029

**Partes de la Comisión Negociadora que conciertan el PLAN DE IGUALDAD:**

**REPRESENTACIÓN EMPRESA**

Natalia Blanco Casaus

José Ramón Cerced Carnicero

**REPRESENTACIÓN SOCIAL**

Sergio Gracia Pérez

Eva María Sebastián Pérez



## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIŁ N .....	4
1.1.	MARCO JURĐICO DE REFERENCIA.....	5
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIŁ N .....	10
3.	CONCLUSIONES DEL DIAGNŁSTICO DE SITUACIŁ N .....	11
4.	OBJETIVO GENERAL.....	24
5.	ĆMBITO DE APLICACIŁ N Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	27
6.1.-	Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad.....	28
6.2.-	Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional .....	28
6.3.-	Área de Promoción Profesional .....	29
6.4.-	Área de Formación.....	30
6.5.-	Área de retribuciones .....	31
6.6.-	Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ..	31
6.7.-	Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo .....	32
6.8.-	Área de Salud Laboral .....	32
6.9.-	Área Protección ante la Violencia de Género .....	33
6.10.-	Área de Comunicación / Uso del lenguaje.....	34
6.11.-	Área de Seguimiento.....	35
7.	ACCIONES POSITIVAS POR ĆREAS SEGĐN ESTRUCTURA .....	36
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIŁ N .....	90
9.	AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIŁ N NEGOCIADORA.....	92
10.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	94



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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

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



## 1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

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

### A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

### A nivel europeo:

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

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.



- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006): Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE, 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.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.



- 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).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Recomendación CM/Rec(2013)1 del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre igualdad de género y medios de comunicación (adoptada por el Comité de Ministros el 10 de julio de 2013, en la 1176ª Reunión de Delegados de Ministros).
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- 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.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres.

#### **A nivel Nacional:**

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.



- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, establece en su Disposición derogatoria única donde quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, contiene disposiciones derogadas que han sido actualizadas por el Real Decreto Legislativo 1/2023, de 28 de febrero, que aprueba el nuevo texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-Ley 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

**A nivel autonómico:**

**ARAGÓN:**

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

**Convenios colectivos de aplicación:**

- Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento Torres de Berrellén y de sus organismos autónomos 2021-2023.



## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección del AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta última situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del ayuntamiento acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.



### **3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

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

Siendo las conclusiones obtenidas:

#### **3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN, se encuentra elaborando el primer Plan de Igualdad, representando así un paso significativo en su compromiso formal con la igualdad de oportunidades. Este proceso no solo responde a una obligación normativa, sino que refleja una apuesta clara por integrar la igualdad como un eje estratégico en su gestión organizacional.

La elaboración del presente Informe de Diagnóstico constituye un paso significativo para establecer un Plan de Igualdad que refleje y formalice este compromiso, adaptándolo a las características y necesidades concretas del Ayuntamiento.

Se recomienda, por tanto, proceder a la creación, actualización y definición de una política de igualdad que supere los mínimos establecidos.

Estas acciones no solo contribuirán a cumplir con las obligaciones legales, sino que también reforzarán los valores corporativos y la responsabilidad social de la organización.

#### **3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

EL AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN, cuenta con una plantilla feminizada (2,70) con un criterio de distribución del 72,97% - 27,03% (fuera de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad del 60% - 40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este diagnóstico, aunque se adelanta que esta distribución, en mayor o menor medida, se perpetúa a lo largo de cada área analizada.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar cómo el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

En cuanto a la antigüedad, el análisis revela una marcada predominancia femenina en la organización (72,97%), con una brecha de género global del 45,95% y mayor concentración de mujeres en el tramo "Más de 10 años" (90%). Los hombres predominan en antigüedades recientes ("menos de 6 meses", 30%) pero su representación cae al 10% en tramos avanzados. La segmentación por género es evidente, ya que existen roles masculinizados como, por ejemplo, el de Operarios, que presentan brechas del -100%, mientras que los feminizados, como Auxiliares y Educadoras, son ocupados exclusivamente por mujeres.

Respecto a las categorías profesionales, se muestra una fuerte segmentación por género, con categorías completamente masculinizadas (Operarios, Socorristas) y feminizadas (Auxiliares, Educadoras). Las brechas de género son extremas, alcanzando el -100% en roles masculinizados y el 100% en feminizados, reflejando la ausencia total del género opuesto en estas posiciones. Esta segmentación sugiere una división de roles laborales basada en estereotipos de género.

En los niveles jerárquicos, también se destaca una marcada segmentación de género. Mientras que la Dirección General presenta una ligera masculinización (brecha de género del -33,33% e índice de feminización de 0,50%), otros niveles, como Directores/as de Áreas y Personal Técnico o Administrativo, están completamente feminizados (brecha del 100%). Por otro lado, el Personal no cualificado es el único nivel con paridad (brecha de género del 0,00%). Estos datos reflejan una desigual representación de mujeres en puestos de alta responsabilidad y liderazgo, frente a una feminización predominante en niveles técnicos y administrativos.

A la vista de lo expuesto, y considerando el marco competencial aplicable a este organismo público dependiente de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus entidades públicas, se estima conveniente valorar la posibilidad de impulsar medidas específicas orientadas a fomentar una mayor presencia de mujeres en aquellos puestos actualmente masculinizados, así como en los distintos niveles jerárquicos de la organización. El objetivo sería contribuir, dentro del ámbito de actuación permitido, a la reducción de la infrarrepresentación femenina y a la promoción de una estructura más equilibrada y representativa.

Asimismo, y en la medida en que la normativa vigente y el régimen jurídico aplicable lo permitan, especialmente en lo relativo al personal laboral, podría contemplarse la promoción de la incorporación de hombres en sectores tradicionalmente feminizados. Esta acción contribuiría a romper con los estereotipos de género que aún persisten en determinados ámbitos laborales y a favorecer una distribución más equitativa de los roles profesionales dentro del organismo.

Todo ello deberá desarrollarse en coherencia con la legislación autonómica y estatal vigente en materia de igualdad, y en coordinación con las directrices que, en su caso, establezcan los órganos competentes en esta materia.



AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN, debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de Igualdad, desde las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente. Y en la medida de lo posible incorporando la participación de las mujeres en la representación de la plantilla, para contribuir en la presencia de estas y fomentar la paridad en el resto de los departamentos.

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

Además, se aconseja formar a toda la plantilla en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo.

### **3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

#### **PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

El análisis de las contrataciones y bajas en AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN durante los últimos tres años refleja varias tendencias clave relacionadas con la distribución por género, que evidencian tanto una feminización en ciertos aspectos como desigualdades en otros.

En primer lugar, las incorporaciones recientes muestran una clara feminización, con un 72,73% de mujeres frente al 27,27% de hombres, reflejando una alta participación femenina en los procesos de contratación. Las mujeres se concentran principalmente en contratos temporales a tiempo parcial, mientras que los hombres dominan en contratos indefinidos a tiempo completo y fijos discontinuos. Este patrón sugiere una tendencia a la feminización de los puestos menos estables, con menor jornada laboral, mientras que los hombres ocupan los empleos con mayor estabilidad.

En cuanto a las bajas definitivas, las mujeres están más representadas en el motivo de finalización de contrato, con un 75% de las bajas en esta categoría, mientras que los hombres predominan en jubilaciones y ceses voluntarios, lo que denota una feminización de las bajas por finalización de contrato y una masculinización en los otros motivos. Las bandas de edad también reflejan diferencias, destacando la feminización de las bajas en las edades más jóvenes (20-29 años).

A pesar de estas diferencias, en términos globales, la representación de mujeres y hombres en la plantilla muestra un equilibrio relativo en los procesos de selección, sin barreras internas claras para la incorporación de mujeres. Sin embargo, se observa que el equipo de



selección carece de formación en igualdad, lo que podría ser un área de mejora para garantizar una mayor equidad en los futuros procesos.

En resumen, aunque las mujeres tienen una presencia destacada en las incorporaciones recientes, especialmente en los contratos menos estables, la distribución de las bajas y la concentración de hombres en categorías como jubilación sugieren que persisten desigualdades en términos de estabilidad y motivos de salida. Este patrón subraya la importancia de adoptar medidas de igualdad de género para promover una distribución más equitativa y evitar la segmentación del empleo según género.

De esta manera, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección del personal laboral para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Se recomienda el desarrollo de una Política de Igualdad en la Contratación que establezca criterios claros y explícitos para priorizar la igualdad de género en las decisiones de contratación. Esta política debe enfocarse especialmente en aquellos departamentos donde la plantilla presenta una marcada masculinidad, con el fin de asegurar un proceso de selección más equilibrado. Además, se sugiere implementar un monitoreo continuo de las incorporaciones y bajas, realizando un seguimiento detallado y sistemático de los datos por género. Este seguimiento permitiría identificar patrones a largo plazo y tomar decisiones basadas en evidencias que ayuden a reducir la brecha de género existente.

## **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

En conclusión, el análisis de los ascensos en el último año muestra una clara feminización en el proceso de cambio de categoría por prueba objetiva, con un índice de feminización del 100%, lo que implica que todas las personas que ascendieron fueron mujeres.

Este fenómeno refleja un proceso de promoción basado en criterios objetivos y medibles, de acuerdo con la normativa del Régimen Local, que prioriza el desempeño y las competencias del personal para optar a nuevas categorías. Sin embargo, se observa que no hay acciones

específicas para fomentar la igualdad de género en los ascensos, ya que, como Administración Pública, la promoción se basa únicamente en criterios de méritos y competencias, sin distinción de sexo. Además, el ayuntamiento no cuenta con un plan de carrera definido, y la comunicación de vacantes se realiza de manera transparente a través de canales establecidos. Esto resalta una estructura de ascensos objetiva, aunque la falta de un plan de carrera podría limitar el desarrollo profesional estructurado del personal a largo plazo.

## FORMACIÓN

En el último año, los datos sobre formación genérica muestran una distribución equitativa entre géneros, con un índice de feminización de 1,00, lo que indica una paridad absoluta en la participación, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Esta igualdad en la distribución de género se refleja también en las horas de formación, sin que exista brecha de género en la participación.

En cuanto al Plan de Carrera, la organización no cuenta con uno definido, lo que impide realizar un análisis sobre las oportunidades de crecimiento profesional y posibles diferencias de género en este ámbito.

Sobre la formación en esta administración, se informa que no existe un plan estructurado, pero las formaciones se organizan según las necesidades del puesto. No se observa una menor participación de mujeres en los cursos, y las ofertas se difunden de manera equilibrada entre géneros. Las formaciones impartidas incluyen temáticas como telemática, gestión, actualización normativa, y contabilidad para el personal de Administración, y formación específica para puestos de oficio y servicio.

Sin embargo, no se han concedido ayudas para formación externa, ni se ha proporcionado formación en igualdad de oportunidades ni en sensibilización sobre violencias sexuales. Además, no se han diseñado contenidos específicos para mujeres ni se ha implementado formación dirigida exclusivamente a ellas.

Por último, aunque no se tiene certeza sobre el uso no sexista del lenguaje en las difusiones de las ofertas formativas, la Administración asegura que todas las formaciones incluyen una perspectiva de igualdad, solicitando el uso de lenguaje y ejemplos inclusivos por parte de los formadores.

Es esencial garantizar la difusión de las ofertas de formación con un lenguaje inclusivo y accesible a toda la plantilla, asegurándose de que no existan sesgos en los criterios de selección. También sería conveniente desarrollar y ofrecer formación en igualdad de oportunidades dirigida a toda la plantilla, incluyendo contenidos sobre sensibilización en violencias sexuales y actividades específicas para mujeres.



### 3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La distribución de la plantilla por nivel jerárquico muestra que, aunque las mujeres tienen una representación destacada en niveles técnicos y administrativos, su presencia disminuye significativamente en los puestos de mayor responsabilidad. En la Dirección General, solo el 33,33% son mujeres, mientras que en los niveles de Directores/as de Áreas y Personal Técnico hay una feminización total (100%). En el Personal Administrativo, las mujeres también dominan, mientras que en el nivel de Personal No Cualificado existe una paridad perfecta (50%). En general, la brecha de género global es del 45,95%, evidenciando una sobrerrepresentación femenina en los niveles más bajos y técnicos, pero una infrarrepresentación en cargos de mando.

Desde el Ayuntamiento se destaca que algunos puestos están históricamente masculinizados, como el de OPERARIO, debido a la falta de perfiles femeninos en el mercado laboral. Por el contrario, categorías como LIMPIADORAS, AUXILIAR DE GERIATRÍA, TÉCNICOS EN EDUCACIÓN INFANTIL y ADMINISTRATIVAS están altamente feminizadas, ya que las pruebas atraen exclusivamente a mujeres.



### 3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

#### RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Siguiendo con la metodología dispuesta por la Relación de Puestos de Trabajo que ha realizado el Ayuntamiento, se ha realizado la valoración de dichos puestos, quedando estos dispuestos en las siguientes agrupaciones, que serán consideradas como niveles de puestos de igual valor en el análisis de las brechas retributivas.

GRUPOS	Puesto + Puntos
A1	SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A
C1	ADMINISTRATIVO
C2	AUX. ADMINISTRATIVO
	AUX. ADMINISTRATIVO CONSULTORIO
	AUX. GERIATRIA CENTRO DIA
AP	OPERARIO-ALGUACIL
	OPERARIO
	OPERARIO-BEDEL
	LIMPIADORA
	SOCORRISTA
	CONDUCTOR CENTRO DIA
	LIMPIADORA CENTRO DIA
A2	EDUCADORA ADULTOS
	DIRECTORA ESCUELA INFANTIL
	DIRECTORA CENTRO DE DIA
B	TECNICO ESCUELA INFANTIL

Tras la exposición de los puestos de trabajo valorados y las agrupaciones resultantes, se reflejan los resultados de la Auditoría Retributiva:

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, el Ayuntamiento cuenta con 17 puestos de trabajo que se agrupan en 6 niveles.

Tras el desglose de todos los elementos que constituyen el salario y el análisis de las posibles diferencias o brechas que se puedan generar dependiendo del género de las personas trabajadoras, podemos concluir que:



A nivel de **Retribución total anual**:

- **A nivel general**, en el promedio, no se ha identificado una brecha salarial superior al 25% en las cuantías efectivamente percibidas.
- **Según las agrupaciones de la RPT**, en la CATEGORÍA A1, se identifica una brecha salarial del 45,294% a favor de los hombres.
- **Según los puestos de trabajo**, en el puesto de CONDUCTOR CENTRO DIA, se percibe una brecha salarial del -958,742% a favor de las mujeres. En el puesto de SECRETARIO/A – INTERVENTOR/A, se percibe una brecha salarial del 45,294% a favor de los hombres.

A nivel de **Retribución por salario base según convenio** por niveles y puestos de trabajo:

- En la **CATEGORÍA A1**, se percibe una brecha salarial del 47,182% a favor de los hombres. Esta diferencia se debe, principalmente, al número de horas laborales anuales trabajadas. En este caso, los hombres de esta agrupación han trabajado de media unas 639 horas, mientras que las mujeres han trabajado 351 horas.
- En la **CATEGORÍA AP**, se percibe una brecha salarial del -35,177% a favor de las mujeres. Esta diferencia se debe, principalmente, al número de horas laborales anuales trabajadas. En este caso, las mujeres de esta agrupación han trabajado de media unas 994 horas, mientras que los hombres han trabajado 784 horas.
- En el puesto de **CONDUCTOR CENTRO DIA**, se observa una brecha salarial del -997,252% a favor de las mujeres. La diferencia observada se debe a las horas laborales anuales trabajadas ya que, teniendo en cuenta que en este puesto solo hay una mujer y un hombre, la mujer ha trabajado 1542 horas, mientras que el hombre ha trabajado 135 horas.
- En el puesto de **SECRETARIO/A – INTERVENTOR/A**, se observa una brecha salarial del 47,182% a favor de los hombres. En este caso, la diferencia observada también se debe a las horas laborales anuales trabajadas, mientras que los hombres de este puesto han trabajado de media unas 639 horas, las mujeres han trabajado 351 horas.

A nivel de **Complementos y pluses** encontramos:

**A. Complementos con brecha salarial de género significativa.**

- **COMPLEMENTO DESTINO**. En la CATEGORÍA A1, se percibe una brecha salarial del 48,130% a favor de los hombres. En la CATEGORÍA AP, se observa una brecha salarial del -35,252% a favor de las mujeres. En el puesto de CONDUCTOR CENTRO DIA, se observa una brecha salarial del -1000,140% a favor de las mujeres. En el puesto de



SECRETARIO/A – INTERVENTOR/A, se percibe una brecha salarial del 48,130% a favor de los hombres. Al tratarse de un concepto salarial objetivo, relacionado con el nivel asignado al puesto de trabajo, no es susceptible a una discriminación por razón de género.

- **COMPLEMENTO ESPECÍFICO.** En la CATEGORÍA A1, se observa una brecha salarial del 48,131% a favor de los hombres. En la CATEGORÍA AP, se percibe una brecha salarial del 55,357% a favor de los hombres. En el puesto de CONDUCTOR CENTRO DIA, se percibe una brecha salarial del -997,261% a favor de las mujeres. En el puesto de SECRETARIO/A – INTERVENTOR/A, se observa una brecha salarial del 48,131% a favor de los hombres. Al tratarse de un complemento salarial objetivo, relacionado con las dificultades técnicas y de responsabilidad del puesto de trabajo, no es susceptible a una discriminación por razón de género.
- **COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD.** En la CATEGORÍA A1, se percibe una brecha salarial del 100% a favor de los hombres. En la CATEGORÍA AP, se percibe una brecha salarial del -37,516% a favor de las mujeres. En el puesto de SECRETARIO/A – INTERVENTOR/A, se percibe una brecha salarial del 100% a favor de los hombres. Al tratarse de un complemento salarial objetivo, relacionado con los años de antigüedad en la organización, no es susceptible a una discriminación por razón de género.
- **COMPLEMENTO PAGAS EXTRA.** En el puesto de CONDUCTOR CENTRO DIA, se percibe una brecha salarial del -1061,241% a favor de las mujeres. Al tratarse de un concepto salarial objetivo, relacionado con las retribuciones de las pagas extraordinarias establecidas según los Presupuestos Generales del Estado, no es susceptible a discriminaciones por razón de género.
- **COMPLEMENTO GRATIFICACIÓN EXTRA.** En la CATEGORÍA AP, se observa una brecha salarial del 99,520% a favor de los hombres. Al tratarse de un complemento salarial objetivo, relacionado con la ejecución de servicios extraordinarios, no es susceptible a una discriminación por razón de género.
- **COMPLEMENTO PLAZA.** En la CATEGORÍA AP, se percibe una brecha salarial del 100% a favor de los hombres. Esta diferencia se debe a que solo cuatro hombres de esta agrupación, relacionados con los puestos de Operario y Operario-Alguacil han percibido este complemento. De igual forma, al tratarse de un complemento salarial objetivo, basado en funciones de gestión de la plaza los días en los que se celebran mercadillos, no es susceptible a discriminaciones por razón de género.
- **COMPLEMENTO OTROS (IT-VACACIONES-FINIQUITOS...).** En la CATEGORÍA AP, se observa una brecha salarial del 76,832% a favor de los hombres. En el puesto de CONDUCTOR CENTRO DIA, se observa una brecha salarial del 100% a favor de los hombres. Esta diferencia se debe a que, teniendo en cuenta que este puesto está



conformado por un solo hombre y una sola mujer, el hombre es el que cobra este concepto salarial únicamente. Al tratarse de un concepto salarial objetivo, relacionado con las situaciones de incapacidad temporal, no es susceptible a una discriminación por motivo de género.

En conclusión, los salarios establecidos en el ayuntamiento han sido acordados de manera formal en sesión plenaria, siguiendo criterios objetivos y transparentes. El análisis realizado confirma **que las diferencias salariales detectadas no responden a situaciones de desigualdad por razón de género, sino que se derivan de factores justificados como el número de horas anuales efectivamente trabajadas, la naturaleza de las funciones desempeñadas o las particularidades de cada puesto de trabajo**. Estos resultados reflejan el compromiso de la organización con la equidad retributiva y la aplicación de principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

### 3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

La distribución laboral en la plantilla refleja una clara mayoría femenina, con un 72,97% frente a un 27,03% de hombres, evidenciando un indicador de feminización de 2,70. Las mujeres predominan especialmente en los contratos temporales a tiempo parcial (90,91%), en jornadas de 20 a 35 horas (90,91%) y en turnos específicos como tarde y partido (100%). Por otro lado, los hombres tienen mayor representación en contratos fijos discontinuos (66,67%), indefinidos a tiempo completo (60%) y turnos de mañana (54,55%). Un único caso, los contratos temporales a tiempo completo, muestra paridad entre géneros.

Las bajas laborales también reflejan una notable feminización. El 85,71% de las bajas por incapacidad temporal y el 100% de las bajas por accidentes de trabajo corresponden a mujeres, lo cual está en línea con la mayor presencia femenina en la plantilla.

Estas desigualdades se explican en parte por roles de género que concentran a las mujeres en empleos más precarios, flexibles o vinculados al cuidado, mientras los hombres suelen ocupar puestos más estables y con jornadas completas. Aunque se han detectado avances, como la adecuación de condiciones laborales durante el embarazo, persisten carencias como la falta de medidas preventivas específicas para mujeres, especialmente embarazadas, y garantías para el cambio de puesto en caso de riesgo laboral.

En conclusión, los datos reflejan desigualdades estructurales en la distribución laboral y en las condiciones de salud y prevención de riesgos, que requieren políticas activas para promover la igualdad de género y condiciones de trabajo seguras y equitativas para todos.



### **3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

A partir de los datos analizados, la distribución de responsabilidades familiares en la plantilla muestra una clara feminización, con las mujeres asumiendo en su mayoría las responsabilidades de cuidado. Este patrón es especialmente visible en las personas con 3 o más hijos, donde la brecha de género es del 100% a favor de las mujeres. Además, en las categorías de edad de los hijos, las trabajadoras mujeres tienen la gran mayoría de hijos en todas las bandas de edad, destacándose una brecha de género considerable en las categorías de entre 7 y 14 años (50%) y 15 años o más (77,78%).

En cuanto a las responsabilidades familiares relacionadas con personas dependientes, la feminización también es notoria, con un índice de feminización de 2,70, lo que refuerza la idea de que las mujeres asumen una mayor carga de cuidados.

En términos de conciliación laboral, el ayuntamiento ha mejorado la normativa mínima en cuanto a conciliación, pero aún no ha implementado medidas adicionales que puedan aliviar la carga de las trabajadoras, como guarderías o subvenciones económicas para guarderías. Aunque la administración asegura que el uso de las medidas de conciliación es igual para hombres y mujeres, no se realizan campañas de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares.

En resumen, aunque existen ciertas medidas de conciliación, la distribución de responsabilidades familiares sigue mostrando una desigualdad estructural, donde las mujeres tienen una carga desproporcionada, especialmente en el cuidado de hijos e hijas con discapacidad, lo que resalta la necesidad de políticas más inclusivas y de corresponsabilidad en el ámbito laboral.

Cabe destacar que el análisis de este apartado se ha visto fuertemente influenciado por la distribución feminizada de la muestra. Estadísticamente no podría existir corresponsabilidad de forma igualitaria sin antes producirse un cambio en la distribución de la plantilla.

Aun así, se debe promover la sensibilización sobre la corresponsabilidad familiar mediante campañas de concienciación, que animen tanto a hombres como a mujeres a compartir de manera equitativa las responsabilidades familiares y el uso de las medidas de conciliación disponibles. Asimismo, es importante que la administración monitorice de manera continua el impacto de las medidas de conciliación en la carrera profesional de las personas trabajadoras, asegurándose de que no haya efectos negativos en su desarrollo profesional ni en las oportunidades de promoción. Por último, es necesario que el ayuntamiento valore y revise la efectividad de la normativa vigente para asegurar que se cumple con las normativas mínimas aplicables y que se van más allá de lo requerido, garantizando así un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso con las necesidades de conciliación de todo su personal.

### 3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En primer lugar, se observa que la organización niega que se haya realizado algún tipo de estudio específico para detectar posibles situaciones de acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Esta negación resulta preocupante, ya que impide contar con un diagnóstico claro sobre la prevalencia de este tipo de situaciones y, por lo tanto, dificulta la implementación de medidas de prevención efectivas. No obstante, es importante señalar que el Ayuntamiento ha identificado esta necesidad y está trabajando en el desarrollo de un estudio, lo cual constituye un primer paso en la dirección correcta. Se recomienda acelerar la ejecución de este estudio para obtener una visión precisa y actuar con celeridad.

Por otro lado, se ha informado que no se ha puesto en marcha una medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la implementación de protocolos. Si bien la existencia de estos protocolos es un avance significativo, aún no se encuentran completamente operativos. La finalización y puesta en práctica de estos protocolos es crucial para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso, por lo que se sugiere que el ayuntamiento priorice la implementación efectiva de estas medidas.

En cuanto a las medidas específicas para gestionar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, la organización no ha activado el protocolo correspondiente. Además, no se ha establecido un proceso claro de denuncia ni se han definido penalizaciones específicas para las conductas de acoso. En este sentido, se está en proceso de creación de un canal de denuncia, lo cual es una medida positiva, aunque aún pendiente de implementación. Es esencial que se concrete y comunique a todo el personal un procedimiento de denuncia accesible y con consecuencias claras para quienes incurran en estas conductas.

En cuanto al apoyo psicológico a las víctimas, la administración ha señalado que las personas afectadas no pueden contar con el respaldo de los miembros de la mesa de Igualdad. Siguiendo esta línea, sería recomendable que este apoyo se estructurara de manera más formal y profesional, para garantizar que las víctimas reciban el acompañamiento adecuado en su proceso de recuperación.

### 3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

La situación en cuanto a la atención a las mujeres víctimas de violencia de género dentro del Ayuntamiento muestra áreas de mejora significativas. Aunque en la administración se reconoce que no ha habido casos de trabajadoras víctimas de violencia de género, la falta de acciones concretas para abordar estos casos evidencia una falta de compromiso estructural para erradicar esta problemática.



En conclusi3n, aunque se han reconocido los derechos de las mujeres v2ctimas de violencia de g@nero, la falta de medidas proactivas y protocolos espec2ficos indica que el ayuntamiento a1n no ha adoptado una postura adecuada ni ha integrado esta problem2tica en sus pol2ticas laborales y sociales de forma efectiva. Se recomienda implementar pol2ticas de acci3n positiva y protocolos claros que garanticen la protecci3n y el apoyo a estas trabajadoras.

Es fundamental que el ayuntamiento garantice que, tanto la plantilla como las personas responsables de Recursos Humanos y la direcci3n, est3n plenamente informados sobre los derechos laborales de las mujeres v2ctimas de violencia de g@nero. Para ello, se propone realizar sesiones informativas y talleres de sensibilizaci3n que ayuden a difundir estos derechos. Adem2s, ser2a adecuado desarrollar un protocolo interno que establezca procedimientos claros para abordar cualquier situaci3n relacionada con la violencia de g@nero, incluyendo casos en los que el agresor tambi3n sea parte de la organizaci3n. El Ayuntamiento tambi3n debe informarse sobre los beneficios e incentivos p2blicos disponibles para la contrataci3n de mujeres v2ctimas de violencia de g@nero. Finalmente, se recomienda ofrecer formaci3n continua sobre este tema a toda la plantilla para asegurar que se pueda actuar adecuadamente en caso de detectar situaciones de riesgo.

### **3.10. COMUNICACI3N Y USO DEL LENGUAJE**

El an2lisis de los canales de comunicaci3n interna y externa muestra avances significativos, aunque tambi3n 2reas de mejora para garantizar una igualdad plena. Se afirma que la plantilla tiene conocimiento sobre la pol2tica de igualdad, y tambi3n se ha informado sobre la intenci3n de realizar un Plan de Igualdad, lo que refleja un compromiso inicial por promover la equidad de g@nero. Adem2s, la ausencia de estereotipos de g@nero en la publicidad y la representaci3n equilibrada en las im2genes externas demuestran un esfuerzo positivo hacia una comunicaci3n inclusiva. Asimismo, la intenci3n de evitar el lenguaje sexista refuerza la percepci3n de un compromiso con la igualdad en sus comunicaciones. Sin embargo, s2 hacen uso del masculino gen2rico tanto en las documentaciones internas como en la p2gina web oficial.

No obstante, se identifican algunas carencias que podr2an abordarse para fortalecer esta perspectiva. El desconocimiento o falta de campa2as de sensibilizaci3n o comunicaci3n espec2ficas es una oportunidad perdida para reforzar los valores de igualdad entre mujeres y hombres en toda la plantilla.

Se propone impulsar campa2as de sensibilizaci3n y formaci3n interna que promuevan valores de igualdad y diversidad, incluyendo temas como la eliminaci3n de sesgos inconscientes y la promoci3n de roles no estereotipados. Asimismo, se recomienda evaluar y ampliar los canales de comunicaci3n para garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso equitativo a la informaci3n, independientemente de sus circunstancias.



#### 4. OBJETIVO GENERAL

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

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

##### ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

##### ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Centro de trabajo	Provincia	CCAA	Plantilla
Ayuntamiento	Zaragoza	Aragón	25
Centro de día	Zaragoza	Aragón	12

##### ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.



## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, el AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN, activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como acción de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

En caso de conflicto irresoluble, se acudirán a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios/as y trabajadores/as o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.



## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional
- 6.3.- Área de Promoción Profesional
- 6.4.- Área de Formación
- 6.5.- Área de retribuciones.
- 6.6.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.8.- Área de Salud Laboral.
- 6.9.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.
- 6.10.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 6.11.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-



### 6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia del ayuntamiento.	<b>AP1: MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>	A.P.1.1.- Designación Agente de Igualdad.
		A.P.1.4.- Incorporar la variable sexo en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en el ayuntamiento.

### 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	<b>AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	A.P.2.1.- Revisión del proceso de selección del personal laboral del ayuntamiento desde la perspectiva de género.
		A.P.2.2.- Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de selección y contratación del personal laboral del ayuntamiento mediante la aplicación de la perspectiva de género.
		A.P.2.3.- Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones en los puestos laborales del ayuntamiento, en base a la posibilidad de sus competencias, para favorecer el equilibrio de la plantilla.



		A.P.2.4.- Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos, convocatorias de ayudas a empresas e instituciones.
		A.P.2.5.- Establecer tribunales de selección de composición mixtos.

### 6.3.- Área de Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente).	<b>AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	A.P.3.1.- Diseño o revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género.
		A.P.3.2.- Priorización de la promoción del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones.



		A.P.3.3.- Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.
--	--	---

#### 6.4.- Área de Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	<b>AP4: MEDIDAS DE FORMACIÓN</b>	A.P.4.1.- Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
		A.P.4.2.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla.



### 6.5.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.</p> <p>Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”.</p>	<p><b>AP5: MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO</b></p>	A.P.5.1.- Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la Auditoría Retributiva.
		A.P.5.2.- Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.
		A.P.5.3.- Establecer auditorías de seguimiento para garantizar la aplicación objetiva de la política salarial.

### 6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p><b>AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.
		A.P.6.2.- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
		A.P.6.3.- Asegurar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no tengan impedimento para la promoción profesional.



### 6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso del ayuntamiento de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	<b>AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	A.P.7.1.- Declaración institucional contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
		A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
A.P.7.3.- Creación del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.		
A.P.7.4.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.		
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo.		

### 6.8.- Área de Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género.	<b>AP8: MEDIDA DE SALUD LABORAL</b>	A.P.8.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
		A.P.8.2.- Realización de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
		A.P.8.3.- Facilitar ropa de trabajo adecuada por parte del Ayuntamiento para las mujeres en estado de gestación, cualquiera que sea el tiempo de avance del mismo y/o para aquellas personas con diversidad funcional que así lo precisen.



### 6.9.- Área Protección ante la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado el ayuntamiento para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.</p>	<p><b>AP9: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>A.P.9.1.- Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en el ayuntamiento y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.</p>
		<p>A.P.9.2.- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.</p>



**6.10.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>GRUPO MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>
<p>Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.</p>	<p><b>AP10: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE</b></p>	<p>A.P.10.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad.</p>
<p>Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de las administraciones públicas en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.</p>		<p>A.P.10.2.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.</p>
		<p>A.P.10.3.- Revisión de las comunicaciones del ayuntamiento a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo.</p>
		<p>A.P.10.4.- Alojamiento del I Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.</p>
		<p>A.P.10.5.- Incorporación de la perspectiva de igualdad en el Acuerdo y Reglamento de aplicación al personal funcionario y en el Convenio Colectivo del personal laboral.</p>



### 6.11.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	<b>AP 11: MEDIDA DE SEGUIMIENTO</b>	A.P.11.1.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento.
		A.P.11.2.- Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.

## 7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de Acciones Positivas para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, deberán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso"

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de Acciones Positivas al mundo privado al decir textualmente: "También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley"

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las acciones positivas que articulan el Plan de Igualdad del AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLÉN, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en todo el ayuntamiento.
- **Coordina:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantiza su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.



- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
  - **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
  - **De proceso:** si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
  - **De impacto:** grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión** en la que se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/  
COMPROMISO CON LA IGUALDAD**



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.1.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Designación Agente de Igualdad.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Debe existir la figura de Agente de Igualdad encargada de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en el ayuntamiento.			
Es la Comisión Negociadora o bien la Comisión de Seguimiento quien designa a la persona para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.			
Toda la plantilla debe estar informada de la existencia de esta figura.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Coordina:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de Acta de designación/nombramiento.</li> <li>- Nº comunicaciones realizadas.</li> <li>- Canales de comunicación utilizados.</li> <li>- 100% plantilla debe recibir la comunicación.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.1.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Incorporar la variable sexo en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en el ayuntamiento.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
El ayuntamiento deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que se presentan al proceso de selección para los diferentes puestos y su resultado (las que se seleccionan y las que se contratan).</li> <li>- Evolución de la composición por sexos de la plantilla.</li> <li>- Transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.</li> <li>- Transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, desagregados por sexo.</li> <li>- Contratos formativos, en prácticas y becas desagregados por sexo.</li> <li>- Contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal.</li> <li>- Contratación a tiempo parcial de mayor jornada o tiempo completo que se hayan cubierto dando preferencia los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que lo hayan solicitado.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



## **AP2: MEDIDAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.2.1.

**ACCIÓN POSITIVA:** Revisión del proceso de selección del personal laboral del ayuntamiento desde la perspectiva de género.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes.
- Pruebas estandarizadas de selección.
- Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género.

Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje.

<b>Personas destinatarias:</b>	Personal encargado del procedimiento de selección.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de informe de mejoras incorporadas.</li> <li>- Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación).</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.2.2.

**ACCIÓN POSITIVA:** Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de selección y contratación del personal laboral del ayuntamiento mediante la aplicación de la perspectiva de género.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para conseguir la estandarización de estos y así obtener un proceso de selección objetivo que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Se valorará:

- El uso de canales accesibles para las ofertas de empleo.
- La revisión de las DPTs desde criterios neutros (según la Auditoría Retributiva).
- El uso de pruebas estandarizadas de selección.
- El uso de entrevistas de selección estandarizadas y que sean elaboradas desde la perspectiva de género.

<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de informe de mejoras incorporadas.</li> <li>- Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación).</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.2.3.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones en los puestos laborales del ayuntamiento, en base a la posibilidad de sus competencias, para favorecer el equilibrio de la plantilla.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Dada la feminización de la plantilla, se establecerán mecanismos para fomentar la incorporación de hombres en todos los niveles (dentro del personal laboral, en base a las competencias del ayuntamiento en este ámbito), sobre todo en aquellos donde la infrarrepresentación sea mayor.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Personal con competencias en selección de personal.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de candidaturas de hombres.</li> <li>- Nº de candidaturas de hombres rechazados y motivos.</li> <li>- Incorporación, en igualdad de condiciones, de hombres a los puestos vacantes.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.2.4.

**ACCIÓN POSITIVA:** Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos, convocatorias de ayudas a empresas e instituciones.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se incorporará de manera progresiva la perspectiva de género y el principio de igualdad como criterio transversal y/o específico en todos los procesos de contratación pública y concesión de ayudas o subvenciones promovidas por el ayuntamiento.

Las acciones previstas incluyen:

Incorporación de cláusulas sociales de igualdad de género en los pliegos de contratación (tanto administrativos como técnicos), en las que se recojan:

- La obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- La exigencia de disponer de un Plan de Igualdad para aquellas empresas que legalmente estén obligadas.
- Criterios de adjudicación que valoren positivamente la aplicación de medidas voluntarias de igualdad (horarios flexibles, conciliación, lenguaje inclusivo, etc.).

Condicionar la concesión de ayudas y subvenciones públicas a:

- No haber sido sancionado por discriminación por razón de sexo.
- Acreditar, en su caso, la existencia de medidas de igualdad o corresponsabilidad.
- Fomentar la paridad o al menos la representación equilibrada en los órganos directivos de las entidades solicitantes.

Elaboración de modelos de pliegos y convocatorias tipo con redacción de cláusulas de igualdad homogéneas, revisadas por el Agente de Igualdad o unidad competente.

<b>Personas destinatarias:</b>	Empresas contratistas. Entidades y organizaciones solicitantes de ayudas o subvenciones. Personal técnico responsable de contratación y subvenciones.
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Secretaría General / Intervención / Contratación. Área de Promoción Económica / Desarrollo Local. Servicios Jurídicos.
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad del Ayuntamiento



<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de contratos públicos y convocatorias con cláusulas de igualdad incorporadas.</li> <li>- Número de entidades adjudicatarias o beneficiarias que presentan Plan de Igualdad o acreditan medidas.</li> <li>- Incremento del número de organizaciones con compromiso documentado con la igualdad.</li> <li>- Número de sanciones o incidencias por incumplimiento de las cláusulas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.2.5.

**ACCIÓN POSITIVA:** Establecer tribunales de selección de composición mixtos.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se garantizará la composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los tribunales, comisiones u órganos de selección del personal en los procesos de acceso al empleo público, promoción interna o cualquier otro procedimiento de selección promovido por el Ayuntamiento.

Las acciones previstas incluyen:

- Revisión y adaptación de las bases de convocatorias de empleo para incluir expresamente este requisito.
- Supervisión por parte del Agente de Igualdad del cumplimiento de esta medida en todas las fases del proceso selectivo.
- Elaboración de un registro estadístico desagregado por sexo de las personas que integran los órganos de selección, para monitorizar avances y detectar posibles desequilibrios.
- Fomento de la participación de mujeres en órganos donde tradicionalmente haya infrarrepresentación, en especial en sectores altamente masculinizados.

<b>Personas destinatarias:</b>	Miembros de tribunales de selección. Personal técnico y político responsable de procesos de selección. Candidaturas participantes en procesos selectivos.
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Departamento de Recursos Humanos. Secretaría General. Área de Personal.
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad del Ayuntamiento
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
<b>Comunicación:</b>	No procede.
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de tribunales con composición equilibrada.</li> <li>- Evolución anual del equilibrio de género en órganos de selección.</li> <li>- Número de procesos en los que se ha requerido corrección por incumplimiento del principio de representación equilibrada.</li> </ul>
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.
<b>Evaluación y seguimiento:</b>	



	<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
	<b>Resultados obtenidos:</b>			
	<b>Fecha realización:</b>			
	<b>Acta comisión nº:</b>			



## AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.3.1.

**ACCIÓN POSITIVA:** Diseño o revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se analizarán todos los procedimientos de promoción para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Los tipos de promoción existentes.
- Los criterios necesarios para promocionar.
- Pruebas objetivas usadas para la promoción.
- Entrevistas usadas para la promoción.
- Priorización de la promoción sobre la contratación externa.

De no existir indicadores previos, se implementarán los indicadores definidos en esta acción positiva.

<b>Personas destinatarias:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de informe de mejoras incorporadas.</li> <li>- % de personas promocionadas por sexo.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.3.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Priorización de la promoción del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Dada la feminización de la plantilla, se establecerán mecanismos para fomentar la promoción de hombres en puestos de responsabilidad (mandos intermedios y/o dirección), sobre todo en aquellos donde la infrarrepresentación sea mayor.			
<b>Personas destinatarias:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de hombres susceptibles de promoción.</li> <li>- Nº de hombres no susceptibles de promoción y motivos.</li> <li>- Nº de hombres rechazados y motivos.</li> <li>- Incorporación, en igualdad de condiciones, de hombres a los puestos de responsabilidad.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.3.3.

**ACCIÓN POSITIVA:** Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se establecerá un sistema de seguimiento y análisis anual de los procesos de promoción interna, con el objetivo de detectar posibles desequilibrios de género en la progresión profesional del personal del Ayuntamiento.

Las acciones previstas incluyen:

- Recogida sistemática de datos sobre las promociones realizadas, desagregadas por sexo, grupo profesional, escala, subescala y categoría.
- Análisis comparativo de la tasa de promoción entre mujeres y hombres, con especial atención a los niveles de responsabilidad y cargos directivos.
- Elaboración de un informe anual que refleje la distribución de las promociones por sexo y grupo profesional, incluyendo tendencias, brechas detectadas y recomendaciones de mejora.
- Difusión interna de los resultados a los departamentos implicados y a la Comisión de Igualdad.
- Propuesta de medidas correctoras o compensatorias en caso de detectar desequilibrios significativos (por ejemplo, acciones formativas específicas, mentorías para mujeres, revisión de criterios de acceso a la promoción).
- Supervisión técnica del Agente de Igualdad en la recogida, análisis e interpretación de los datos.

<b>Personas destinatarias:</b>	Personal del Ayuntamiento susceptible de promoción. Equipos directivos y responsables de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad y responsables políticos.
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Departamento de Recursos Humanos. Secretaría General. Área de Personal.
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
<b>Comunicación:</b>	Comunicación interna de resultados a los departamentos implicados y al personal a través de canales oficiales. Inclusión del informe en la memoria anual de igualdad, si la hubiere.



	<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número total de promociones por sexo y grupo profesional.</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres promocionados respecto al total de candidaturas por grupo.</li> <li>- Evolución interanual de la proporción de mujeres en niveles superiores.</li> <li>- Número de medidas propuestas como resultado del análisis.</li> </ul>		
	<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
	<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
	<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
	<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
	<b>Resultados obtenidos:</b>			
	<b>Fecha realización:</b>			
	<b>Acta comisión nº:</b>			



## AP4: MEDIDAS DE FORMACIČ N



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.4.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
El Plan de Formación deberá generar un reporte de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de toda la formación impartida en el ayuntamiento, independientemente de la temática o la tipología.			
Estos indicadores garantizarán que:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación impartida es accesible al 100% de la plantilla.</li> <li>• Mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofertada.</li> <li>• No existe sesgo de género en el contenido ofertado en formación.</li> </ul>			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de plantilla que accede a la formación.</li> <li>- % de mujeres y hombres que acceden a la formación.</li> <li>- Nº de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa.</li> <li>- Aplicación de la perspectiva de género a actividades formativas no relacionadas con la igualdad.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.4.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato, uso no sexista del lenguaje la igualdad, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación del ayuntamiento.			
La estrategia de formación tiene que tener en cuenta el sexo y el puesto de trabajo para llevar a cabo el registro correspondiente.			
Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de las materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de las personas trabajadoras, como por parte que les contrata.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento que garanticen la participación del 100% de la plantilla.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas.</li> <li>- Acciones de formación en igualdad realizadas.</li> <li>- % plantilla formada/año.</li> <li>- % puestos de trabajo formados/año.</li> <li>- Nº horas de formación impartidas.</li> <li>- Registros de las mismas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



## AP5: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.5.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.			
<b>Personas destinatarias:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales en:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Puesto de trabajo.</li> <li>o Niveles de auditoría.</li> <li>o Puestos de igual valor.</li> </ul> </li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.5.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
<p>Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género que pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los que se especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.</p> <p>Se revisarán y corregirán todos aquellos conceptos/complementos que presenten diferencias por puesto de igual valor que no tengan una justificación objetiva (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, bonus por objetivos... etc.), sino que se deban a sesgos de género exclusivamente.</p>			
<b>Personas destinatarias:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de los conceptos retributivos del ayuntamiento.</li> <li>- Identificación de los requisitos de acceso a los diferentes conceptos retributivos.</li> <li>- Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género.</li> <li>- Cambios realizados.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.5.3.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Establecer auditorías de seguimiento para garantizar la aplicación objetiva de la política salarial.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La Comisión de Seguimiento, con apoyo de la figura de Agente de Igualdad, realizará anualmente auditorías de seguimiento de la gestión de la política salarial. Esto permitirá conocer los avances conseguidos con la implementación de las acciones positivas desarrolladas en el plan de igualdad y la consecución del principio “puesto de igual valor, igual retribución”.			
<b>Personas destinatarias:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de auditorías realizadas.</li> <li>- Nº de no conformidades detectadas.</li> <li>- Nº de subsanaciones efectuadas.</li> <li>- Grado de ejecución de acciones positivas.</li> <li>- Grado de ejecución de grupos de medidas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



**AP6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO  
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE  
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y  
LABORAL**



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.6.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación en el ayuntamiento, teniendo como base la legislación competente en materia de entidades públicas y su convenio colectivo del personal laboral a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de Catálogo de Medidas de conciliación.</li> <li>- % de plantilla informada.</li> <li>- % uso de medidas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.6.2			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	No procede.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres.</li> <li>- Nº usos y tipo de medida por parte de hombres.</li> <li>- Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación previo.</li> <li>- Percepción de la plantilla sobre su uso y medidas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.6.3.

**ACCIÓN POSITIVA:** Asegurar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no tengan impedimento para la promoción profesional.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un obstáculo ni genere desventajas en los procesos de promoción interna, carrera profesional o acceso a oportunidades de desarrollo dentro del Ayuntamiento.

Las acciones previstas incluyen:

- Revisión y adaptación de las bases de convocatorias de promoción interna para garantizar que las personas en situación de conciliación (reducción de jornada, teletrabajo, permisos, excedencias, etc.) puedan participar en igualdad de condiciones.
- Establecimiento de medidas que permitan compensar posibles desventajas objetivas, como flexibilización de fechas de exámenes, adaptaciones en los sistemas de evaluación o acceso prioritario a formación específica.
- Recogida de datos sobre participación y resultados en procesos de promoción de personas acogidas a medidas de conciliación.

<b>Personas destinatarias:</b>	Personal del Ayuntamiento que se haya acogido o se acoja a medidas de conciliación. Responsables de Recursos Humanos y tribunales de promoción interna. Equipos directivos.
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Departamento de Recursos Humanos. Secretaría General. Área de Personal.
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla.
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje de personas en situación de conciliación que participan en procesos de promoción.</li> <li>- Comparativa de resultados obtenidos en procesos de promoción por parte de quienes han ejercido medidas de conciliación.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de adaptaciones realizadas en procesos selectivos para estas personas.</li> <li>- Número de reclamaciones o incidencias relacionadas con discriminación por conciliación.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



## AP7: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.7.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Declaración institucional contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La Declaración deberá estar firmada por el Ayuntamiento y por la Comisión de Seguimiento.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Dirección General/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del Ayuntamiento		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Firma de la declaración institucional.</li> <li>- % de plantilla que recibe la comunicación.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.7.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realizar formación a la plantilla para la prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% de la plantilla formada.</li> <li>- Percepción de la plantilla en materia de acoso.</li> <li>- Resultado de la acción formativa.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.7.3.

**ACCIÓN POSITIVA:** Creación del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad).

El procedimiento debe proporcionar al personal del ayuntamiento la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.



	<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>- Nº de información solicitada desagregada por sexo.</li> <li>- Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo.</li> <li>- Nº de informes de conclusiones.</li> </ul>		
	<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
	<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
	<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
	<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
	<b>Resultados obtenidos:</b>			
	<b>Fecha realización:</b>			
	<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.7.4.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	- 100% de la plantilla informada.		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			

## AP8: MEDIDAS DE SALUD LABORAL



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.8.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos deberán realizarse medidas específicas.			
Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	PRL/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres.</li> <li>- Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora.</li> <li>- % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de la plantilla.</li> <li>- Nº de personas informadas y evaluadas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.8.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realización de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se realizará una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos deberán realizarse medidas específicas.			
Para ello se incorpora la variable género en las evaluaciones de riesgos psicosociales con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños y riesgos psicológicos derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el género de la persona trabajadora.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	PRL/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de evaluación de riesgos psicosociales desagregado por género.</li> <li>- Nº de personas informadas y evaluadas.</li> <li>- Diferencias detectadas por género.</li> <li>- Medidas implantadas al respecto.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.8.3.

**ACCIÓN POSITIVA:** Facilitar ropa de trabajo adecuada por parte del Ayuntamiento para las mujeres en estado de gestación, cualquiera que sea el tiempo de avance del mismo y/o para aquellas personas con diversidad funcional que así lo precisen.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se garantizará la provisión de vestuario laboral adaptado a las necesidades específicas de las trabajadoras embarazadas y del personal con diversidad funcional, con el fin de asegurar su comodidad, seguridad y condiciones laborales adecuadas, sin discriminación alguna.

Las acciones previstas incluyen:

- Revisión del catálogo de vestuario laboral para incluir prendas adaptadas a diferentes etapas del embarazo y a distintas tipologías de diversidad funcional.
- Establecimiento de un protocolo ágil para la solicitud y entrega de ropa de trabajo adaptada, sin necesidad de justificar médicamente el estado de gestación, salvo en casos excepcionales por razones técnicas.
- Coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para evaluar y validar las necesidades ergonómicas asociadas.
- Consulta previa al personal afectado para garantizar que las prendas se ajusten tanto a criterios funcionales como de dignidad e imagen profesional.
- Garantía de entrega en plazo y sin costes adicionales para la persona trabajadora.
- Seguimiento del grado de satisfacción del personal beneficiario.

<b>Personas destinatarias:</b>	Trabajadoras embarazadas, en cualquier fase de la gestación. Personas con diversidad funcional que requieran ropa de trabajo adaptada. Servicios de prevención, vestuario y personal de compras/logística.
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Departamento de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Departamento de Compras / Logística.
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.



	<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que solicitan ropa adaptada.</li> <li>- Tiempo medio de respuesta desde la solicitud hasta la entrega.</li> <li>- Grado de satisfacción del personal beneficiario.</li> <li>- Número de reclamaciones o incidencias registradas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.			
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.			
<b>Evaluación y seguimiento:</b>				
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo	
<b>Resultados obtenidos:</b>				
<b>Fecha realización:</b>				
<b>Acta comisión nº:</b>				

## **AP9: MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.9.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en el ayuntamiento y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía, los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por el ayuntamiento y por el personal de este, a fin de conseguir una organización más consciente con la problemática actual y, sobre todo, preparada ante una situación de posible violencia de género.			
<b>Personas destinatarias:</b>	RRHH/Responsables de personal/Administración.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización Guía Práctica para la Gestión de situaciones de Violencia de Género.</li> <li>- 100% de personas con responsabilidad deberán recibir la Guía.</li> <li>- 100% de las personas con responsabilidad en la gestión de personas han recibido formación en violencia de género.</li> <li>- Nº de casos atendidos y soluciones dadas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.9.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se desarrollará un Catálogo de derechos y medidas (tanto lo reconocido a nivel legal como las mejoras que el ayuntamiento haya acordado). Las medidas y derechos se desarrollarán de forma más detallada y, además, incluirá procedimiento para solicitar la medida necesaria.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	- Realización Catálogo de Derechos y Medidas.		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



## AP10: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN/USO DEL LENGUAJE



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.10.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Difusión de la Política y Plan de Igualdad.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.			
Los temas que deben tratarse son: la política del ayuntamiento en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por el ayuntamiento a empresa en esta materia.			
Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...).			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales de la empresa.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del Plan de Igualdad en todos los canales habituales.</li> <li>- 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad.</li> <li>- Nº de sugerencias recibidas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.10.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito sanitario/salud para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa del ayuntamiento.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización Guía de uso no sexista del lenguaje.</li> <li>- 100% de personas destinatarias reciben la Guía.</li> <li>- Nº de sugerencias recibidas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.10.3.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Revisión de las comunicaciones del ayuntamiento a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Revisar las comunicaciones del ayuntamiento en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa del ayuntamiento. Esto es:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Web.</li> <li>- Cartelería.</li> <li>- Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos.</li> <li>- Campañas publicitarias.</li> <li>- Etc.</li> </ul>			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados.</li> <li>- Registro de revisión del lenguaje en los diferentes soportes y modificaciones realizadas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.10.4.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Alojamiento del I Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se procederá a la publicación y mantenimiento actualizado del I Plan de Igualdad en el sitio web oficial del Ayuntamiento, con el objetivo de garantizar la transparencia institucional, facilitar el acceso a la ciudadanía y al personal municipal, y promover el compromiso público con la igualdad entre mujeres y hombres.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Ciudadanía en general. Personal del Ayuntamiento. Empresas proveedoras y entidades colaboradoras. Agentes sociales y sindicales.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Departamento de Comunicación. Área de Recursos Humanos. Área de Informática y Web Municipal.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales de la empresa.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de visitas al apartado web del Plan de Igualdad.</li> <li>- Número de descargas del documento.</li> <li>- Número de consultas o sugerencias recibidas a través del canal habilitado.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P.10.5.

**ACCIÓN POSITIVA:** Incorporación de la perspectiva de igualdad en el Acuerdo – Reglamento de aplicación al personal funcionario y en el Convenio Colectivo del personal laboral.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se procederá a la revisión, adaptación e incorporación de cláusulas específicas de igualdad entre mujeres y hombres en el Acuerdo – Reglamento que rige al personal funcionario y en el Convenio Colectivo aplicable al personal laboral del Ayuntamiento, con el objetivo de consolidar el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Las acciones previstas incluyen:

- Revisión integral de ambos documentos para detectar lenguaje sexista, cláusulas neutras que generen efectos discriminatorios y ausencia de referencias a derechos vinculados a la igualdad.
- Inclusión de la obligación de negociar futuras revisiones de ambos textos normativos con perspectiva de género.
- Participación activa del Agente de Igualdad en la mesa de negociación.
- Difusión y sensibilización entre el personal sobre los derechos incorporados en materia de igualdad.

<b>Personas destinatarias:</b>	Personal funcionario y laboral del Ayuntamiento. Representación sindical. Equipos directivos y mandos intermedios. Personal técnico de recursos humanos y jurídico.
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Área de Recursos Humanos. Secretaría General. Negociado de Relaciones Laborales. Comité de Empresa / Junta de Personal.
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales de la empresa.
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cláusulas incorporadas con perspectiva de género.</li> <li>- Grado de adecuación del texto a la normativa vigente en materia de igualdad.</li> <li>- Nivel de conocimiento del personal sobre los derechos recogidos en el Acuerdo y el Convenio.</li> </ul>
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.



	<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
	<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
	<b>Resultados obtenidos:</b>			
	<b>Fecha realización:</b>			
	<b>Acta comisión nº:</b>			



## AP11: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.11.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Reuniones de la Comisión de Seguimiento.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
<p>La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de estas.</p> <p>Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.</p>			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad.		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento.</li> <li>- Nº informes elaborados de acuerdo con el reglamento y lo acordado en el presente Plan.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.11.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, las auditorías deberán ser como mínimo dos durante la vigencia del plan, una a la mitad de la vigencia y una a la finalización de este, y permitir al ayuntamiento establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas.			
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla.		
<b>Persona/as responsable/s:</b>	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
<b>Coordina:</b>	Agente de Igualdad.		
<b>Recursos materiales:</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
<b>Comunicación:</b>	Canales habituales del ayuntamiento.		
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de auditorías realizadas.</li> <li>- Nº de no conformidades detectadas.</li> <li>- Nº de subsanaciones efectuadas.</li> <li>- Grado de ejecución de acciones positivas.</li> <li>- Grado de ejecución de grupos de medidas.</li> </ul>		
<b>Temporalización:</b>	Según cronograma adjunto.		
<b>Control y seguimiento:</b>	Comisión de Seguimiento.		
<b>Evaluación y seguimiento:</b>			
<b>Grado cumplimiento indicadores:</b>	Alto	Medio	Bajo
<b>Resultados obtenidos:</b>			
<b>Fecha realización:</b>			
<b>Acta comisión nº:</b>			



## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que «Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados»

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

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

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

### **Indicadores de seguimiento y evaluación**

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

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y 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.

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

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

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

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



## 9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIČ N NEGOCIADORA

El ayuntamiento designarŕ la figura de Agente de Igualdad, formalizada en el acta de designaciŕn, cuyo papel serŕ el de asumir funciones de coordinaciŕn y supervisiŕn del proceso de elaboraciŕn del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnŕstico, diseŕo, implantaciŕn y seguimiento), y, con carŕcter general, de las polŕticas de igualdad del ayuntamiento. Ademŕs de apoyar, asesorar y contribuir a la formaciŕn de la Comisiŕn de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberŕ tener la formaciŕn acreditada necesaria para ello.

La Comisiŕn Negociadora es la estructura paritaria referente para el proceso de negociaciŕn del presente Plan de Igualdad. El AYUNTAMIENTO TORRES DE BERRELLŒN cuenta con RLT en todos sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociaciŕn se ha llevado a cabo mediante la conformaciŕn de una Comisiŕn Negociadora formada por:

### **Representante Empresa:**

- Natalia Blanco Casaus ĩ Concejal Ayuntamiento
- Josŕ Ramŕn Cerced Carnicero ĩ Concejal Ayuntamiento

### **Representante Social:**

- Sergio Gracia Pŕrez ĩ Delegado personal Ayuntamiento
- Eva Marŕa Sebastiŕn Pŕrez ĩ Delegada personal Centro de dŕa

Asŕ mismo, la Comisiŕn de Seguimiento es el ŕrgano de seguimiento, implantaciŕn del Plan de Igualdad e integraciŕn de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisiŕn Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composiciŕn para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.



### Integrantes Comisi3n de Seguimiento:

#### Representante Empresa:

- Natalia Blanco Casaus ĩ Concejal Ayuntamiento
- Jos3 Ram3n Cerced Carnicero ĩ Concejal Ayuntamiento

#### Representante Social:

- Sergio Gracia P3rez ĩ Delegado personal Ayuntamiento
- Eva Mar3a Sebasti3n P3rez ĩ Delegada personal Centro de d2a

### Objetivo de la Comisi3n de Seguimiento:

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

Las funciones de la Comisi3n de Seguimiento:

- Impulsar la difusi3n del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicaci3n del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantaci3n de todas las acciones previstas para la consecuci3n del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicaci3n y su resoluci3n.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagn3stico inicial para mejorar el conocimiento de situaci3n, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementaci3n de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la informaci3n, por parte de los departamentos encargados de su implementaci3n, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretaci3n desde la perspectiva de g3nero. Recibir anualmente la actualizaci3n del diagn3stico de situaci3n, con el prop3sito de conocer la evoluci3n en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementaci3n de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.



## 10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.



- **Presencia o composición equilibrada:** Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.



**ANEXO 1. CRONOGRAMA.**

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
A.P.1.1.- Designación Agente de Igualdad.																
A.P.1.4.- Incorporar la variable sexo en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.																
A.P.2.1.- Revisión del proceso de selección del personal laboral del ayuntamiento desde la perspectiva de género.																
A.P.2.2.- Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de selección y contratación del personal laboral del ayuntamiento mediante la aplicación de la perspectiva de género.																
A.P.2.3.- Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones en los puestos laborales del ayuntamiento, en base a la posibilidad de sus competencias, para favorecer el equilibrio de la plantilla.																

Cód. Validación: 4CSJ9DTRWYTH44ZE2R6DGPA  
 Verificación: <https://torresdeberrellen.sedelectronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 96 de 102



A.P.2.4.- Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos, convocatorias de ayudas a empresas e instituciones.																	
A.P.2.5.- Establecer tribunales de selección de composición mixtos.																	
A.P.3.1.- Diseño o revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género.																	
A.P.3.2.- Priorización de la promoción del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones.																	
A.P.3.3.- Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.																	



Cód. Validación: 4CSJ9lDTRWYTHA4ZE2R6DGPA  
 Verificación: <https://torresdeberrellen.sedelectronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 97 de 102

A.P.4.1.- Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.																	
A.P.4.2.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla.																	
A.P.5.1.- Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la Auditoría Retributiva.																	
A.P.5.2.- Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.																	
A.P.5.3.- Establecer auditorías de seguimiento para garantizar la aplicación objetiva de la política salarial.																	
A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.																	

Cód. Validación: 4CSJ9DTRYWYH44ZE2R6DGA  
 Verificación: <https://torresdeberrellan.sedelectronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 98 de 102





A.P.8.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.																	
A.P.8.2.- Realización de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.																	
A.P.8.3.- Facilitar ropa de trabajo adecuada por parte del Ayuntamiento para las mujeres en estado de gestación, cualquiera que sea el tiempo de avance del mismo y/o para aquellas personas con diversidad funcional que así lo precisen.																	
A.P.9.1.- Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.																	
A.P.9.2.- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.																	
A.P.10.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad.																	

Cód. Validación: 4CSJ9DTRWYTHA4ZE2R6DGPA  
Verificación: <https://torresberrellen.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 100 de 102





**Firmado Comisi· n Negociadora:**

Fdo.

Representaci· n Empresa

Fdo.

Representaci· n Social

Zaragoza, a 22 de septiembre de 2025

