



# PLAN DE IGUALDAD DE AYUNTAMIENTO DE AGULO



Ortano P

Pedro

*[Handwritten signatures]*

Fecha aprobación: 18 DE JUNIO DE 2024



## ÍNDICE

<b>0. PRESENTACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b>	<b>6</b>
<b>III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN CONTRA LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>11</b>
<b>PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN CONTRA LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS</b>	<b>13</b>
<b>IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>19</b>
<b>V. MEDIDAS DE IGUALDAD</b>	<b>21</b>
<b>VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>43</b>
<b>VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b>	<b>47</b>
<b>VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b>	<b>49</b>
<b>IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b>	<b>52</b>

Ofiana P



## 0. PRESENTACIÓN

### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

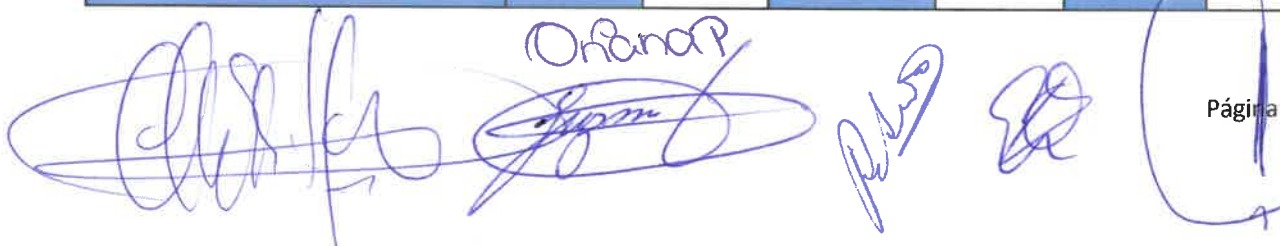
Actividad propia de la administración Pública municipal.

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
Razón social	AYUNTAMIENTO DE AGULO
NIF	P3800200B
Domicilio social	PLAZA LEONCIO BENTO, 2
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓN LOCAL
Responsable de la Entidad	
Nombre	ROSA MARIA CHINEA SEGREDO
Cargo	ALCALDESA PRESIDENTA
Telf.	922146000
e-mail	alcaldesa@aytoagulo.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	MARIA REYES RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
Cargo	TÉCNICA DE AGENCIA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL
Telf.	922146000- EXT 3

Oriona P.



e-mail	<a href="mailto:aedl@aytoagulo.com">aedl@aytoagulo.com</a>					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MUNICIPIO DE AGULO					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	28	Hombres	26	Total	54
Centros de trabajo	AYUNTAMIENTO (CASA CONSISTORIAL)					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Sí dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros (marque una X en la opción)	Sí	X	No		No tengo RLT	





## I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

### En representación del Ayuntamiento por:

Oriana Carolina Plasencia Lavieri, en calidad de presidenta de la comisión, concejal de servicios sociales, datos de contacto (email: oriana.plasencia@agulo.org, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo ).

Rosa María Chinaa Plasencia, Alcaldesa, datos de contacto (email: alcaldesa@aytoagulo.com, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo)

Pedro José González García, Concejal Obras, datos de contacto (email: pedrojosegonzalez466@gmail.com, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo)

### En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Esteban Manuel Morales Medina, en calidad de vocal, Oficial de mantenimiento y representante sindical (CC.OO), datos de contacto (email: moralesmedinaesteban0@gmail.com, dirección a efectos de comunicaciones Plaza Leoncio Bento 2, Agulo

Clara Dolores Herrera Medina, en calidad de secretaria de la comisión, trabajadora social y representante sindical, datos de contacto (email: trabajosocial@aytoagulo.com , dirección a efectos de comunicaciones Plaza Leoncio Bento 2, Agulo

Guzmán Herrera Rodríguez, en calidad de vocal , técnico de gestión y representante sindical, datos de contacto (email: guhero@aytoagulo.com, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo

### **Consultora externa Adeplus:**

- Consultora Técnica en Planes de Igualdad y Cumplimiento Normativo – Anabel Gamero Gómez.

Oriana P

Pedro



## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial, al contar la Administración Local con un único centro de trabajo, el Ayuntamiento o Casa Consistorial, sito en Agulo (Santa Cruz de Tenerife), al que afecta y vincula.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el día 18 de junio de 2024, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante **4 años**.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y de la Administración Local constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

## III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN CONTRA LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

---Conjuntamente con el Plan de Igualdad, ~~se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva, cuyo contenido, se resume a continuación.~~

### RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en **AYUNTAMIENTO DE AGULO** en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas.
- Datos básicos de la Organización.
- Información corporativa.
- Análisis cuantitativo de la plantilla.
- Análisis de Igualdad por materias.

Oriana P



A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- **Materias analizadas en el Diagnóstico**

*Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:*

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

*Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:*

- j) Lenguaje y comunicación no sexista.
- k) Violencia de género.

- **Principales problemas y dificultades detectadas.**

En cuanto a las dificultades detectadas, cabe destacar que el análisis de los datos exigido en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, se ve ampliamente condicionado por el proceso selectivo que sigue el Ayuntamiento para la incorporación de personal.

Por tanto, para que la plantilla pueda acceder como personal funcionario o laboral a la Entidad ha debido aprobar previamente el correspondiente proceso selectivo, que como es sobradamente conocido en atención al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, y al resto de la Legislación reguladora de las Administraciones Públicas, se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, la provisión de las plazas vacantes se realiza conforme a los sistemas de provisión previstos en la misma.

Oriona T.



Por último, cabe destacar que comenzamos a trabajar en la recogida de datos en el año 2022, siendo el motivo por el cual, el año natural analizado es el comprendido entre el 01/01/2021 y el 31/12/2021.

**- Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad**

Ítem	Fortaleza	Debilidad
<b>Procesos de selección y contratación</b>		Los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación.
	El Ayuntamiento, como Administración Local, realiza la selección y contratación de personal en atención al proceso selectivo regulado en la normativa de acceso a la función pública, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, realizándose la provisión de las plazas vacantes conforme a los sistemas de provisión previstos en la misma.	
<b>Clasificación Profesional</b>	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Entidad Local.	
<b>Retribuciones</b>	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación.	
	El Ayuntamiento ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral.	
<b>Formación</b>		El Ayuntamiento aún no cuenta con un Plan de formación anual documentado y alineado con la

*[Firmas manuscritas]*



		estrategia de igualdad.
		El plan de formación debe incluir medidas de adaptación de jornada para asistencia a cursos.
<b>Promoción Profesional</b>	Los ascensos profesionales o promociones económicas se encuentran reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto de normativa administrativa aplicable para el caso de las Administraciones Públicas.	
<b>Condiciones de Trabajo</b>		La Organización aún no ha implementado en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras.
		La Organización aún no ha aprobado e implantado una política de desconexión digital.
		El Ayuntamiento aún no ha implantado un proceso de revisión del sistema de organización y control del trabajo.
<b>Salud Laboral desde una perspectiva de género</b>	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como: doble jornada, diferencias biológicas de la	

Orionat



	mujer, etc.	
<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
		El Ayuntamiento debería comunicar a la plantilla las medidas de conciliación de las que dispone a través de los distintos medios de comunicación a su disposición.
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro años anteriores al periodo de estudios, ha sido tendente al equilibrio entre sexos.	
<b>Violencia de género</b>	La Organización prevé dar asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género.	
<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	La Organización cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado al 100% con las exigencias legales y éticas al respecto.	
<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>		Aspectos indicativos del tono de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, aún no han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo.

Oriana P



## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en **AYUNTAMIENTO DE AGULO** el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 902/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

Como se ha señalado, el Ayuntamiento deberá justificar en el próximo Registro Retributivo, los promedios y/o las medianas de aquellas percepciones retributivas de un sexo que sean superiores, en términos porcentuales, a las del otro sexo, en al menos un 25%, en este caso, el promedio de los complementos extrasalariales, y la mediana del salario base y de los complementos salariales:

Masa salarial	Hombres	Mujeres	Diferencia %
Promedio de retribuciones totales	14.366 €	15.563 €	8%
Mediana de retribuciones totales	10.962€	13.844€	26%
Percepciones satisfechas: Promedio	Hombres	Mujeres	Diferencia %
Salario base	8.138 €	9.508 €	-17%

Anara P

Pealco



Complementos salariales	5.945 €	5.272 €	11%
Complementos extrasalariales	283 €	783 €	-177%
Mediana de retribuciones	Hombres	Mujeres	Diferencia %
Salario base	5.737 €	8.002 €	-39%
Complementos salariales	3.342 €	4.243 €	-27%

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, ésta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022.

De este modo, de la valoración efectuada se extrae que se han valorado todos los puestos de trabajo de la Entidad, que cuenta con un único centro de trabajo, el Ayuntamiento o Casa Consistorial, en el que prestan sus servicios profesionales la totalidad de la plantilla.

Así pues, las puntuaciones se gradúan en función del valor del puesto de trabajo mediante un sistema de asignación de puntos y valoración de las condiciones, en virtud del cual, los puestos de mayor valor en **AYUNTAMIENTO DE AGULO** son los de "Secretario/a", con 474 puntos, y los de "Trabajador/a Social", con 440 puntos, ambos pertenecientes a la Escala 05.

En el extremo contrario, con la valoración inferior se encuentran los puestos de "Limpiador/a", con 124 puntos, y de "Péon/a Forestal", con 135 puntos, ambos pertenecientes a la Escala 01.



## PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN CONTRA LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género* del Ministerio, se detalla en el apartado **V. MEDIDAS DE IGUALDAD** el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando para cada área de actuación las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida.
- Objetivo que persigue.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quién va dirigida.
- Responsables de implantación y seguimiento.
- Cronograma.
- Recursos.
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada.

### **a) Objetivos**

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización

Orlana P



- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

### b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas, en relación con el resto de las medidas que se plantearán para cada materia en el Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE AGULO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva



Medida	Informar en el caso que existan cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Informar en el caso que existan cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de 1. Hacer públicos los criterios que determinan la percepción de la retribución variable.

### c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.
2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

### d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

Orlana P.     



1. Velar por que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

### CUADRO DE SEGUIMIENTO

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
<b>TOTAL</b>		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*



**PERSONAS BENEFICIARIAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN**

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Mujeres	Hombres	TOTAL
Política retributiva (1)			
Política retributiva (2)			
Política retributiva (3)			

**- Evaluación de Impacto.**

**GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS**

INDICADORES	Alto	Medio	Bajo
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres v hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			
<b>TOTAL</b>			

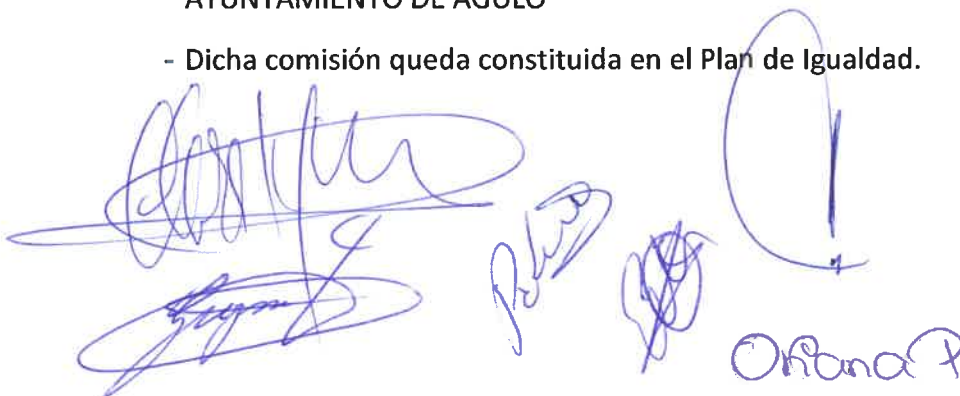


### **INDICADORES PROPUESTOS:**

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

#### **e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento**

- Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE AGULO
- Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.



Ortana P



#### IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- **Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

- **Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

- **Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

- **Formación**

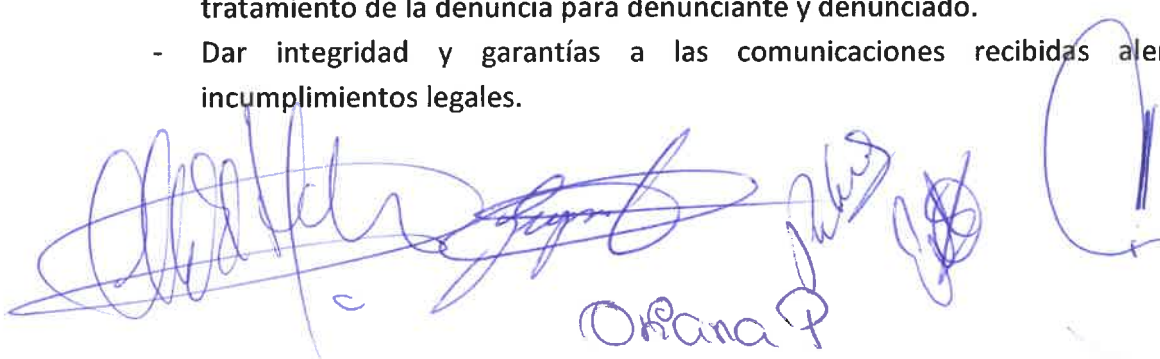
- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.

- **Promoción Profesional**

Ortana P



- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
  - Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
  - Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
  - Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios.
  - Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.
- **Condiciones de trabajo**
    - Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
    - Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
    - Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
    - Garantizar el principio de igualdad retributiva.
    - Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
    - Garantizar la desconexión digital.
    - Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
    - Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
    - Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.
- **Infrarrepresentación femenina**
    - Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**
    - Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
    - Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
    - Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.

  
Oriana P



- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**
  - Medidas de sensibilización sobre la violencia de género.
  - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.
  - Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
  - Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.

## V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en **AYUNTAMIENTO DE AGULO** han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

### I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar objetividad en el proceso de selección.

Ortana P



Descripción detallada de la medida	Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos.
Prioridad	Media
Responsables de implantación y seguimiento	Secretaría y/o Alcaldía
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribución de la plantilla por puestos y categorías, desagregada por sexo.</li> <li>2. Nº de perfiles profesionales elaborados</li> <li>3. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales</li> </ol>

## II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional. (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos).
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
Descripción detallada de la medida	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes



	necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos, incorporando la perspectiva de género. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados. 4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.

### III. FORMACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Documentar un plan de formación anual alineado con la estrategia de igualdad de la organización.
Objetivos que persigue	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género.

Ana P.



Descripción detallada de la medida	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Evidencia de un Plan de formación anual</li><li>2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.</li></ol>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación, desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella).
Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.





Descripción detallada de la medida	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
Prioridad	Media
Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de formación anual.</li> <li>2. Datos desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación desagregadas por sexo.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia, o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.



<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsables de implantación y seguimiento</b>	Agente de Empleo y Desarrollo Local
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.

Oriana P



<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir en el plan de formación de la empresa, formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsables de implantación y seguimiento</b>	Departamento de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº de personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.</li> </ol>

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia de formación en Igualdad.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.



<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsables de implantación y seguimiento</b>	Departamento de RRHH
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe del número de personas formadas en igualdad en la plantilla.</li> <li>2 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>3. Estadística de formación disgregadas por sexo</li> <li>4. Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas / nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.</li> </ol>

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	Formación
<b>Medida</b>	Difusión de las medidas adoptadas por la Organización para facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional.
<b>Objetivos que persigue</b>	Incorporar la formación como herramienta para la Igualdad.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incorporar un plan de formación para fomentar la asistencia del personal a las distintas formaciones que se realicen en la empresa, para garantizar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media



Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Plan de formación. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

#### IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Teniendo en cuenta las particularidades del proceso selectivo del Ayuntamiento de Agulo, como Administración Local, tras el proceso de negociación, no se plantean medidas englobadas en dicha materia o área de actuación.

#### V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.

Ortara?



Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Asesoría Laboral Externa en coordinación con Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

## VI. CONDICIONES DE TRABAJO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales).

  
Página 30  
Oriona P



<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar los derechos digitales de las personas trabajadoras.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas en el manejo de medios digitales en la empresa.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsables de implantación y seguimiento</b>	Departamento de RRHH en coordinación con el Delegado de Protección de Datos (Servicio Externo)
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	Condiciones de trabajo
<b>Medida</b>	Implantar una Política de No discriminación
<b>Objetivos que persigue</b>	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo.

Orlana?



	a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Ortana P



<b>Medida</b>	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsables de implantación y seguimiento</b>	Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
<b>Medida</b>	Difusión de medidas de conciliación.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Difundir las medidas de conciliación existentes y la importancia de la corresponsabilidad en su ejercicio.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsables de</b>	Departamento de RRHH y los Delegados y Delegadas de Personal

Orlana P



implantación y seguimiento	
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de acciones de difusión realizadas.</li> <li>2. Medios y canales de comunicación empleados.</li> <li>3. Nº de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo.</li> <li>4. Nº de Medidas concedidas por la empresa desagregadas por sexo.</li> </ol>

### VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
Descripción detallada de la medida	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las

Página 34



	disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de 1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

### IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Medida	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Descripción detallada de la medida	Elaboración, implantación y seguimiento de campañas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de 1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un protocolo documentado para sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.



Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa.
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Descripción detallada de la medida	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
Prioridad	Media
Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Evaluación y seguimiento con carácter periódico del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Orana P



<b>Objetivos que persigue</b>	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsables de implantación y seguimiento</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Realizar reuniones por parte de la Comisión Negociadora de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es efectiva, y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo.</li><li>2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.</li></ol>

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
<b>Medida</b>	Integración de un canal ético o de comunicaciones en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Oniana P



Objetivos que persigue	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
Descripción detallada de la medida	Crear y poner en funcionamiento un canal ético donde poder denunciar por parte de las personas trabajadoras cualquier situación de acosos sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Comisión Negociadora y Personas gestoras del canal de comunicaciones.
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comprobar si se ha instaurado un canal ético de denuncias y si el mismo garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante.</li><li>2. Comprobar si se ha llevado a cabo un control de las denuncias presentadas, proporcionando acuse de recibo al denunciante y dando respuesta en el plazo establecido al efecto.</li><li>3. Comprobar si se ha realizado informe sobre las denuncias presentadas e investigadas y se ha puesto en conocimiento de la Comisión de Igualdad.</li><li>4. Confirmar que se cumple con la supresión de las denuncias tras transcurrir el plazo establecido o tras resolver las mismas.</li></ol>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del canal ético

Oriona R



<b>Objetivos que persigue</b>	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Dar a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético donde poder denunciar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsables de implantación y seguimiento</b>	Comisión Negociadora y Personas gestoras del canal de comunicaciones.
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético y anónimo de denuncias para las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Orlana P



## X. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.
Objetivos que persigue	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
Prioridad	Alta
Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li><li>2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li><li>3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li></ol>

Orona P



Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
Descripción detallada de la medida	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
Prioridad	Media
Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de Servicios Sociales en coordinación con Recursos Insulares Especializados
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma. 2. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.

Orlana P



## XI. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Informar del compromiso de la Organización con la igualdad: página web.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
Descripción detallada de la medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Prioridad	Media
Responsables de implantación y seguimiento	Empresa de Mantenimiento Informático
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Adecuación de las denominaciones de los puestos de trabajo a un modelo de comunicación no sexista.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al



	respecto.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.
Prioridad	Media
Responsables de implantación y seguimiento	Departamento de RRHH
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Número de correcciones realizadas.

## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Oriana P



Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

#### **Personas y órganos que intervienen**

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

Ordana P



La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

### Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- **Composición de la Comisión de seguimiento:**

1. Representación de las trabajadoras y los trabajadores

Esteban Manuel Morales Medina, Oficial Albañil y representante sindical (CC.OO), datos de contacto (email: moralesmedinaesteban0@gmail.com, dirección a efectos de comunicaciones Plaza Leoncio Bento 2, Agulo

Clara Dolores Herrera Medina, trabajadora social y representante sindical, datos de contacto (email: trabajosocial@aytoagulo.com , dirección a efectos de comunicaciones Plaza Leoncio Bento 2, Agulo

Guzmán Herrera Rodríguez, técnico de gestión y representante sindical, datos de contacto (email: guhero@aytoagulo.com, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo

2. Representación del Ayuntamiento

Rosa M<sup>a</sup> China Segredo, alcaldesa, datos de contacto (email: alcaldesa@aytoagulo.com, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo)

Pedro José González García, concejal de Obras, datos de contacto (email: pedrojosegonzalez466@gmail.com, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo)

Oriana Carolina Plasencia Lavieri, concejal de servicios sociales, datos de contacto (email: oriana.plasencia@agulo.org, dirección a efectos de comunicaciones: Plaza Leoncio Bento 2, Agulo

Oriana?



- **Funcionamiento**

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad **ordinariamente anual** al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- **Atribuciones**

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos

Ofiana P



- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

## VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados 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. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

Olivera P



- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Orfana P



El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará una **evaluación intermedia en el año 2026 y otra final en el último, el año 2027**, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

## VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

AÑO	Año 2024		Año 2025		Año 2026		Año 2027	
	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
MESES								
Aprobación y Registro	X							
Implantación y seguimiento I		X						
Evaluación I			X					
Implantación y seguimiento II				X				

Ortega P



Evaluación II					X			
Implantación y seguimiento III						X		
Evaluación III							X	
Nuevo Diagnóstico								X

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso **priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:**

Materia/Área de actuación	Objetivo	Medidas	Año I
<b>Clasificación Profesional</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional. (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos departamentos)	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Formación</b>	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género.	Documentar un plan de formación anual alineado con la estrategia de igualdad de la organización.	<b>Año 2024-2025</b>
	Integrar la Igualdad entre mujeres y	Formación de sensibilización en igualdad	

*[Firmas manuscritas]*

Oriona P  
Página 50



<b>Formación</b>	hombres en la estructura de la Organización.	de toda la plantilla.	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Formación</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal.	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Auditoría Retributiva</b>	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	Confeción y revisión anual del Registro Retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Condiciones de Trabajo</b>	Asegurar los derechos digitales de las personas trabajadoras.	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales).	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Condiciones de Trabajo</b>	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.	Implantar una Política de No discriminación	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>	Garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras.	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización.	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	<b>Año 2024-2025</b>

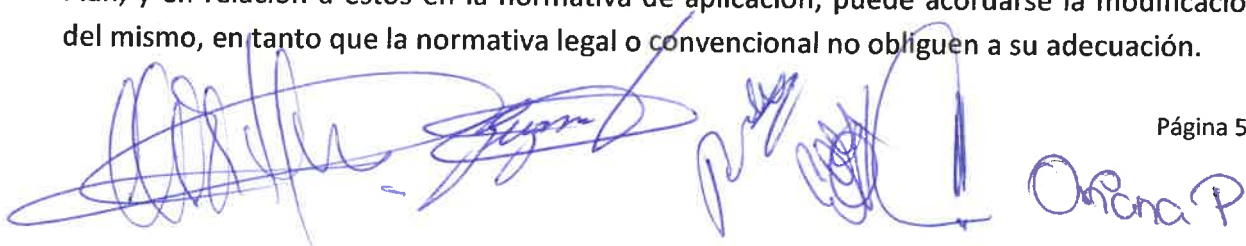
Ortana P



	corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.		
<b>Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	<b>Año 2024-2025</b>
<b>Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social</b>	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.	<b>Año 2024-2025</b>

## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.



Oriona P



En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

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 inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

Ontana P



d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.

RELACIÓN DE FIRMANTES DEL DOCUMENTO:

Firma: En representación del Ayuntamiento,

Firma: En representación de los trabajadores

Oriana Carolina Plasencia Lavieri (presidenta)

Clara Dolores Herrera Medina (secretaria)

Rosa María Chinea Segredo (vocal)

Esteban Manuel Morales Medina (vocal)  
CC.OO.

Pedro José González García, (vocal)

Guzmán Herrera Rodríguez (vocal)