

II PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE CALATRAVA



ArgamasilladeCalatrava
AYUNTAMIENTO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. MARCO LEGISLATIVO	6
4. PRINCIPIOS GENERALES	8
5. CARACTERÍSTICAS	10
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
7. FASES DEL PLAN	12
8. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER	14
9. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
10. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
11. PLAN DE ACCIÓN	19
12. CALENDARIO	47
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PI	49
14. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	52
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	53

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es un derecho fundamental y un principio inspirador de nuestro modelo democrático y social. No se trata de una necesidad que no sólo afecta a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto y de la que las administraciones públicas no pueden quedar al margen.

La organización y funcionamiento de la Administración Local, por su cercanía a la ciudadanía, constituye además un marco ejemplar para diseñar y ejecutar acciones que cumplan con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico. Existe, por tanto, igualdad formal, pero es necesario alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y para su consecución real debe mantenerse una vigilancia constante y una promoción de forma activa por las instituciones, mediante la aplicación efectiva de la perspectiva de género tanto en sus políticas públicas como en las prácticas de gestión y organización interna, facilitando la formación adecuada a responsables políticos, al personal técnico y creando instrumentos de seguimiento y evaluación, garantizando así la calidad de toda política y/o actuación del Gobierno Local desde el punto de vista de la igualdad.

El compromiso del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refleja en la continuidad de su política de igualdad laboral mediante la elaboración de este II Plan de Igualdad. Este documento representa una evolución del I Plan de Igualdad (2019-2022), que marcó un importante punto de partida para la promoción de la igualdad efectiva en el Ayuntamiento. Sin embargo, dicho Plan no contemplaba todas las modificaciones normativas introducidas posteriormente, como las establecidas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro obligatorio, ni las especificaciones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, relativo a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estas normativas han redefinido los estándares y requisitos para el diseño, aplicación y seguimiento de los planes de igualdad en las entidades públicas y privadas.

En este sentido, el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava se adapta plenamente a la normativa vigente, asegurando el cumplimiento de todas las disposiciones legales actuales.

Este plan, además, no solo integra los principios y obligaciones establecidos por las Leyes Orgánicas 3/2007 y 10/2022, sino también recoge las mejores prácticas para la promoción de la igualdad en el entorno laboral. Asimismo, se realiza con la participación activa de la Comisión de Igualdad, garantizando un proceso inclusivo que refleje las necesidades y expectativas de toda la plantilla. El objetivo último es consolidar un entorno laboral equitativo, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación.

Este documento, al igual que su predecesor, se fundamenta en un diagnóstico detallado de la situación actual, en el diseño de medidas efectivas y en la implantación de acciones concretas que aseguren la igualdad de oportunidades. Sin embargo, este II Plan introduce un enfoque más exhaustivo y alineado con la normativa actual, reforzando aspectos clave como la igualdad retributiva, la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con este II Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava reafirma su compromiso con la igualdad de género, respondiendo tanto a los imperativos legales como a su responsabilidad ética y social. Es un paso más hacia la construcción de una institución moderna, equitativa y alineada con los principios de justicia social, que servirá de ejemplo y referencia en la promoción de la igualdad efectiva.

Por último, cabe indicar que la definición de los objetivos, áreas de intervención y acciones comprendidas en este II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico llevado a cabo sobre la situación actual de las mujeres y los hombres que conforman su personal.

Con la elaboración e implantación de este II Plan de Igualdad el Ayuntamiento Argamasilla de Calatrava pretende, no solo cumplir las leyes, sino dar un paso más allá y realizar una apuesta en firme para contribuir a la eliminación de los desequilibrios que impiden el avance de la igualdad, como muestra de la responsabilidad y compromiso del consistorio con la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por la representación del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava como por la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores a través de la Comisión Negociadora constituida a tal efecto.

La Comisión Negociadora ha tenido acceso a los datos necesarios para conocer la situación previa de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, mediante su análisis conjunto, ha elaborado el correspondiente Informe de Diagnóstico – en base a cuyas conclusiones – ha redactado y aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión Negociadora quedan anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Diagnóstico previo, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

3. MARCO LEGISLATIVO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual 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 sus miembros.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las organizaciones empleadoras de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Así mismo, el Artículo 46.1 de la LOIEMH señala que un Plan de Igualdad es *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Y en relación con las Administraciones Públicas, la Disposición Adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece para todas las administraciones públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo que *“deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

Por otro lado, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha se refiere a los planes de igualdad en la Administración Pública en su artículo 40 estableciendo que:

1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de

mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional.

Así mismo, el Artículo 41 de la Ley castellano-manchega de Igualdad determina, como materias a incluir en los planes de igualdad: *“el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas”*.

En este contexto se enmarca el II Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava, que responde al compromiso adquirido por la Corporación de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión y pretende dar respuesta a tales requisitos normativos y compromisos institucionales.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa legal y convencional actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo y la negociación llevada a cabo en el seno de la Comisión Negociadora. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la entidad y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la institución desde la perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra empresa.

Este II Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del consenso; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención de las diferentes formas de violencias sexuales y sexistas en el ámbito laboral y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

4. PRINCIPIOS GENERALES

Este II Plan es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas negociadas entre la representación del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava y la representación legal de su plantilla que se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la entidad y de todo su personal, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

1.- Principio de Igualdad.

El artículo 14 de la Constitución Española establece el principio de igualdad ante la ley y la imposibilidad de que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- Principio de Igualdad de Trato.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de responsabilidades familiares o el estado civil.

3.- Igualdad de Trato y de Oportunidades en el ámbito laboral.

La igualdad de trato y oportunidades en el ámbito del empleo se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo – incluidas las retributivas y las de despido – y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y órganos de representación.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4.- Principio de No Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada – en atención a su sexo – de manera menos favorable que otra en situación comparable.

5.- Principio de No Discriminación indirecta por razón de sexo.

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6.- Prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por razón de identidad u orientación sexual y por expresión de género.

La Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 7.1, define el acoso sexual como “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propositivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Además, en el artículo 7.2, también indica la definición de acoso sexual por razón de sexo como, “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por su parte, el artículo 3.c) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI define como “Acoso discriminatorio”: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Todos los tipos de acoso aludidos se consideran, en todo caso, como actos discriminatorios, así como el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de cualquier de los acosos anteriores.

7.- No discriminación por embarazo o maternidad (paternidad).

Todo trato desfavorable basado en el embarazo o la maternidad (paternidad), constituye una discriminación directa por razón de sexo.

8.- Principio de indemnidad frente a represalias.

Se considera una forma de discriminación por razón de sexo y supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocen a todas las trabajadoras y todos los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación en función de su ejercicio.

5. CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el II Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla, así como a prevenir la aparición de situaciones de desigualdad.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades reales de la organización.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

El presente plan de igualdad será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava, con independencia de su nivel jerárquico, forma de vinculación contractual o de cualquier otro aspecto.

Ámbito territorial:

Local.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años** a contar desde su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con **8 áreas de intervención, 7 objetivos generales, 19 objetivos específicos y 33 medidas**.

La aplicación de las medidas concretas para lograr su consecución, salvo que ambas partes acuerden modificarla, será por lo tanto progresiva en función de los plazos previstos en el presente Plan, que - como conjunto - entra en vigor el día **26 de marzo de 2025**.

En todo caso, las partes entienden que su contenido deberá ser revisado transcurridos cuatro años después de su firma, si bien, en tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del presente. El tercer Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los 3 meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

Finalizado el plazo de implementación, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, las acciones positivas pactadas en el presente Plan mantendrán su aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir y hasta tanto no se renueven o negocie un nuevo Plan de Igualdad.

7. FASES DEL PLAN

Los pasos de elaboración e implementación del II Plan de Igualdad son los siguientes:

- I. **Compromiso.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito, así como difundido a la plantilla a través de los canales de comunicación usados habitualmente, instándose a su participación activa en la negociación de su contenido.
 - II. **Constitución de la Comisión Negociadora.** De forma paralela al compromiso, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria por una representación de la institución y la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras. Esta Comisión ha tenido como función principal la realización del diagnóstico previo, así como la negociación del contenido del plan de igualdad, determinando el procedimiento para su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico externo de Inciso Integración durante todo el proceso.
 - III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad, prevención de riesgos laborales y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, identidad u orientación sexual y expresión de género, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las áreas de mejora.
 - IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los puntos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento y evaluación de las acciones.
 - V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas que forman parte de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, dirigida tanto a las personas con responsabilidad en la dirección, como a las personas implicadas en la gestión de su personal, así como al resto de la plantilla.
 - VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. Por su parte, mediante el sistema de seguimiento previsto, se podrá comprobar su implementación, así como detectar posibles dificultades o incidencias que deban ser corregidas para asegurar la consecución de los objetivos marcados.
-

- VII. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER

A pesar de que en los últimos años la conciencia ciudadana, compromisos internacionales y políticas públicas han ayudado a mejorar los datos de desigualdad de género en el ámbito laboral, siguen existiendo sectores productivos y puestos de trabajo especialmente masculinizados y feminizados. Esta situación se traslada también a la configuración de las plantillas de personal de las administraciones públicas.

Así, en base al diagnóstico previo elaborado, se ha constatado la existencia de una clara situación de segregación ocupacional horizontal que se muestra en el hecho de que – a salvo el área “Obras y Servicios”-, todas las demás se encuentran masculinizadas o feminizadas u ocupan exclusivamente a uno u otro sexo. Misma situación se reproduce al analizar los datos en función de los puestos de trabajo existentes.

9. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el año 2023, en el Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava han prestado sus servicios un total de 220 personas, con una ligera sobrerrepresentación femenina que alcanza al 65% de la plantilla.

La **distribución de la plantilla** según las edades muestra que la edad media es de 43 años, tanto entre la plantilla masculina como la femenina.

Por **nivel de estudios**, más de 60% de la plantilla se compone de personas con nivel de estudios primarios o inferiores. Casi el 16% dispone de titulación universitaria.

Por sexos, en análisis muestra la mayor presencia de tituladas universitarias – que supone casi el 22% de la plantilla femenina – mientras entre los trabajadores este porcentaje desciende a poco más del 5%.

En sentido inverso, más del 70% de la plantilla masculina se sitúa en el nivel educativo “Estudios primarios” e inferiores.

Mientras que en el nivel “Grado Superior FP” la mayor presencia de varones alcanza casi los 10 puntos de diferencia respecto de la plantilla femenina.

Respecto a la **antigüedad**, más del 75% de la plantilla se sitúa por debajo de 12 meses. Este dato debe ponerse en relación con la contratación de personal acogido a la modalidad de contratación temporal en los diferentes programas de empleo que se llevan a cabo por el Ayuntamiento.

En el rango de los 1 a 5 años se sitúa casi el 15% de la plantilla. El resto de personal (10%) supera este umbral.

Desagregado por sexo, el 50% de la plantilla femenina se sitúa en el rango inferior; un 9,09% cuenta con una antigüedad de 1 a 3 años y el 40% restante supera los 5 años.

Entre los trabajadores, sin embargo, casi el 72% se sitúa en el rango inferior; algo más del 15% cuenta con 1 a 5 años de antigüedad; y solo el 12,82% supera los 5 años de antigüedad.

En cuanto a la **modalidad de contratación**, solo el 13,18% de la plantilla considerada se encuentra en la modalidad de contratación indefinida, afectando al 9,86% de la plantilla femenina y al 19,23% de la plantilla masculina, lo que supone una brecha de más de 10 puntos de diferencia.

En lo que se refiere al **tipo de jornada**, predomina la jornada completa, que afecta al 59,55% de la plantilla. La desagregación de datos por sexo pone de manifiesto que la parcialidad afecta mayoritariamente a la plantilla femenina, resultando que casi el 48% de ésta se sitúa en esta modalidad, mientras entre los trabajadores la tasa disminuye al 26,92%.

Por lo que respecta al **tipo de horario**, la totalidad de la plantilla realiza su jornada de trabajo en horario continuo.

Solo el personal de Policía Local realiza turnos.

Existe una clara situación de **segregación ocupacional horizontal** que se muestra en el hecho de que – a salvo el área “Obras y Servicios”-, todas las demás se encuentran masculinizadas o feminizadas u ocupan exclusivamente a uno u otro sexo. Misma situación se reproduce al analizar los datos en función de los puestos de trabajo existentes.

Los datos recabados no permiten una valoración sobre la escala de mando y el análisis de la existencia de segregación vertical.

Los datos relativos a las **responsabilidades familiares** muestran que casi el 90% de la plantilla no tiene hijos e hijas. Entre quienes cuentan con estas responsabilidades, más del 60% son mujeres.

Se carece de información sobre las edades de los hijos/as del personal o sobre posibles situaciones de discapacidad, así como sobre la existencia o no de otras personas dependientes a cargo. En todo caso, en el año de referencia, solo se ha producido una reducción de jornada por motivos de conciliación y no se dan excedencias por cuidado de hijos/as u otros familiares.

Los **procesos de selección y contratación** de personal funcionario y laboral fijo se rige por lo dispuesto en la normativa vigente sobre la función pública.

La contratación de personal laboral temporal se rige por las bases que regulan los programas a los que se vincula dicha contratación.

La mayoría de las incorporaciones en el año de referencia se producen mediante la modalidad de contratación temporal que alcanza a casi el 94% del total y afecta al 95,61% de las mujeres y al 90,16% de los hombres.

Por lo que se refiere a la **tasa de parcialidad**, supone el 43,43% del total de contrataciones, afectando de nuevo en mayor medida a las mujeres (49,13%), con una diferencia de casi trece puntos sobre la tasa de parcialidad de los hombres (32,78%).

En cuanto a las **bajas definitivas** producidas en el ejercicio de referencia casi el 97% tienen su causa en la finalización del periodo de contratación, tanto en el caso de la plantilla femenina, como entre la plantilla masculina. El segundo motivo son bajas voluntarias, el 75% corresponden a trabajadores varones.

Por puestos de trabajo, el 60% del total de las bajas corresponden al puesto “Peón” y casi el 33% al de “Limpieza”, correspondientes a planes y programas de empleo.

En lo referente a las **bajas temporales**, en el ejercicio de referencia se producen un total de 52, la mayoría de ellas por enfermedad. El análisis desagregado por sexo muestra la mayor incidencia de los accidentes laborales entre la plantilla masculina. En sentido inverso, las situaciones de incapacidad laboral por enfermedad son más frecuentes entre la plantilla femenina.

La política de **promoción y desarrollo profesional** del personal del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava se rige por lo establecido sobre esta materia en la normativa legal aplicable.

La entidad carece de un plan de **formación** propio.

El análisis de **retribuciones** correspondientes al ejercicio 2023, deja de manifiesto que en el Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava no existe Brecha Salarial superior al 25%.

La jornada de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava se rige por lo dispuesto para el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Es, con carácter general, de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, hasta un total de 1554 horas de jornada máxima anual.

Esta modalidad de jornada se aplica por analogía al personal laboral fijo.

El personal laboral temporal contratado a través de programas de empleo y/o acogido a proyectos de duración determinada se rige por las condiciones propias del programa o proyecto subvencionado a ejecutar.

No se ha regulado de forma específica la forma de **trabajo a distancia** y su modalidad de **teletrabajo**.

La entidad se encuentra en proceso de elaboración de un Plan de **Prevención de Riesgos Laborales** propio.

A fecha del presente diagnóstico, se dispone del Informe de Evaluación de Riesgos Laborales que incorpora la protección de la maternidad, la evaluación de riesgos para la reproducción y la prevención y sensibilización frente a las violencias sexuales.

En lo referente a la **intimidación en relación con el entorno digital y derecho a la desconexión digital**, hasta la fecha, la entidad carece de regulación propia sobre ambas cuestiones.

La entidad dispone de una política específica dirigida a la mejora de la **Conciliación** de la vida laboral, familiar y personal, conforme a lo previsto en el Acuerdo Marco aplicable.

La entidad cuenta con un Protocolo para la **prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, si bien requiere ser actualizado conforme a los requerimientos de legislación vigente.

Respecto a la **violencia de género en el ámbito laboral**, la entidad no ha regulado esta materia, ni previsto medidas de prevención y/o actuación.

Del análisis realizado, tanto de estos canales internos como de los canales externos de **comunicación** (web, comunicados, etc.), se observa que la entidad procura una comunicación libre de sesgos sexistas, si bien existen puntos de mejora.

10. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cumplimiento de lo dispuesto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado una auditoria retributiva consistente en la recopilación y análisis de la información relativa al salario del personal en plantilla correspondiente al ejercicio 2023, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la efectiva igualdad retributiva entre hombres y mujeres y cuyo contenido completo puede consultarse en el documento “Informe de Diagnóstico”. Los dos grandes objetivos de la auditoría realizada son:

- Respetar el principio de transparencia retributiva
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor

Una vez realizado el registro salarial de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2023, se deja de manifiesto que en el Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava **NO EXISTE Brecha Salarial superior al 25%²**.

Las diferencias salariales en importes normalizados percibidos por Puestos y los diferentes criterios de análisis (antigüedad, responsabilidades familiares, modalidad de contratación, grupos y categorías profesionales, nivel de responsabilidad y exigencia) presentan un total general del 1%.

² Para conocer en detalle dichas diferencias, puede consultarse el Informe de Registro Retributivo y el Informe de Auditoría Retributiva elaborados.

11. PLAN DE ACCIÓN

11.1. OBJETIVOS GENERALES

El Ayuntamiento de Argamasilla de Calatrava desea contribuir a la evolución hacia la igualdad real y efectiva desarrollando medidas y políticas que eliminen barreras sociales, culturales o de cualquier otro tipo, que permitan hacer efectivo el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y que eliminen todo tipo de discriminación directa o indirecta en el ámbito laboral.

Para conseguir este propósito, el Plan contempla la implementación de una serie de medidas y acciones positivas, acordadas en el seno de la Comisión Negociadora que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, con el fin de garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción interna y condiciones de trabajo.
2. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Potenciar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que componen la organización.
4. Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante en el puesto de trabajo.
5. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Asegurar una comunicación inclusiva y no sexista.
7. Desarrollar una cultura a favor de la igualdad concienciando a toda la institución y extensible a sus grupos de interés que englobe todos los objetivos del Plan de Igualdad y permita facilitar su consecución.

11.2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

1 ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCCIÓN ESPERADO
1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación de personal, aplicando procesos transparentes y objetivos y sin sesgo de género.	100%
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa.	100%
3. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.	100%

Medida 1: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la redacción de las ofertas de empleo (internas y externas), incorporando la cláusula del compromiso con la igualdad

Responsables	Responsable/s de procesos de selección y contratación		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Verificación del uso no sexista del lenguaje (sí/no)</i> <i>Nº de ofertas de empleo publicadas</i> <i>Nº de ofertas publicadas que incorporan la cláusula de igualdad</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal de selección y contratación	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2: Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Responsables	Responsables de procesos de selección y contratación		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Nº de procesos de selección realizados</i> <i>Nº de candidaturas recibidas desagregadas por sexo</i> <i>Nº de personas preseleccionadas desagregadas por sexo</i> <i>Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal de selección y contratación	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3: Formar en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género al personal responsable de los procesos selectivos y de dirección y gestión de los recursos humanos.

Responsables	Alcaldía – Responsable/s de formación		
Fecha	2025 (Primer semestre)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<p><i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (cuestionario de evaluación, encuesta, entrevista...)</i></p> <p><i>Impartido(s) curso(s) de formación (si/no)</i></p> <p><i>Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</i></p>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal docente	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes asociados a la(s) acción(es) formativa (s)

Medida 4: En los supuestos en que ello sea posible, en caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso, se seleccionará al sexo menos representado en dicha categoría o puesto.

Responsables	Alcaldía – Responsable/s de selección		
Fecha	2025 – 2028 (seguimiento anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<p><i>Nº de procesos de selección en los que, en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.</i></p>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía / Responsable/s de selección	Medios informáticos, material de oficina	

2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCCIÓN ESPERADO
1. Garantizar la aplicación de criterios de objetivos y que garanticen la igualdad de oportunidades en todos los procesos de promoción.	100%
2. Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras y los trabajadores a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas/os.	100%
3. Garantizar el acceso a la formación en igualdad de condiciones a trabajadoras y trabajadores, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.	100%

Medida 1: Negociar y aprobar el procedimiento de promoción aplicable al personal laboral, asegurando su transparencia y compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Responsables	Alcaldía – RLPT		
Fecha	2025 – 2028 (seguimiento anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Procedimiento elaborado (si/no)</i> <i>Nº de promociones anuales realizadas.</i> <i>Nº de candidaturas recibidas por cada promoción, desagregadas por sexo.</i> <i>Promociones realizadas, desagregadas por categoría, puesto y sexo.</i>		
Medios y recursos	Humanos Responsable/s de procesos de promoción	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos

Medida 2: Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla por los medios de comunicación habituales o creando unos medios nuevos que lo garanticen, de las vacantes para la promoción interna, haciéndolas públicas y accesibles en igualdad de condiciones a todo el personal e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante.

Responsables	Alcaldía – Responsable/s del proceso de promoción interna		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Comunicado que se envía y/o distribuye a la plantilla</i> <i>Alcance</i> <i>Nº de candidaturas recibidas, desagregadas por sexo</i>		
Medios y recursos	Humanos Responsable/s de procesos de promoción	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3: En caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría o puesto.

Responsables	Alcaldía – Responsable/s del proceso de promoción interna		
Fecha	2025 – 2028 (seguimiento anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Nº de procesos de promoción interna en los que, en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable/s del proceso de promoción interna	Medios informáticos, material de oficina	

Medida 4: Renombrar las categorías profesionales y puestos de trabajo, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas, utilizando términos inclusivos y no sexistas.

Responsables	Responsable de personal		
Fecha	2025 (Primer semestre)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Instrumentos revisados (organigrama, clasificación profesional, documentación interna y externa, etc.) Cambiar denominación a un lenguaje neutro (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina	

Medida 5: Desarrollar acciones de formación específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo, por identidad y orientación sexual o expresión de género y violencia de género dirigidas a toda la plantilla y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos. La formación se reforzará anualmente.

Responsables	Alcaldía – Responsable/s de formación		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Acciones formativas desarrolladas desagregadas por temática Nº de personas formadas por departamento, categoría y puesto de trabajo, desagregadas por sexo</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal docente	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes asociados a la(s) acción(es) formativa (s)

Medida 6: Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y acosos sexistas en el ámbito laboral, violencia de género y seguimiento de planes de igualdad.

Responsables	Alcaldía – Responsable/s de formación		
Fecha	2025 (primer semestre)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Acción formativa desarrollada (si/no)</i> <i>Nº de personas que componen la Comisión de Seguimiento</i> <i>Nº de personas formadas</i> <i>Valoración de la formación recibida</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal docente	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes asociados a la(s) acción(es) formativa (s)

Medida 7: Priorizar que los horarios para la formación sean dentro del horario laboral y/o, en todo caso, que sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.

Responsables	Responsable/s de formación		
Fecha	2025 – 2028 (seguimiento anual)		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</i> <i>Nº 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</i> <i>Dificultades para la participación detectadas (encuesta)</i>		
Medios y recursos	Humanos Responsable/s de Formación	Materiales	Económicos

Medida 8: Acordar y aplicar medidas de compensación horaria y/o económica para los supuestos en los que la formación obligatoria deba realizarse fuera de la jornada laboral.

Responsables	Responsable/s de formación		
Fecha	2025 – 2028 (seguimiento anual)		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Medidas de compensación definidas (si/no)</i> <i>Medidas aplicadas (nº de supuestos, perfiles)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable/s de formación		Compensaciones económicas

3 RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCCIÓN ESPERADO
1. Garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.	100%

Medida 1: Actualizar anualmente el registro retributivo, de acuerdo con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Responsables	Alcaldía – Responsable de personal		
Fecha	2025 – 2028 (Periodicidad anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Actualización anual del Registro Retributivo (si/no)</i> <i>% Brecha salarial existente</i> <i>Brecha supera el 25% (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

4

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCCIÓN ESPERADO
1. Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de igualdad.	100%
2. Sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.	100%
3. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.	100%

Medida 1: La Comisión de Seguimiento redactará y difundirá entre toda la plantilla un documento informativo sobre el Plan de Igualdad que contendrá información sobre la composición, responsabilidades y canales de comunicación de la plantilla con la Comisión de Seguimiento. Así mismo, informará sobre los resultados de los informes periódicos de seguimiento del Plan de Igualdad.

Responsables	Comisión de Seguimiento / Responsable de personal		
Fecha	2025 - 2028 (difusión con periodicidad anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Elaboración del documento (si/no)</i> <i>Plan de igualdad difundido internamente (si/no)</i> <i>Canales de información utilizados</i> <i>Alcance</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Seguimiento, Responsable de personal	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2: La Comisión de Seguimiento definirá anualmente las acciones y el procedimiento más adecuado para la sensibilización a la plantilla en materia de igualdad de género.

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 - 2028 (periodicidad anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Nº y tipo de acciones definidas</i> <i>Nº y tipo de acciones ejecutadas</i> <i>Procedimientos seguidos</i> <i>Alcance, resultados e impactos generados (formularios de valoración, encuesta, etc.).</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Seguimiento	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3: Elaborar y aplicar un manual de comunicación inclusiva y no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje y las imágenes en la entidad y realizar un seguimiento de las comunicaciones tanto internas como externas.

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 - 2028 (revisión periodicidad anual)		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Manual de comunicación elaborado (si/no)</i> <i>Revisión del lenguaje (si/no)</i> <i>Revisión de las imágenes (si/no)</i> <i>Fuentes internas y externas revisadas</i>		
Medios y recursos	Humanos Comisión de Seguimiento	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 4: Establecer y actualizar periódicamente una reseña en la web de la institución destinada a ofrecer información sobre el Plan de Igualdad y su ejecución.

Responsables	Alcaldía		
Fecha	2025 - 2028 (actualización anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Reseña creada (si/no)</i> <i>Reseña actualizada anualmente (si/no)</i> <i>Contenido y nº de publicaciones anuales</i>		
Medios y recursos	Humanos Alcaldía	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

5

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE
LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN
Y DESCONEXIÓN DIGITAL**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCIÓN ESPERADO
1. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional.	100%
2. Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad y la asunción equitativa de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.	100%
3. Garantizar el derecho a la desconexión digital y el descanso del personal.	100%

Medida 1: Diseñar, actualizar y difundir periódicamente mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente, Acuerdo Marco y permisos que otorgue la entidad mejorando, en su caso, los mínimos establecidos por los textos anteriores.

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 -2028 (actualización anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Documento elaborado (si/no)</i> <i>Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)</i> <i>Seguimiento anual de la evolución del uso de los permisos y medidas, desagregado por sexo.</i>		
Medios y recursos	Humanos Comisión de Seguimiento	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2: Realizar acciones informativas y/o de sensibilización en materia de corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados.

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Nº y tipo de acciones realizadas.</i> <i>Medios de difusión utilizados.</i> <i>Alcance.</i>		
Medios y recursos	Humanos Comisión de Seguimiento	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de papelería

Medida 3: Dentro del marco normativo existente, pactar con la representación legal de la plantilla medidas de flexibilidad horaria, adecuación de las fechas de disfrute de las vacaciones y la mejora de los permisos y excedencias legal y convencionalmente previstos, que permitan la atención de menores y personas dependientes a cargo y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Responsables	Alcaldía - RLPT		
Fecha	2025 – 2026		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Nº y tipo de medidas acordadas</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía / RLPT	Medios informáticos, material de oficina	

Medida 4: Disponer de un registro informatizado que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo para su envío a la Comisión de Seguimiento con periodicidad anual

Responsables	Responsable/s de personal		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Registro creado (si/no)</i> <i>Nº y tipo de medidas solicitadas, desagregadas por sexo</i> <i>Nº y tipo de medidas concedidas, desagregadas por sexo</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable/s de personal	Medios informáticos, material de oficina	Coste de personal

Medida 5: Regular las modalidades de ejercicio del trabajo a distancia y del teletrabajo.

Responsables	Alcaldía - RLPT		
Fecha	2025		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Política interna establecida (si/no)</i> <i>Creación de un documento acreditativo (si/no)</i> <i>Política difundida a la plantilla (si/no)</i> <i>Canales de difusión utilizados. Enumerar.</i> <i>Alcance, resultados e impactos generados</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía / RLPT	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6: Establecer una política interna sobre el derecho a la desconexión digital, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio de este derecho conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre.

Responsables	Alcaldía		
Fecha	2025 - 2028 (difusión periódica anual).		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Política interna establecida (si/no)</i> <i>Creación de un documento acreditativo (si/no)</i> <i>Política difundida a la plantilla (si/no)</i> <i>Canales de difusión utilizados. Enumerar.</i> <i>Alcance, resultados e impactos generados</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

6

**PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE
SEXO, IDENTIDAD U ORIENTACIÓN
SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCCIÓN ESPERADO
1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso, saludable y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por identidad u orientación sexual o por expresión de género.	100%
2. Prevenir y atender, en su caso, las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, por identidad u orientación sexual y por expresión de género.	100%
3. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente a los acosos sexuales y sexistas en el ámbito laboral.	100%

Medida 1: Actualizar y difundir periódicamente el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón sexo y realizar un seguimiento de su aplicación con periodicidad anual.

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 – 2028 (seguimiento con periodicidad anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Protocolo actualizado (si/no)</i> <i>Protocolo difundido (si/no)</i> <i>Canales de difusión y alcance</i> <i>Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</i> <i>Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Integrantes de la Comisión	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2: Elaborar y difundir el Plan LGTBI y el Protocolo de prevención y actuación frente a los acosos por identidad u orientación sexual y por expresión de género y realizar un seguimiento de su aplicación con periodicidad anual.

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 – 2028 (seguimiento con periodicidad anual)		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Protocolo elaborado (si/no)</i> <i>Protocolo difundido (si/no)</i> <i>Canales de difusión y alcance</i> <i>Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</i> <i>Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Integrantes de la Comisión	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3: Realizar acciones formativas periódicas destinadas a la totalidad de la plantilla en materia de prevención de acosos sexuales y sexistas en el ámbito laboral, riesgos, consecuencias y procedimiento de actuación.

Responsables	Responsable/s de formación		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Acciones realizadas (si/no)</i> <i>Duración y metodología de las acciones impartidas</i> <i>Nº de participantes, desagregados por sexo</i> <i>Alcance, resultados e impactos generados (formularios de valoración, encuesta, etc.)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal docente	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 4: Diseñar y distribuir entre la plantilla material divulgativo y de sensibilización (folletos/carteles/trípticos) que contenga información sobre los diferentes tipos de acosos sexuales y sexistas en el ámbito laboral, riesgos, consecuencias y procedimiento de actuación.

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)</i> <i>Canales de difusión utilizados y alcance</i> <i>Cambios percibidos en el ambiente de trabajo (encuesta PRL)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Integrantes Comisión de Seguimiento	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

7

**PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
SALUD LABORAL.
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCCIÓN ESPERADO
1. Impulsar la seguridad, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género con el fin de adaptarla a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres y garantizar su efectividad.	100%
2. Garantizar la protección y los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	100%

Medida 1: Revisar y adaptar las políticas de seguridad y salud laboral y el Plan de Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, especialmente en lo concerniente a la evaluación de riesgos psicosociales, con especial atención al acoso sexual y acosos sexistas.

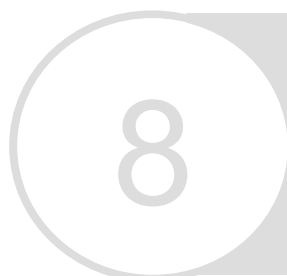
Responsables	Responsable/s de personal – Responsable PRL		
Fecha	2025		
Prioridad	Alta		
Indicadores	<i>Revisión y adaptación realizada (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable de Personal / Responsable PRL / Servicio de Prevención externo	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2: Elaborar y actualizar un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento.

Responsables	Responsable/s PRL		
Fecha	2025 – 2028 (periodicidad anual)		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Registro elaborado (si/no)</i> <i>Informes anuales elaborados (si/no)</i> <i>Informes trasladados a la Comisión de Seguimiento (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Responsable PRL / integrantes Comisión Seguimiento	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3: Diseñar, actualizar y difundir periódicamente a través de los canales habituales de comunicación interna un documento que recopile los distintos derechos, permisos y medidas previstos en la legislación vigente, convenio colectivo y acordadas por la institución para garantizar la protección y derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

Responsables	Alcaldía – Responsable/s de personal		
Fecha	2025 -2028		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Documento elaborado (si/no)</i> <i>Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía / Responsable/s de personal	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRADO DE CONSECUCCIÓN ESPERADO
1. Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad.	100%

Medida 1: Informar a los grupos de interés (ciudadanía, empresas proveedoras, asociaciones, etc.) acerca del compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Responsables	Comisión de Seguimiento		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Nº y tipo de acciones realizadas</i> <i>Canales utilizados</i> <i>Alcance</i>		
Medios y recursos	Humanos Integrantes Comisión de Seguimiento	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2: Incorporar a los pliegos y convocatorias de contratación de servicios externos una cláusula relativa al compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades y tolerancia cero frente a la violencia de género y los acosos sexuales y sexistas en el ámbito laboral.

Responsables	Alcaldía		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Cláusula incorporada (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos Alcaldía	Materiales Medios informáticos, material de oficina	Económicos

Medida 3: Incorporar a los contratos formalizados con empresas proveedoras una cláusula relativa al compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades y tolerancia cero frente a la violencia de género y los acosos sexuales y sexistas en el ámbito laboral.

Responsables	Alcaldía		
Fecha	2025 – 2028		
Prioridad	Media		
Indicadores	<i>Cláusula incorporada (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Alcaldía	Medios informáticos, material de oficina	

12. CALENDARIO

MES	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	
EJE 1. Medida 1																																				
EJE 1. Medida 2																																				
EJE 1. Medida 3																																				
EJE 1. Medida 4																																				
EJE 2. Medida 1																																				
EJE 2. Medida 2																																				
EJE 2. Medida 3																																				
EJE 2. Medida 4																																				
EJE 2. Medida 5																																				
EJE 2. Medida 6																																				
EJE 2. Medida 7																																				
EJE 2. Medida 8																																				
EJE 3. Medida 1																																				
EJE 4. Medida 1																																				
EJE 4. Medida 2																																				
EJE 4. Medida 3																																				
EJE 4. Medida 4																																				
EJE 5. Medida 1																																				

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PI

1. SEGUIMIENTO

1. DEFINICIÓN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad desarrollados en una organización para verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto en el Plan de Igualdad y detectar posibles incidencias o dificultades en su implementación y, en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento quedará recogido documentalmente, mediante informes expresos elaborados por la Comisión de Seguimiento y se realizará con periodicidad anual durante la vigencia fijada para el Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera proceder a la subcontratación externa de los servicios de asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final** del Plan de Igualdad.

4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO:

A continuación, se determina la metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento:

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión de Seguimiento se difundirá al personal por los canales habitualmente utilizados por la empresa.

2. EVALUACIÓN FINAL

1. DEFINICIÓN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad. Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analizará **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final quedará recogida documentalmente, mediante informe expreso, elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y se realizará a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de que esta Comisión pudiera proceder a la subcontratación externa de los servicios de asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

2. OBJETIVOS

Con la **evaluación** final se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la entidad.

La evaluación del plan permitirá:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

3. METODOLOGÍA

A continuación, se detalla la metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución del Informe de Evaluación Final:

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, los resultados que arrojan los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la final.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Seguimiento será difundido al personal de la empresa para su conocimiento.

14. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad corresponderá a la Comisión de Seguimiento y Evaluación compuesta por representantes de la empresa y de la representación legal de la plantilla.

Su objetivo principal será detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora, así como interpretar el contenido del Plan de Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados.

Composición.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta:

- En representación de la institución por:
 - Beatriz Serrano Bueno
 - José Antonio García Bueno
 - Estela Céspedes Palomares

- Por parte de la representación de los trabajadores y de las trabajadoras por:
 - Nuria Trapero Huete
 - Cristina Benavente Lendrino
 - Dolores Ruíz Morocho

Atribuciones de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- Elaboración del informe anual de seguimiento.
- Identificación y aprobación, en su caso, de las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad.
- Elaboración de Informe Final de Evaluación del Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la puesta a disposición, por parte de la empresa, de los datos e información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento y evaluación acordados para cada una de las medidas.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de alguna de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto a tratar, que en ningún caso excederá de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de reunión.

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

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno, que se aprobará en la primera reunión que celebre.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Procedimiento de modificación

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

En todo caso, el contenido y medidas del Plan de Igualdad habrá de ser revisado y modificado por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en caso de que se produzca cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 9.2. del R.D. 901/2020.

En tal caso y, en cumplimiento de lo establecido en el apartado 3 del artículo 9 del R.D. 901/2020, la necesaria revisión del contenido del presente Plan de Igualdad y de las medidas contenidas en el mismo requerirá la actualización del diagnóstico realizado que habrá de ser aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de que, a petición de cualquiera de las partes y una vez consensuado entre ambas, la Comisión de Seguimiento y Evaluación pueda proceder a la modificación, supresión o adición de medidas con la finalidad de asegurar la eficacia del Plan de Igualdad y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el mismo.

Solución de conflictos.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre solución autónoma de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos y procedimiento de mediación y, en su cargo, de arbitraje, establecidos en el mismo.