



PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Quintanar del Rey





ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. CONTEXTO SOCIAL	2
III. MARCO LEGISLATIVO.....	4
IV. PRINCIPIOS GENERALES.....	5
V. FASES DEL PLAN	6
VI. AGENTES IMPLICADOS	7
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
VIII. TEMPORALIDAD	8
IX. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.	8
X. PLAN DE ACCIÓN	10
XI. CALENDARIO	44
XII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO	48
XIII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	51



I. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Ayuntamiento de Quintanar del Rey (2023-2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, pueden reflejar desigualdades y/o discriminaciones por razón de sexo en su estructura y funcionamiento interno, por ello, es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Por otra parte, el *Real Decreto-ley 6/2019*, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica la citada Ley Orgánica 3/2007, extiende la obligación de redacción de planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores/as.

La Dirección de la organización, junto con la comisión de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.



II. CONTEXTO SOCIAL

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al trabajo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” realizadas, en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso mujeres, pero también hombres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento y análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que no son tan “competitivas” o que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como “cosa de mujeres”. Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección u ocupar un puesto de mayor responsabilidad hay un techo de cristal porque, entre otras, suele considerarse como factores a tener en cuenta en la promoción la “disponibilidad” o mayor dedicación al trabajo remunerado.



Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

Por otra parte, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan las estadísticas, cuentan con mayor índice de **inestabilidad en el empleo**, la **mayor tasa de estacionalidad y parcialidad** y lo que se denomina “brecha salarial”.

Hay que asegurar que las mujeres, **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la entidad que permite compaginar vida-trabajo.

Por otra parte, las medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y “constituye acoso por razón de sexo 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 otra parte, en su artículo 48 establece que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre todo teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

No podemos olvidar que, además, las mujeres, en una mayoría de ocasiones se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud, tanto física como mental, es peor que la de los hombres en la misma situación. De la misma manera, también destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor incidencia de bajas laborales y lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo con lo que eso conlleva. Por ello, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de riesgos laborales y enfermedades a los que se pueden ver expuestos tanto hombres como mujeres.

III. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de “igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público”, tanto en el acceso al empleo como 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 empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su **artículo 45** establece la obligación de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.



Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

IV. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el 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.
- **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: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **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.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



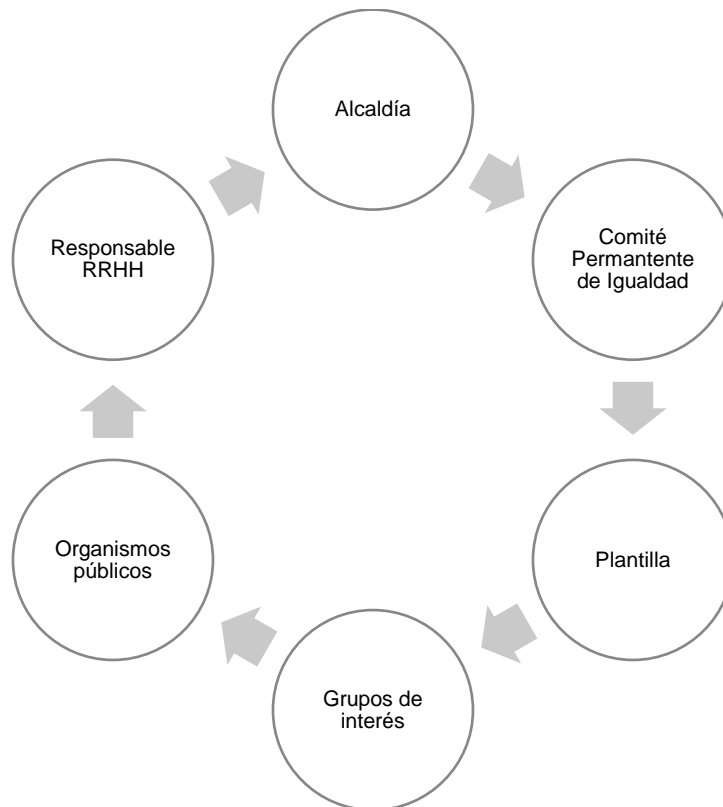
V. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de Quintanar del Rey son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Empresa y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de un/a consultor/a, agente de igualdad, 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, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas 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 de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna como externa
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- 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.



VI. AGENTES IMPLICADOS



VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todas aquellas **dependencias municipales** que Quintanar del Rey pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica **a la totalidad de la plantilla**, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

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. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.



VIII. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Quintanar del Rey para **cuatro años** (2023 - 2027), a partir del día siguiente a 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, 26 objetivos y 42 medidas.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral y/o anual, además de una evaluación final a los 4 años de implantación.

IX. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

1. SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

El ayuntamiento no ha documentado formalmente las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en Quintanar del Rey.

El **total de plantilla** de la entidad es de 113 mujeres (73.38%) y 41 hombres (26.62%), es decir, 154 personas en total.

De este análisis podemos extraer que la plantilla cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres.

Vemos que existe **SEGREGACIÓN HORIZONTAL** con la mayoría de grupos, ya que, como se puede observar, prácticamente todos son feminizados o masculinizados.

Existen así **evidencias de desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ayuntamiento**, que se pretenderán corregir con la implantación del Plan de Igualdad.

Vemos que existe **SEGREGACIÓN HORIZONTAL** con la mayoría de los puestos, ya que, como se puede observar, prácticamente todos son feminizados o masculinizados.

Existen así **evidencias de desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ayuntamiento**, que se pretenderán corregir con la implantación del Plan de Igualdad.

Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, un 29% de mujeres pertenece al puesto Auxiliar ayuda a domicilio, un 12% Peón plan empleo f. i. y un 10% Monitor/a u.p, y un 17% de hombres pertenece al puesto Peón peezrd 2ª obra, un 15% Profesor/a de música y un 7% Auxiliar administrativo/a.



2. ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En relación a los **tipos de jornada del personal laboral**, la plantilla tiene contrato a jornada completa, tanto para mujeres (51.35%) como para hombres (75%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.

La entidad dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. FORMACIÓN

Además, no se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a ninguna.

Para finalizar el análisis del área de formación, en relación a los resultados de la encuesta, vemos que la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación porque se atiende a todas las peticiones y/o porque hay interés porque todo el personal se forme.

4. BRECHA SALARIAL

Analizando las **POLÍTICAS SALARIALES** que se llevan a cabo en el ayuntamiento podemos observar que Quintanar del Rey dispone de una política salarial establecida, basada en determinados criterios como: categoría convenio, puesto (funciones/ responsabilidades), antigüedad y objetivos (producción ventas.).

Podemos ver que hay una brecha salarial real de 29,81 %%, aunque si descartamos la posible causa de que estas diferencias salariales se deban a personas que no han trabajado un año completo.

5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Se considera que no se hace un uso inclusivo del lenguaje e imágenes, pero cabe destacar que las personas responsables no han recibido formación ni información relativa a esta materia.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Por otra parte, la entidad dispone de Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual se ha difundido a toda la plantilla, pero no se ha ejecutado ninguna medida de actuación y prevención.

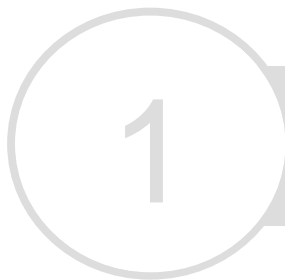


X. PLAN DE ACCIÓN

I. OBJETIVOS GENERALES

- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN



SELECCIÓN PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.



Medida: Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección

Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

Responsables Personal encargado de reclutamiento y selección

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Aumento % contratación del sexo subrepresentado*
Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, nº contratos)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento y selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Protocolo de selección con perspectiva de género

Elaborar un protocolo que recoja el procedimiento a seguir en todos los procesos selectivos y que incluya la perspectiva de género

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Septiembre 2023

Indicadores *Protocolo elaborado (SI/NO) Aplicada la perspectiva de género (SI/NO)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Responsables Personal encargado de reclutamiento

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso
Inclusión compromiso (si/no)
Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Personal encargado de reclutamiento

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Fecha Junio 2023 - Diciembre 2023

Indicadores *Aumento % contratación del sexo subrepresentado*
Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)
Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía
Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Formación en materia de igualdad a toda la plantilla especialmente a los/las responsables de selección

Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y a las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Responsables Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos

Fecha Octubre 2023 - Octubre 2024

Indicadores *Entidad y/o persona docente*
Impartido curso de formación (si/no)
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)
Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste curso(s)



2 CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Combatir la brecha salarial

Medida: Registro salarial

Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Responsables Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Diciembre 2023 - Diciembre 2026

Indicadores % Brecha
 Brecha supera el 25% (si/no)
 Registro actualizado regularmente (si/no)
 Registro realizado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.

Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Julio 2023 - Diciembre 2023

Indicadores % Brecha
Brecha supera el 25% (si/no)
Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben
Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



3 PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

Medida: Registro del nivel de estudios y formación de toda la plantilla desagregado por sexo y puesto

Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de toda la plantilla desagregado por sexo y puesto

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)*

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Comunicación interna de vacantes para la promoción interna

Realizar una comunicación abierta y pública en la empresa sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad*
Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)
Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida

Medios y recursos

Humanos

Personal del
Departamento de
Recursos Humanos

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal



Medida: Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado

Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

Responsables Responsable de RR.HH.

Fecha Mayo 2023 - Mayo 2024

Indicadores *Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad*
Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)
Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida

Medios y recursos

Humanos

Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros



FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.
- Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas



Medida: Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento

Realizar una sesión formativa específica en materia de igualdad y planes de igualdad dirigida a la comisión, órgano o equipo encargado del seguimiento del plan de igualdad

Responsables Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Fecha Mayo 2023 - Mayo 2024

Indicadores *Entidad y/o persona docente*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



Medida: Difundir los cursos de formación

Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa.

Responsables Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Resultados obtenidos*
Difusión de acciones formativas (si/no)
Nº personas inscritas a los cursos difundidos, por sexo

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral

Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.

Responsables Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo*
Nº y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
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

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Realización de un estudio sobre las necesidades formativas de la plantilla

Realizar un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo para incorporar las necesidades profesionales en la planificación y organización de la formación continua

Responsables Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos

Fecha Enero 2024 - Junio 2024

Indicadores *Estudio realizado (si/no)*
Necesidades detectadas (Si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Promover el reciclaje formativo, ofertando cursos de especialización en las diferentes materias.

Realizar formación que permita a las personas trabajadoras reciclarse en materias específicas.

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *% de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje*
% de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
- Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.



Medida: Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes.

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.

Responsables Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Fecha Junio 2023 - Diciembre 2023

Indicadores *Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)*
Documento realizado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Guía informativa de recursos para la Conciliación

Editar una guía informativa de recursos para la conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona, ayudas económicas, etc. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Fecha Junio 2023 - Diciembre 2023

Indicadores *Guía difundida (si/no)*
Satisfacción percibida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Permiso para atender emergencias justificadas

El personal podrá ausentarse del trabajo para atender emergencias familiares o personales que posteriormente puedan ser justificadas sin necesidad de preaviso con días de antelación

Responsables Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Talleres de corresponsabilidad entre hombres y mujeres

Realizar talleres en los que se impartan materias sobre corresponsabilidad con el objetivo de sensibilizar a las mujeres y hombres sobre esta materia

Responsables Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos

Fecha Octubre 2025 - Septiembre 2026

Indicadores Talleres realizados (si/no)
Nº de participantes desagregado por sexo (nº mujeres/hombres)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Facilitar la elección de periodos vacacionales

Facilitar siempre que sea posible la elección o preferencia de cambio de turno y vacaciones para quienes tengan cuestiones justificables

Responsables	Personal del Departamento de Recursos Humanos
Fecha	Abril 2023 - Marzo 2027
Indicadores	<i>Elección de vacaciones acordadas entre trabajador/a y entidad</i> <i>Proceso de elección de vacaciones definido (si/no)</i> <i>Resultados obtenidos</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal

Medida: Realizar una encuesta sobre conciliación

Conocer las necesidades en materia de conciliación de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento

Responsables	Personal del Departamento de Recursos Humanos
Fecha	Diciembre 2024 - Diciembre 2026
Indicadores	<i>Encuesta realizada (si/no)</i> <i>Informe de resultados realizado (si/no)</i> <i>Nº de respuestas por sexo</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2026

Indicadores *Base de datos permisos (si/no)*
Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento

Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Agosto 2023

Indicadores *Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)*
Alcance
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Revisión del lenguaje (si/no)*
Revisión de las imágenes (si/no)
Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Revisión del lenguaje (si/no)*
Revisión de las imágenes (si/no)
Enumerar fuentes revisadas

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Campañas de comunicación en días conmemorativos

Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.

Responsables Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Alcance*
Canales de información utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Responsables Comisión de seguimiento y Responsable de Sistemas informáticos

Fecha Abril 2023 - Marzo 2027

Indicadores *Buzón de sugerencias implantado (si/no)*
Metodología definida (si/no)
Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas
Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento y Responsable de Sistemas informáticos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables

Medida: Formación en materia de acoso

Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso

Responsables Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación

Fecha Marzo 2024 - Febrero 2027

Indicadores *Curso impartido (si/no)*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



Medida: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

Responsables Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación

Fecha Agosto 2023 - Agosto 2024

Indicadores *Formación impartida (si/no)*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



Medida: Actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual disponible en la empresa, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales

Responsables Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Fecha Junio 2023 - Junio 2024

Indicadores Alcance
 Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas
 Protocolo actualizado (si/no)
 Protocolo difundido (si/no)
 Protocolo revisado (si/no)
 Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Formación en materia de acoso

Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso

Responsables Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Fecha Mayo 2024 - Mayo 2026

Indicadores *Medidas de seguridad, equipos de protección y/o herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (si/no)*
Plan de prevención verificado (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Materiales

Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros



Medida: Código de conducta

Crear y difundir un código de conducta donde se establezcan prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos en la entidad. Favorecer una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y del mismo modo promover un comportamiento ético, de respeto mutuo, de diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, raza, etnia o discapacidad.

Responsables Personal del Departamento de RSC

Fecha Marzo 2024 - Febrero 2025

Indicadores *Código de conducta difundido (si/no)*
Código de conducta elaborado (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de RSC	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



8 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa

Medida: Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas

Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

Responsables Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Enero 2025 - Diciembre 2025

Indicadores *Ajustes realizados (si/no)*
Enumerar ajustes realizados en las categorías

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal



Medida: Revisión periódica del encuadramiento profesional

Implantar un sistema de revisión periódica del encuadramiento profesional del personal contratado, de manera que se garantice la objetividad de la valoración de puestos

Responsables Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Diciembre 2023 - Diciembre 2026

Indicadores *Revisión de competencias*
VPT objetiva

Medios y recursos

Humanos

Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

Materiales

Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal



9

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as, combatiendo así la segregación horizontal.

Medida: Prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado.

Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.

Responsables Personal del Departamento de Recursos Humanos

Fecha Abril 2023 - Diciembre 2024

Indicadores *% de personas, por sexo, que cambian a un contrato indefinido*
% del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a contrato indefinido
Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Coste de personal



XI. CALENDARIO

	2023												2024												2025												2026												2027									
	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	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M										
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																										
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																																																										
Protocolo de selección con perspectiva de género																																																										
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo																																																										
Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																																																										
Formación en materia de igualdad a toda la plantilla especialmente a los/las responsables de selección																																																										
RETRIBUCIONES																																																										
Registro salarial																																																										
Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.																																																										
FORMACIÓN																																																										
Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento																																																										
Difundir los cursos de formación																																																										

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Quintanar del Rey



	2023												2024												2025												2026												2027											
	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	D	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
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas	█																																																											
Campañas de comunicación en días conmemorativos	█																																																											
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento	█																																																											
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																																												
Formación en materia de acoso	█												█												█												█												█											
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla	█												█												█												█												█											
Actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	█												█												█												█												█											
Formación en materia de acoso	█												█												█												█												█											
Código de conducta	█												█												█												█												█											
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																												
Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas	█												█												█												█												█											
Revisión periódica del encuadramiento profesional	█												█												█												█												█											
VIOLENCIA DE GÉNERO																																																												
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género	█												█												█												█												█											



XII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

I. SEGUIMIENTO

1. DEFINICIÓN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, 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 este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, 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 debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán 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 proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

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 (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN FINAL

1. DEFINICIÓN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al I 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, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

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

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ejemplo, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de abril de 2023 a marzo de 2027.



Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

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

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- 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.

4. METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

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 (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado 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 actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.



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 Igualdad y la Dirección del ayuntamiento será difundido al resto de personal.

XIII. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión negociadora	Cargo	Organización sindical
Martín Cebrián López	Alcalde	Representación ayuntamiento
Francisca Cebrián Navarro	Concejala	Representación ayuntamiento
Juliana Merino Escalera	Concejala	Representación ayuntamiento
José Talaya Collado	Concejala	Representación ayuntamiento
José María Oviedo Oviedo	Concejal	Representación ayuntamiento
Catalina Tévar Marcilla	Concejala	Representación ayuntamiento
Roberto Carlos González Navarro	Auxiliar administrativo/a	Presidente Comité Empresa (CSIF)
Florencia Saiz Alarcón	Auxiliar ayuda a domicilio	CSIF
Florencio Tévar Ruiz	Conserje escuelas	CSIF
Isabel Zamora Pérez	Educadora Social con Coordinación de la Universidad Popular	CCOO
Isabel Alarcón Saiz	Auxiliar ayuda a domicilio	UGT
Andrés Alarcón Martínez	Coordinador/a escuela munic. música	CSIF

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Alcaldía/Concejalía como por parte de las personas trabajadoras aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 22-12-2022



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS: Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: 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.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO: Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN: Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.



CORRESPONSABILIDAD: Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN: Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN: Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN: Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.



DOBLE JORNADA LABORAL: Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO: Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO: Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO: Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO: Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL: Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO: Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.



INDICADORES DE GÉNERO: Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO: La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO: Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO: Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



Firma de los suscriptores del plan de igualdad

Martín Cebrián López

Francisca Cebrián Navarro

Juliana Merino Escalera

José Talaya Collado

José María Oviedo Oviedo

Catalina Tévar Marcilla

Roberto Carlos González Navarro

Florencia Saiz Alarcón

Florencio Tévar Ruiz

Isabel Zamora Pérez

Isabel Alarcón Saiz

Andrés Alarcón Martínez