



**AYUNTAMIENTO  
DE ALOVERA**

**PLAN DE IGUALDAD  
DEL  
AYUNTAMIENTO DE ALOVERA**

## ÍNDICE

1. MARCO LEGAL.....	3
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	5
3. DEFINICIONES.....	6
4. INFORMACIÓN BÁSICA.....	10
5. ORGANIGRAMA.....	11
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	13
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.....	15
9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES.....	16
10. OBJETIVOS.....	41
11. PLAN DE ACCIÓN.....	45
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	69
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	75
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	79
15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	80
16. FIRMA.....	81
17. ANEXO I – COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO.....	82

## 1. MARCO LEGAL.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.


El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.


En el Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación. El Capítulo I, art. 51, de criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad indica:

*“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*


- a) *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*

- 
- e) *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
  - f) *Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
  - g) *Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*


Así mismo, facilita algunas medidas como las recogidas en los arts. 55, 60, 61, 62 y 63, que se han incluido en este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, adaptados a la realidad del Ayuntamiento de Alovera.




La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



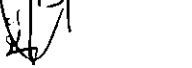




Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.



Asimismo, es importante tener en cuenta no solo a los colectivos pertenecientes al sexo masculino y al femenino, sino también al colectivo LGTBI+ dentro de los Planes de Igualdad en las empresas y, concretamente, la especial situación de las mujeres trans (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).



Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.



## 2. PRINCIPIOS GENERALES.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el **Ayuntamiento de Alovera**.

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 a el 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.

### 3. DEFINICIONES.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación y en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

#### Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres.

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### Causas de discriminación.

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.


#### Discriminación Directa.

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

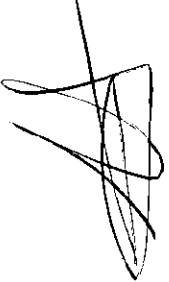
#### Discriminación Indirecta.

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

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



Discriminación por asociación.




Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



Discriminación por error.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.




Discriminación múltiple.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.




Discriminación interseccional.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.



Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.



El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación 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 concebidas por las mismas.



Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, cualquier conducta realizada 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, por razón de alguna de las causas de discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

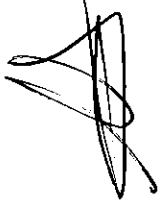
Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.




Indemnización frente a represalias.




También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.




Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



Acciones positivas.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.



Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Tutela Jurídica Efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## 4. INFORMACIÓN BÁSICA.

El Ayuntamiento de Alovera es una Administración Pública encargada de la gestión local del municipio de Alovera (Guadalajara).

### DATOS DEL AYUNTAMIENTO.

Razón social	Ayuntamiento de Alovera
NIF	P1902900H
Domicilio social	Plaza Mayor 1 19208, Alovera, Guadalajara
Forma jurídica	Corporación Local

### ACTIVIDAD

Sector Actividad	Administración local y organismos locales de administración.
CNAE	8411 - Actividades generales de la Administración Pública.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Alovera, Guadalajara (España)

### DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	Mujeres	66	Hombres	28	Total	94
Centros de trabajo	1					

### ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Si
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Si

### DIAGNÓSTICO

Período de referencia de los datos analizados	01/01/2024 – 31/12/2024
---	-------------------------

Fecha de aprobación del diagnóstico

**5.2. Representación legal de las personas trabajadoras.**

Las personas empleadas públicas, funcionarias, del Ayuntamiento de Alovera están representadas por los siguientes delegados y delegadas de personal:

SEXO	REPRESENTACIÓN	SINDICATO
Mujer	Personal de la Junta de Personal	CSIF
Hombre	Personal de la Junta de Personal	CSIF
Hombre	Personal de la Junta de Personal	CCOO

Por su parte, el Personal laboral del Ayuntamiento de Alovera está representado por un Comité de empresa, conformado por las siguientes personas:

SEXO	REPRESENTACIÓN	SINDICATO
Hombre	Comité de Empresa	CSIF
Mujer	Comité de Empresa	CSIF
Mujer	Comité de Empresa	UGT
Mujer	Comité de Empresa	UGT
Mujer	Comité de Empresa	CCOO

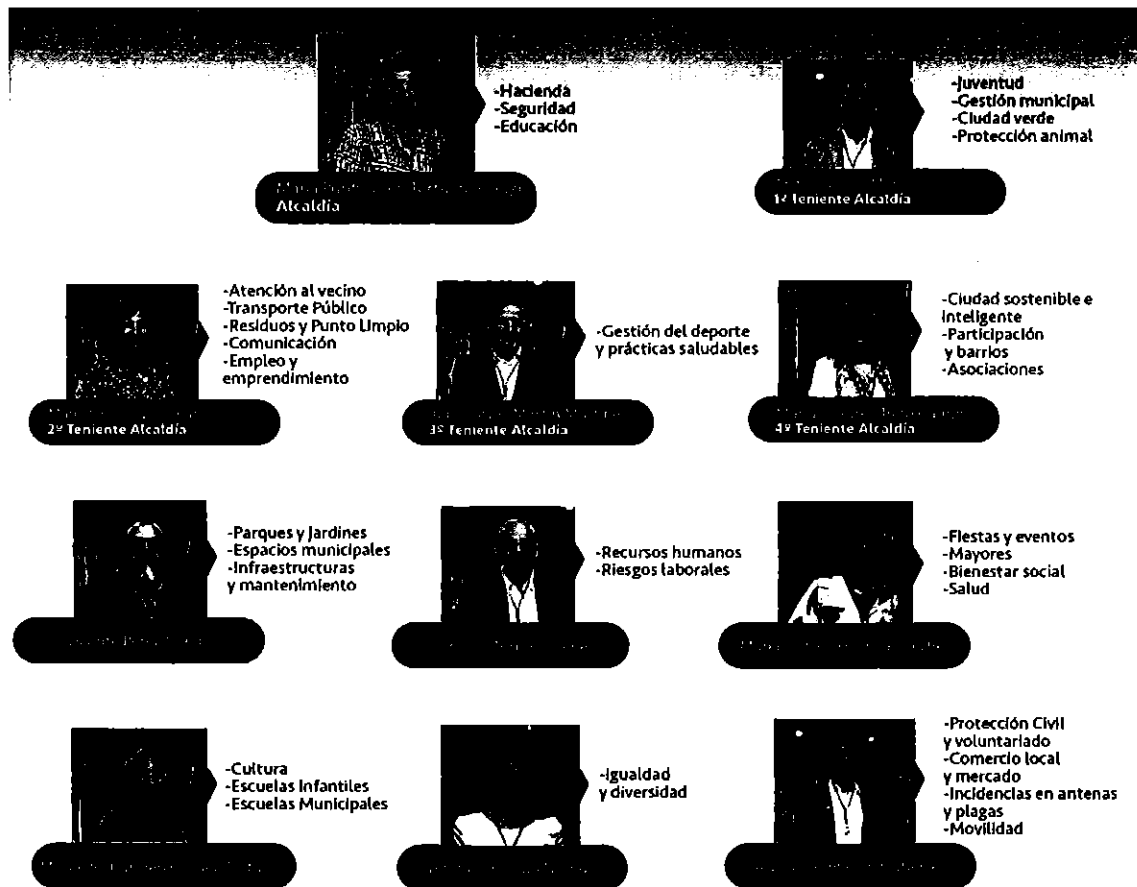
El Ayuntamiento de Alovera es una Corporación Local que se encuentra dentro de la Campiña de Guadalajara, en la provincia de Guadalajara, a 10 km de esta, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

El Ayuntamiento de Alovera se encarga de dar sustento a la población con diversos emplazamientos y servicios. Así, está formado por diversas áreas de actividad: Empleo, archivo municipal, biblioteca, escuelas infantiles, centros educativos, centros de mayores, cultura, deporte, juventud, servicios sociales, urbanismo, centro de la mujer, etc.

## 5. ORGANIGRAMA.

### 5.1. Órgano de administración.

El equipo de gobierno municipal este conformada por las siguientes personas:



**Gobierno municipal 2023/2027**  
Distribución de concejalías

## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

- I. **Apertura del expediente administrativo previo para la elaboración, negociación y aprobación del Plan de Igualdad para el personal de este Ayuntamiento.**
- II. **Compromiso del Ayuntamiento con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal del Ayuntamiento a través de los canales de comunicación habituales.
- III. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes del Ayuntamiento y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- IV. **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, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de "transversalidad", existiendo implicación de todo el conjunto del Ayuntamiento.
- V. **Plan de Igualdad.** 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. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, 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.

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

### 6.1. Ámbito personal.

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Alovera, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

### 6.2. Ámbito territorial.

Este Plan de Igualdad se aplica al centro de trabajo del Ayuntamiento de Alovera, ubicado en el municipio de Alovera, dentro de la provincia de Guadalajara.


### 6.3. Ámbito temporal.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde **29/10/2025 a 29/10/2029**.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.



- **Objetivos.**

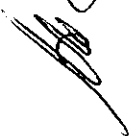




- 
1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
  2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
  3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
  4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
  5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
  6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
  7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.



- **Funciones.**

Las personas aquí designadas, podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- 
- 
- 
- 
- 
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
  - Realizar el análisis de datos facilitados por la administración local para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres, en las siguientes áreas de intervención:
    - Proceso de selección y contratación.
    - Promoción profesional.
    - Formación.
    - Retribución y auditoría retributiva.
    - Clasificación profesional (VPT).
    - Condiciones laborales.
    - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
    - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.
    - Salud laboral desde una perspectiva de género.
    - Protección de víctimas de violencia de género.
    - Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista.



## 9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES.

## 8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición.**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad del Ayuntamiento de Alovera, es paritaria y está compuesta por los representantes del ayuntamiento y los representantes unitarios de los trabajadores:

*En representación del Ayuntamiento de Alovera:*

1. Alcaldesa
2. Concejal
3. Concejal
4. Concejala
5. Concejala

*En representación de la Representación Legal de los Trabajadores:*

1. Mujer – CESIF.
2. Hombre – CESIF.
3. Mujer – UGT.
4. Mujer – UGT.
5. Hombre – CCOO.

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L. (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

- **Ámbito de actuación.**

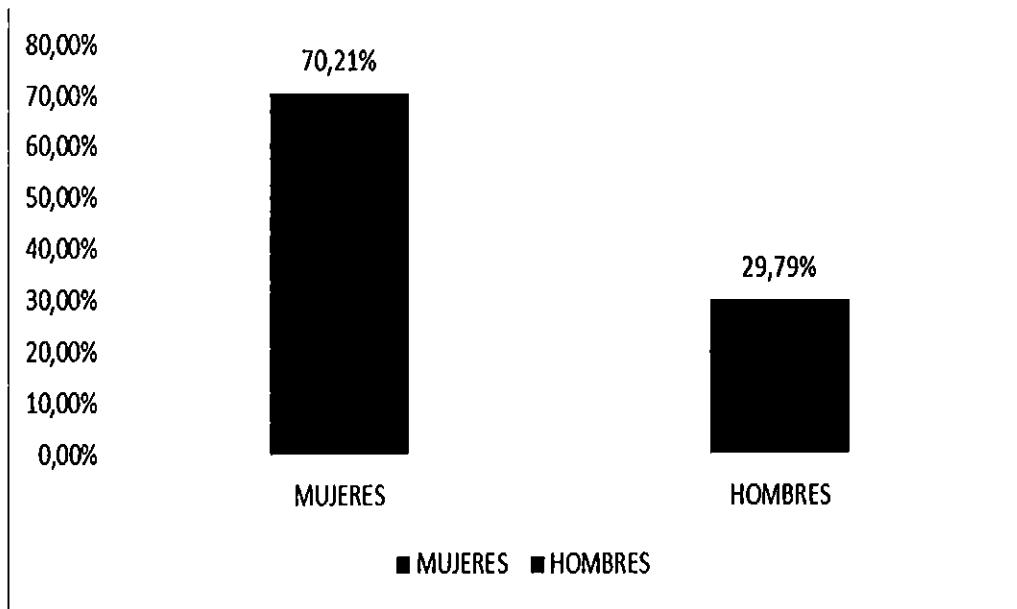
Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio municipal de Alovera.

a) Distribución desagregada por sexo con relación el total de personas trabajadoras.

La situación de la plantilla en el ejercicio 2024, refleja una proporción del 70,21% mujeres y un 29,79% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, ya que la mayoría de la plantilla está conformada por mujeres.

Por lo tanto, la Organización no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007, que define la composición equilibrada como aquella en la que la presencia de mujeres y hombres no supera el sesenta por ciento ni es inferior al cuarenta por ciento en el conjunto considerado.



Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en el informe de diagnóstico del Ayuntamiento de Alovera, adjuntado en el apartado "otros" del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por el Ayuntamiento de Alovera.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

### 9.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y DESCRIPTIVO DE LA PLANTILLA.

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la administración local e identificación de aspectos como:

- a) *Distribución desagregada por sexo con relación el total de personas trabajadoras.*
- b) *Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.*
- c) *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
- d) *Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
- e) *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
- f) *Distribución desagregada por sexo en relación la edad de las personas trabajadoras.*
- g) *Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*

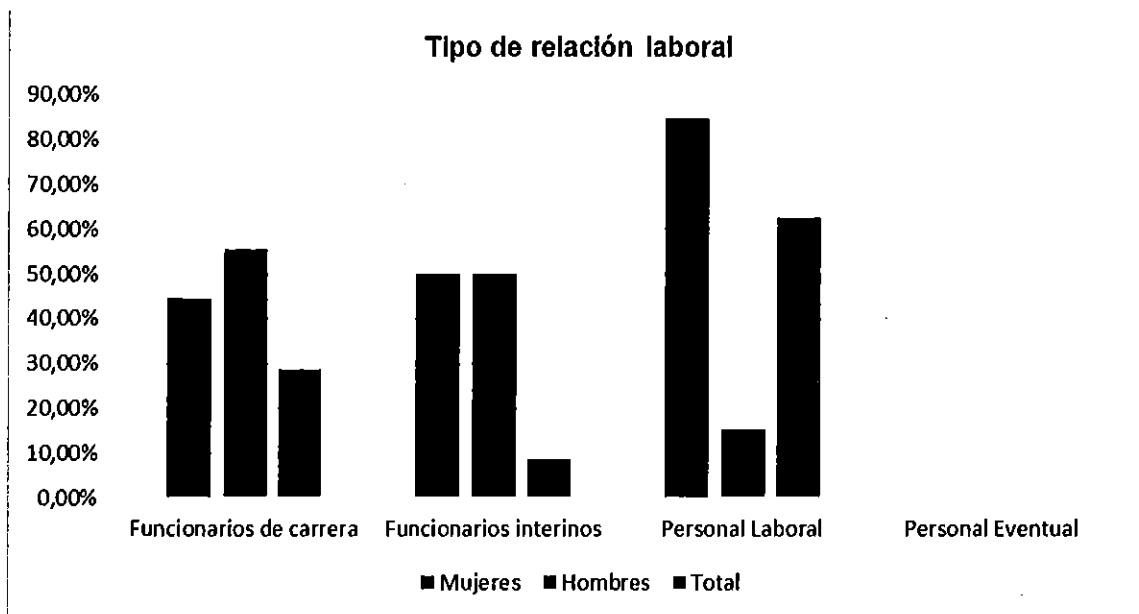
Los Departamentos restantes tienen una representación residual, oscilando entre el 1,06% y el 8,51% del total de la plantilla del Ayuntamiento.

Al analizar el índice de concentración, se observa que las mujeres están mayormente representadas en el Departamento de Educación (índice de concentración del 30,30%). Por su parte, los hombres están predominantemente representados en el Departamento de Policía Local (índice de concentración del 42,86%), seguido del Departamento de Urbanismo (índice de concentración del 35,71%).

**c) Distribución desagregada por sexo en relación con el tipo de relación laboral y vinculación jurídica.**

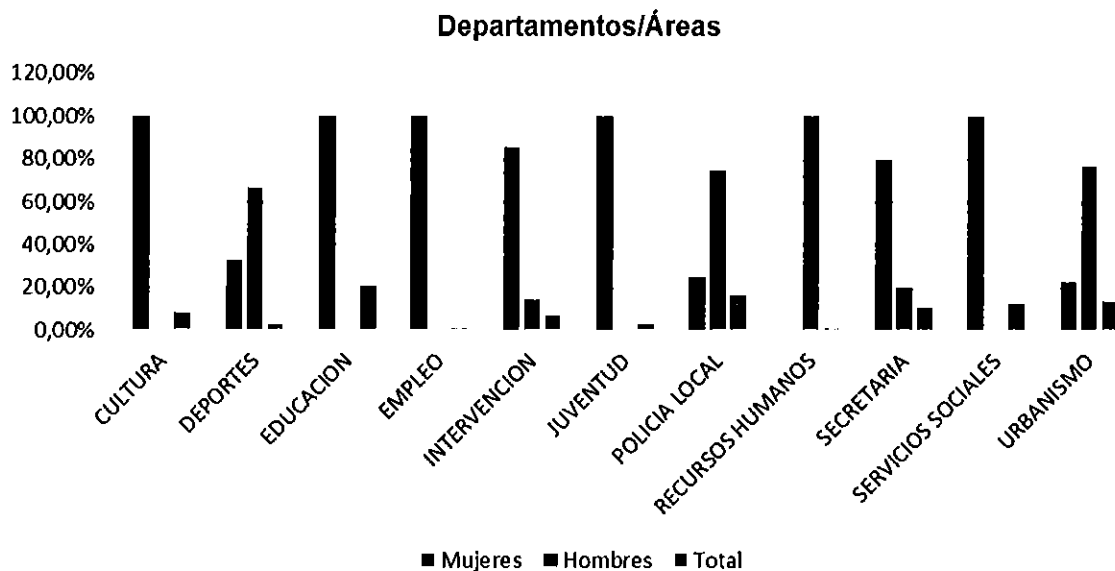
El art. 8 del texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP), establece que el personal al servicio de las Administraciones Públicas, denominados empleados/as públicos/as, están clasificados en, funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual. Así, el tipo de relación y/o vinculación jurídica con la Administración Pública será distinta (laboral y/o estatutaria) dependiendo de dicha clasificación.

En ese marco, si analizamos el tipo de relación laboral y vinculación jurídica de la plantilla del Ayuntamiento de Alovera del ejercicio 2024, desagregada por sexo, los resultados son los siguiente:



**b) Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos/Áreas del Ayuntamiento.**

A continuación, se procede al análisis de la distribución de la plantilla municipal según los Departamentos. En la recopilación de datos se ha considerado tanto al personal funcionario como al personal laboral:

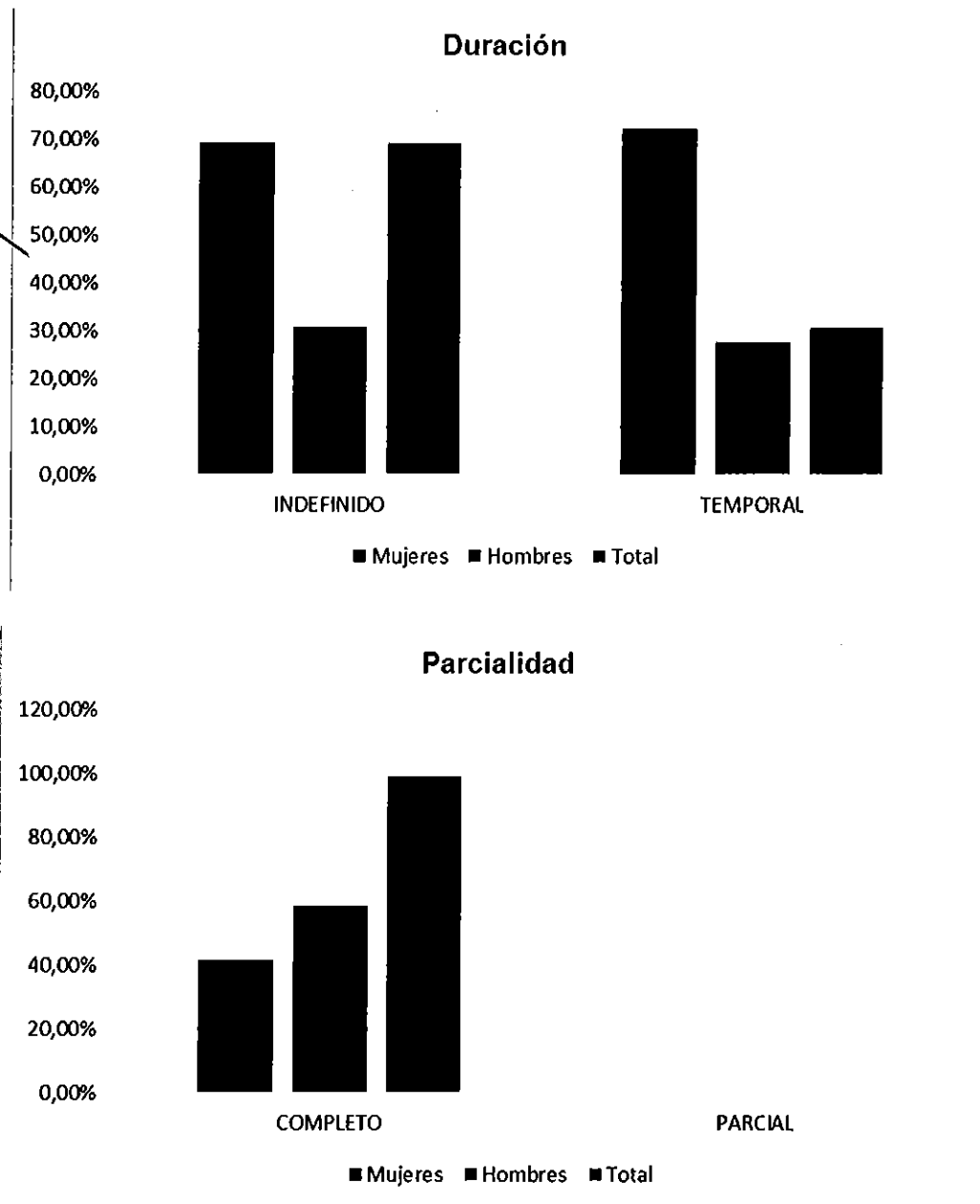


De los datos de la tabla anterior, se desprende que la mayor parte de la plantilla se encuentra en el Departamento de Educación, representando el 21,28% del total del Ayuntamiento. Al analizar el índice de distribución en este Departamento, se observa una composición desequilibrada, con una presencia exclusivamente femenina (100% mujeres).

El siguiente Departamento con mayor representación es el de Policía Local, que constituye el 17,02% del total de la plantilla del Ayuntamiento. En este caso, al analizar el índice de distribución en este Departamento, se observa nuevamente una composición desequilibrada, con una proporción significativamente mayor de hombres (75,00%) en comparación con las mujeres (25,00%).

Otros Departamentos con representaciones significativas, entre el 10,64% y el 13,83% del total de la plantilla del Ayuntamiento, también presentan composiciones de género desequilibradas:

- Urbanismo: 13,83% del total, con un 23,08% de mujeres y un 76,92% de hombres.
- Servicios Sociales: 10,64% del total, con una representación exclusivamente femenina (100% mujeres).
- Secretaría: 10,64% del total, con un 80,00% de mujeres y un 20,00% de hombres.



De los datos analizados en las tablas anteriores, se desprende lo siguiente:

En primer lugar, al analizar el tipo de contratación, se observa que la contratación indefinida es la más recurrente (código 100 - "Contrato Indefinido a Tiempo Completo – Ordinario"), representando el 69,15% del total del Ayuntamiento. En este tipo de contrato, se evidencia una presencia predominantemente femenina (69,23% mujeres; 30,77% hombres).

Por otro lado, la contratación temporal (código 410 "Contrato Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad") constituye el 30,85% del total del Ayuntamiento. En este tipo de contrato, también se observa una predominancia femenina (72,41% mujeres; 27,59% hombres).

De los datos de la tabla anterior, se desprende que la mayor parte de la plantilla está compuesta por personal laboral, representando el 62,77% del total del Ayuntamiento. Al analizar su índice de distribución, se evidencia una presencia predominantemente femenina (84,75% mujeres; 15,25% hombres).

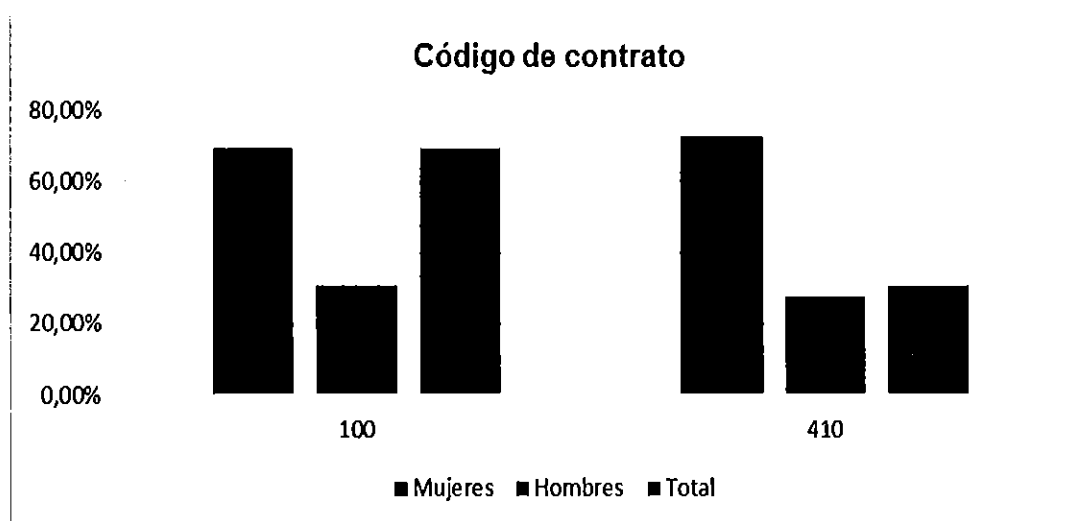
En cuanto al personal funcionario de carrera, este representa el 28,72% del total de empleados/as públicos del Ayuntamiento. Al analizar su índice de distribución, se observa una composición equilibrada, aunque levemente masculinizada (44,44% mujeres; 55,56% hombres).

Por otro lado, los funcionarios interinos representan 8,51% del total de empleados/as públicos/as, observándose una presencia totalmente equilibrada de ambos sexos (50,00% mujeres; 50,00% hombres).

En consecuencia, el grueso de la plantilla del Ayuntamiento de Alovera lo conforma el personal laboral fijo, con una mayor representación de mujeres que de hombres. Respecto al personal funcionario, aunque su representación es inferior a la anterior, presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

**d) Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.**

A continuación, se procede al análisis de la distribución de la plantilla municipal según los distintos tipos de contratos de trabajo. En la recopilación de datos se ha considerado tanto al personal funcionario como al personal laboral.



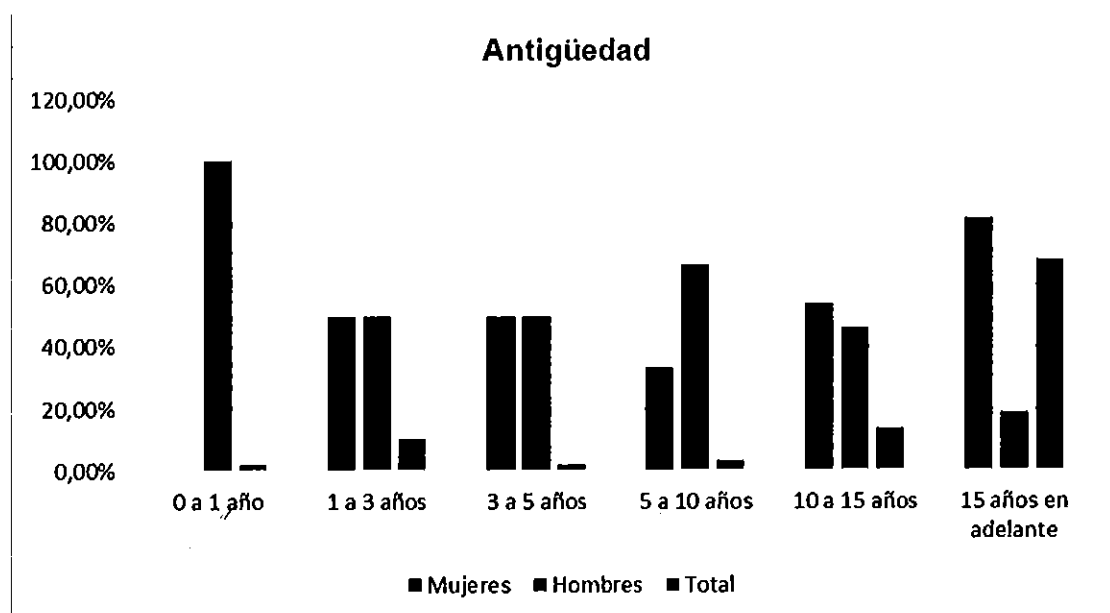
Los siguientes puestos de trabajo más recurrentes son "Auxiliar Administrativo/a" (9,57% del total de la plantilla), "Auxiliar de Ayuda a Domicilio" (7,45% del total de la plantilla) y "Operario/a de Servicios Múltiples" (6,38% del total de la plantilla). Se observa un desequilibrio en la presencia de hombres y mujeres, con una mayor presencia femenina en los dos primeros puestos y una mayor presencia masculina en el tercero.

Los puestos de trabajo restantes tienen una representación residual, oscilando entre el 1,06% y el 4,26% del total de la plantilla del Ayuntamiento. En la mayoría de estos puestos se observa una representación desequilibrada entre hombres y mujeres.

Al analizar el índice de concentración, se observa que las mujeres están mayormente representadas en el puesto de trabajo de "Técnico/a de Escuela Infantil" (índice de concentración del 19,70%), seguido del puesto de trabajo de "Ordenanza" (índice de concentración del 16,67%). Por su parte, los hombres están predominantemente representados en el puesto de trabajo de "Agente de Policía Local" (índice de concentración del 35,71%).

**f) Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.**

A continuación, se procede al análisis de la distribución de la plantilla municipal según los grupos de antigüedad. En la recopilación de datos se ha considerado tanto al personal funcionario como al personal laboral.

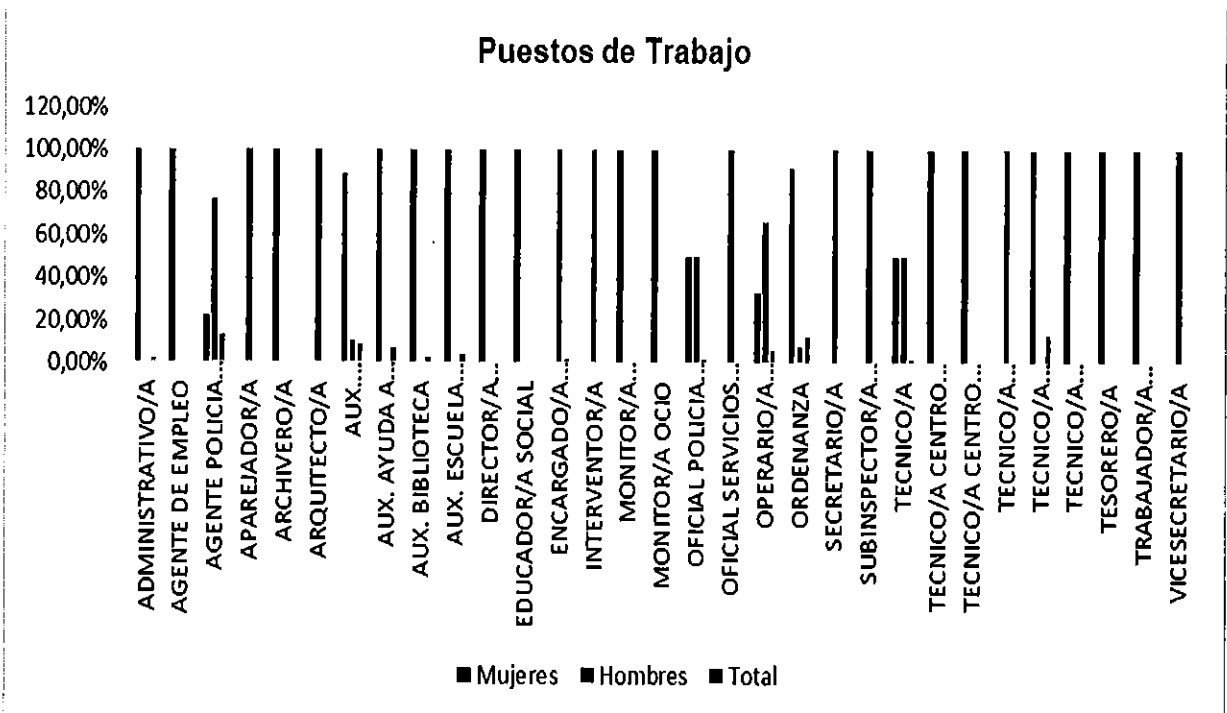


De los datos analizados en la tabla anterior, se desprende que la mayor parte de la plantilla se sitúa en franjas de antigüedad altas, concretamente un 68,09% del total de la plantilla se encuentra en la franja de "15 años en adelante" y un 13,83% en la franja de "10 a 15 años".


Al analizar la temporalidad según el índice de concentración, se observa que el 68,18% de las mujeres tienen una vinculación fija con el Ayuntamiento, mientras que el 31,82% tienen una vinculación temporal. En comparación, el 71,43% de los hombres tienen una vinculación fija y el 28,57% una vinculación temporal.

e) Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.


A continuación, se procede al análisis de la distribución de la plantilla municipal según los puestos de trabajo. En la recopilación de datos se ha considerado tanto al personal funcionario como al personal laboral:




De los datos analizados en la tabla anterior, se desprende que la mayor parte de la plantilla se encuentra en el puesto de trabajo de "Agente de Policía Local", representando un 13,83% del total de la plantilla, seguido del puesto de trabajo de "Ordenanza", que representa un 12,77% del total de la plantilla. En el primer puesto existe una mayor presencia del sexo masculino (23,08% mujeres; 76,92% hombres), mientras que en el segundo predomina el sexo femenino (91,67% mujeres; 8,33% hombres).




De los datos analizados en la tabla anterior, se desprende que la mayor parte de la plantilla se sitúa en franjas de edad avanzadas, concretamente un 32,98% del total de la plantilla se sitúa en la franja de "45 a 50 años"; un 23,40% en la franja de "50 a 55 años"; y un 21,28% en la franja "55 a 60 años". En todas ellas existe una proporción significativamente mayor de mujeres en comparación con los hombres.








A partir de los 60 años, la proporción disminuye, representando solo el 8,51% del total de la plantilla, siendo ocupada exclusivamente por mujeres.



Las franjas de edad restantes, que abarcan desde los 25 hasta los 45 años, concentran porcentajes inferiores, oscilando entre el 1,06% y el 9,57% del total de la plantilla del Ayuntamiento. En estas franjas de edad se observa un desequilibrio en la composición de mujeres y hombres.



Al analizar el índice de concentración, la mayor parte mujeres y hombres se concentran en las franjas de "45 a 50 años" (índice de concentración 33,33% mujeres; 32,14% hombres), seguida de la franja "50 a 55 años" (índice de concentración 24,24% mujeres; 27,27% hombres), y la franja "55 a 60 años" (índice de concentración 22,73% mujeres; 17,86% hombres).



En la primera franja existe una mayor presencia del sexo femenino (81,25% mujeres; 18,75% hombres), mientras que en la segunda franja se aprecia una composición equilibrada de ambos sexos (53,85% mujeres; 46,15% hombres).

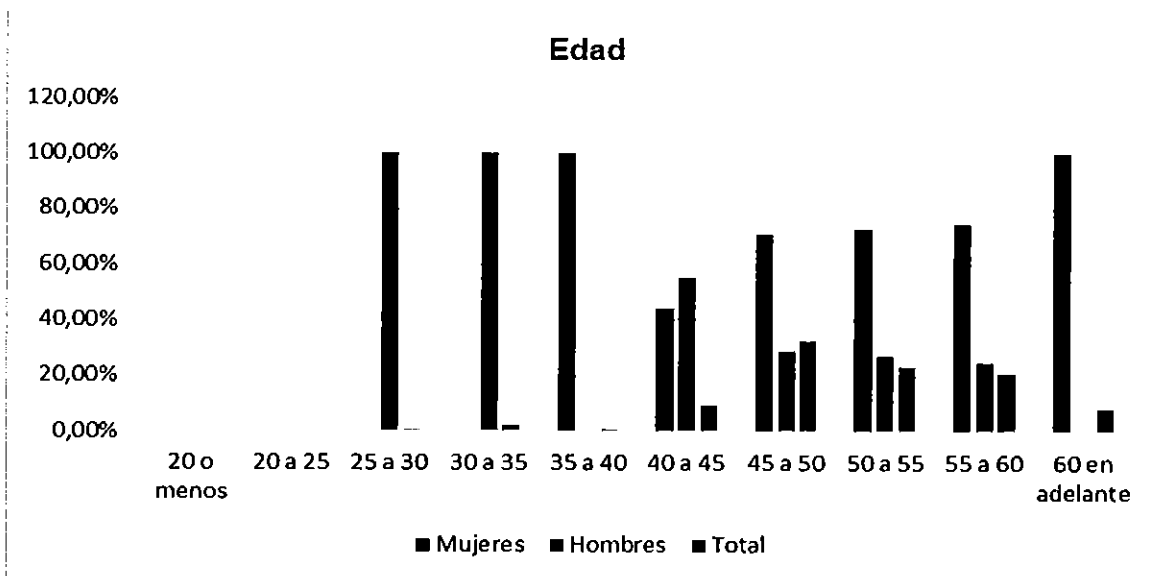
La siguiente franja que concentra un mayor número de personas trabajadoras es la de "1 a 3 años", que representa un 10,64% del total. La presencia de ambos sexos en esta franja de antigüedad es equilibrada (50,00% mujeres; 50,00% hombres).

Las franjas de antigüedad restantes concentran porcentajes inferiores, oscilando entre el 2,13% y el 3,19% del total de la plantilla del Ayuntamiento.

Al analizar el índice de concentración, se observa que tanto las mujeres como los hombres están mayormente representados en la franja de antigüedad "15 años en adelante" (índice de concentración del 78,78% para mujeres y del 42,86% para hombres).

**g) Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.**

A continuación, se procede al análisis de la distribución de la plantilla municipal según los grupos de edad. En la recopilación de datos se ha considerado tanto al personal funcionario como al personal laboral.



## 9.2. ANÁLISIS POR MATERIAS.

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en cada uno de los informes de diagnóstico del Ayuntamiento de Alovera, adjuntados en el apartado "otros" del REGCON.

Las materias analizadas son:

1. *Proceso de selección y contratación.*
2. *Clasificación profesional.*
3. *Formación.*
4. *Promoción profesional.*
5. *Condiciones de trabajo.*
6. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
7. *Infrarrepresentación femenina.*
8. *Retribuciones.*
9. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
10. *Seguridad y salud laboral con perspectiva de género.*
11. *Violencia de género.*
12. *Lenguaje y comunicación inclusiva.*

### 9.2.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, en el Ayuntamiento de Alovera se obtienen las siguientes conclusiones:

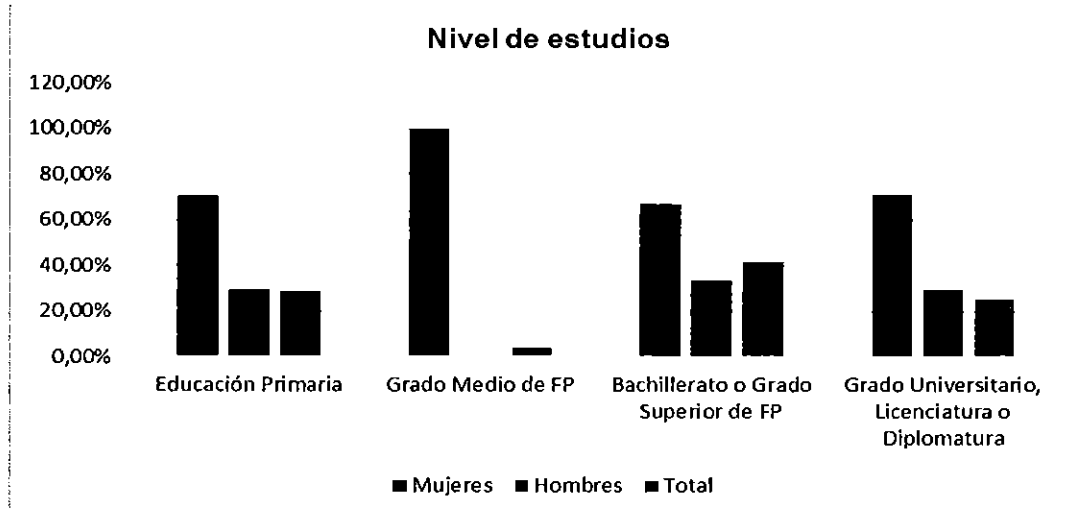
El Ayuntamiento cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El procedimiento de selección del personal funcionario y del personal laboral del Ayuntamiento de Alovera viene determinado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

La selección del personal funcionario y laboral se realiza mediante procedimientos en los que se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Las personas responsables de los procesos de selección forman parte del Tribunal encargado de baremar los méritos de las convocatorias, y disponen de formación experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección.

**h) Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.**

A continuación, se procede al análisis de la distribución de la plantilla municipal según el nivel de estudios. En la recopilación de datos se ha considerado tanto al personal funcionario como al personal laboral.

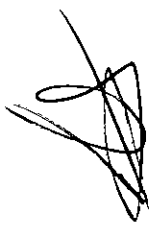


De los datos analizados en la tabla anterior, se desprende que la mayor parte de la plantilla municipal cuenta con estudios de Bachillerato o Grado Superior de Formación Profesional, representando el 41,49% del total. Le siguen quienes poseen estudios universitarios (Grado, Licenciatura o Diplomatura), con un 25,53%, y aquellos con Educación Primaria, que constituyen el 28,72%. El grupo con menor representación es el de Grado Medio de Formación Profesional, con solo un 4,26% del total.

En todos los niveles educativos se observa una proporción significativamente mayor de mujeres en comparación con los hombres. Por ejemplo, en el nivel de Educación Primaria, el 70,37% son mujeres frente al 29,63% de hombres. Esta tendencia se mantiene en el resto de los niveles: el 100% del personal con Grado Medio de FP son mujeres; en Bachillerato o Grado Superior de FP, el 66,67% son mujeres; y en estudios universitarios, el 70,83% también son mujeres.

Al analizar el índice de concentración, se observa que las mujeres se concentran principalmente en el nivel de Bachillerato o Grado Superior de FP (39,39%), seguido por estudios universitarios (25,76%) y Educación Primaria (28,79%). En el caso de los hombres, la mayor concentración se da también en el nivel de Bachillerato o Grado Superior de FP (46,43%), seguido por Educación Primaria (28,57%) y estudios universitarios (25,00%).

Estos datos reflejan una clara feminización de la plantilla municipal en todos los niveles de formación, especialmente en los niveles intermedios y superiores, lo que podría estar relacionado con las características de los puestos desempeñados y las oportunidades de acceso a la formación por parte del personal femenino.



En los años 2022, 2024 y 2024 no se promociona a ninguna persona, ni personal de carrera, ni personal laboral del Ayuntamiento de Alovera.

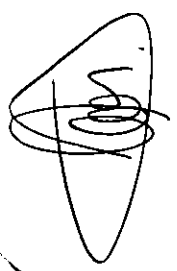
El Ayuntamiento de Alovera cuenta con un canal de información y/o comunicación de la promoción profesional a la plantilla.



### 9.2.5 CONDICIONES DE TRABAJO.

Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes conclusiones:

El Ayuntamiento de Alovera se encuentra en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.



El Ayuntamiento de Alovera se ciñe a las condiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo fijadas establecidos en el Acuerdo Económico y Social de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Alovera. Además, implementa mejoras sobre dichas condiciones, facilitando, por ejemplo, la flexibilidad horaria de entrada (entre las 07:00 y las 09:00 horas) y de salida (entre las 14:00 y las 16:00 horas) en todas las dependencias donde sea viable.




El Ayuntamiento de Alovera no cuenta con una Política de desconexión digital, ni con una Política de teletrabajo.



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

Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:





El Ayuntamiento de Alovera se encuentran en una posición defensora de las personas trabajadoras y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.



### 9.2.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Analizando la proporción de mujeres respecto a la de los hombres por nivel jerárquico (índice de distribución), observamos que existe presencia de ambos sexos en todos los niveles:

- 
- En el nivel "Órganos de Dirección" se encuadran los puestos de trabajo de "director/a biblioteca"; "secretario/a"; "Vicesecretario/a". En este nivel la presencia del sexo masculino es predominante.
  - En el nivel "Mandos Intermedios" se encuadran los puestos de trabajo de "Encargado/a servicios múltiples"; "Subinspector/a Policía". En este nivel la presencia del sexo masculino es predominante.
- 

### 9.2.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Una vez observada la clasificación profesional en el Ayuntamiento de Alovera, se obtienen las siguientes conclusiones:

Las mujeres y hombres del Ayuntamiento de Alovera tienen representación en todos los Cuerpos o Escalas existentes, desde los que requieren una titulación más alta (subgrupos A1 y A2), hasta los que requieren una titulación más baja (grupos C1, C2). No obstante, el mayor porcentaje de efectivos corresponde grupos C1 (48,57%) y C2 respectivamente (25,71%).

Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.

Se da feminización en algunas categorías profesionales y masculinización en otras. Sin embargo, no se vislumbran prácticas discriminatorias a tal efecto.

### 9.2.3 FORMACIÓN.

Una vez observado el plan de formaciones en el Ayuntamiento de Alovera, se obtienen las siguientes conclusiones:

El Ayuntamiento ha impartido formación en prevención de riesgos laborales, la cual es de carácter obligatorio para todos los trabajadores al inicio de su contratación, incluidos los funcionarios. Asimismo, ha ofrecido formación de carácter voluntario. No obstante, no se lleva un registro detallado de las formaciones realizadas por la plantilla, incluyendo el número de participantes desagregado por sexo, número de horas y modalidad de impartición, por lo que dichos datos no han podido ser analizados en el presente informe.

El Ayuntamiento no ha impartido formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

El Ayuntamiento no ha impartido formación en materia de igualdad.

### 9.2.4 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Una vez observada el procedimiento de promoción interna en el Ayuntamiento de Alovera, se obtienen las siguientes conclusiones:

El Ayuntamiento de Alovera se rige por el marco normativo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- El mayor porcentaje de personas trabajadoras se concentra en el nivel “Resto de la plantilla”, ya que representa un 93,62%. En este nivel no se observa una presencia desequilibrada de mujeres y hombres, ya que las mujeres representan más del 60,00% (73,86% mujeres; 26,14% hombres).

Si analizamos la presencia de mujeres por puesto de trabajo (índice de concentración), observamos que las mujeres están totalmente representadas en el nivel “resto de la plantilla” (índice de concentración 98,48% del total), pero se encuentran infrarrepresentadas en los niveles “Directivo” y “Mandos intermedios”.

Por tanto, una vez observada los datos anteriores, se obtienen las siguientes observaciones:

- Las mujeres tienen mayor presencia en ocupaciones administrativas, de educación, u otras ocupaciones elementales (segregación horizontal).
- Las mujeres tienen presencia en el nivel más alto, esto es, en el nivel “órganos de dirección” pero se encuentran infrarrepresentadas ya que el sexo masculino es predominante. Por tanto, se observa una situación de infrarrepresentación femenina (segregación vertical).

#### 9.2.8 RETRIBUCIONES.

El Ayuntamiento de Alovera realizó el registro salarial y la auditoria retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2024.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

- **Conclusiones registro salarial.**

De acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento ( $\geq 25\%$ ), el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Téngase en cuenta que, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados en la presente auditoría se realiza con perspectiva de género. En este sentido, los puestos de trabajo en los que no hay presencia de ambos sexos, no puede ser objeto de análisis, ya que no puede existir diferencia salarial alguna.

A fin de poder realizar y facilitar la comparabilidad de los datos, el siguiente análisis se realiza sobre los "importes equiparados promedios" (consultar "tabla 2.1.a. Equip.Prom"), que como comentábamos anteriormente, hace referencia a las cantidades ajustadas al 100% de jornada (Normalizado), y al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

**Media salario base total anual.** Se observa un equilibrio en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, siendo la media de las mujeres 910.454 euros y la de los hombres 10.549 euros. Solo se observa una pequeña diferencia del 1% a favor de los hombres.

En lo que respecta a las distintas agrupaciones (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales  $\geq 25\%$ , si bien, se registra una pequeña diferencia salarial en el **GRUPO 24 (AUX. ADM/DVO/A)** a favor del sexo femenino en un 1%.

**Media complementos salariales totales anuales:** Se observa una brecha salarial del 33% a favor de los hombres en la media de los complementos salariales de toda la plantilla, siendo la media de las mujeres 21.181 euros y la de los hombres 31.758 euros.


En lo que respecta a las distintas agrupaciones (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales  $\geq 25\%$  en los siguientes complementos:

- **Antigüedad:** Las brechas salariales ( $\geq 25\%$ ) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

**GRUPO 17 (TÉCNICO/A):** brecha del -43% a favor de las mujeres

**GRUPO 24 (AUX. ADMINISTRATIVO/A):** brecha del -91% a favor de las mujeres

**GRUPO 29 (OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES):** brecha del -189% a favor de las mujeres.



- Antigüedad:

**GRUPO 13 (AGENTE POLICIA NACIONAL):** brecha de -6% a favor de las mujeres.

**GRUPO 14 (OFICIA POLICIA LOCAL):** brecha de -20% a favor de las mujeres.

- Paga extraordinaria Julio:



**GRUPO 13 (AGENTE POLICIA NACIONAL):** brecha de 1% a favor de los hombres.

**GRUPO 14 (OFICIA POLICIA LOCAL):** brecha de -2% a favor de las mujeres.

**GRUPO 17 (TÉNICO/A):** brecha de 2% a favor de los hombres.

**GRUPO 29 (OPERARIO/A SERVICIOS PÚBLICOS):** brecha de -11% a favor de las mujeres

**GRUPO 31 (ORDENANZA):** brecha de -1% a favor de las mujeres

- Paga extraordinaria Diciembre:



**GRUPO 13 (AGENTE POLICIA NACIONAL):** brecha de 1% a favor de los hombres.

**GRUPO 14 (OFICIA POLICIA LOCAL):** brecha de -2% a favor de las mujeres.

**GRUPO 17 (TÉNICO/A):** brecha de 2% a favor de los hombres.

**GRUPO 29 (OPERARIO/A SERVICIOS PÚBLICOS):** brecha de -11% a favor de las mujeres.


**GRUPO 31 (ORDENANZA):** brecha de -1% a favor de las mujeres.

**[REDACTED]**


El Ayuntamiento de Alovera ha valorado los puestos de trabajo basado en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la organización y un desempeño estándar en los mismos.

Con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado una serie de factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor.

En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos. Concretamente, en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:



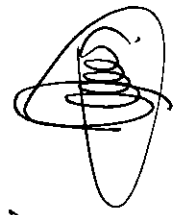
Las cantidades que perciben las personas trabajadoras por este concepto están vinculadas al tiempo de permanencia en el Ayuntamiento.



Por lo anterior, las brechas salariales detectadas en los mencionados GRUPOS (o puestos de trabajo), no están relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, sino que depende de la antigüedad de cada trabajador/a en la Empresa.

- Paga extraordinaria Julio: Las brechas salariales ( $\geq 25\%$ ) se generan en los siguientes puestos de trabajo:

**GRUPO 24 (OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES): 87% a favor de los hombres**




Téngase en cuenta que las pagas extraordinarias no son iguales por categorías al contemplarse para el cálculo de estas la antigüedad, el complemento de destino y el específico. Por lo tanto, las brechas salariales detectadas en los mencionados puestos de trabajo no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras


- Paga extraordinaria Diciembre: Las brechas salariales ( $\geq 25\%$ ) se generan en los siguientes puestos de trabajo:




**GRUPO 24 (OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES): 87% a favor de los hombres**



Las diferencias salariales por este concepto se justifican porque la retribución depende del salario base y de la cuantía del complemento de destino (GRUPO DE CLASIFICACIÓN).




Téngase en cuenta que las pagas extraordinarias no son iguales por categorías al contemplarse para el cálculo de estas la antigüedad, el complemento de destino y el específico. Por lo tanto, las brechas salariales detectadas en los mencionados puestos de trabajo no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras



En los demás complementos salariales no se registran brechas salariales  $\geq 25\%$ , si bien, se detectan algunas diferencias salariales:

- Complemento específico:



**GRUPO 17 (TÉCNICO/A): brecha de 12% a favor de los hombres.**

**GRUPO 31 (ORDENANZA): brecha del 9% a favor de los hombres.**



**A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS.**

**A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.**

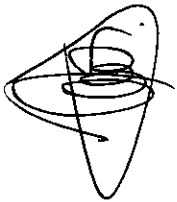
Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.



**A.2) ESFUERZO FÍSICO.**


A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo



A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.



A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.



**A.3) ESFUERZO MENTAL.**

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.



**A.4) ESFUERZO EMOCIONAL.**

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.



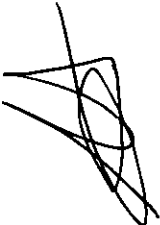
**A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN.**

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.




**A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES.**




A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.



A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

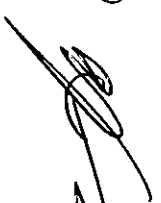
A.7) AUTONOMÍA.



En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

**B) CONDICIONES EDUCATIVAS.**


B.1) ENSEÑANZA REGLADA.



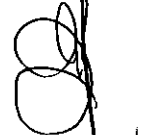
Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

**C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN.**


C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN.




C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.




C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.



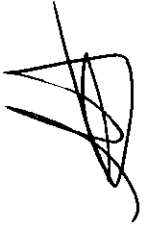
C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.



C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.



C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor




C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.


C.2) APTITUDES.

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.




C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.




C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

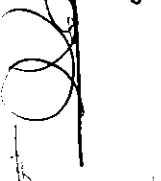
C.3) HABILIDADES SOCIALES.



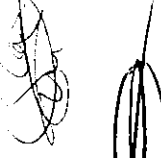
C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia



C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.




C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

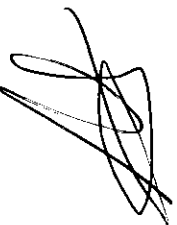


**D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO.**

D.1) ENTORNO.




D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido,




utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS.

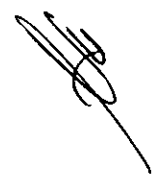


D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

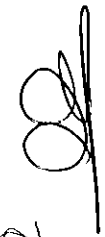


D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

• Conclusiones Auditoría Retributiva:




El artículo 28.3 del ET establece que cuando el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más ( $\geq 25\%$ ) se deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

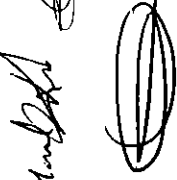


Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se analizan las brechas salariales ( $\geq 25\%$ ) detectadas en cada puesto de trabajo. El análisis se realiza sobre los "importes equiparados promedios (consultar tabla "2.1. b. Equip.Prom"), que hace referencia a las cantidades ajustadas al 100% de jornada (Normalizado), y al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

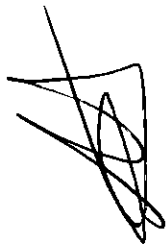
Téngase en cuenta que aquellas ESCALAS en las que no hay presencia de ambos sexos, no puede ser objeto de análisis, ya que no puede existir diferencia salarial alguna.



**Media salario base total anual:** Respecto a las distintas escalas y/o agrupaciones, no se aprecia ninguna brecha igual o superior al 25%, no obstante, se registran algunas diferencias salariales, entre el 1% y el 8%:

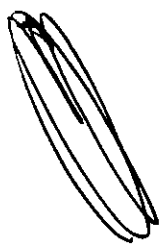
- 
- ESCALA 02: 2% a favor de los hombres.
  - ESCALA 03: -1% a favor de las mujeres.
  - ESCALA 05: -3% a favor de las mujeres.
  - ESCALA 06: 5% a favor de los hombres.
  - ESCALA 07: 4% a favor de los hombres.

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




Una vez analizada las medidas relacionadas con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se obtienen las siguientes conclusiones:

El Ayuntamiento no dispone de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. No obstante, cuenta con un canal de denuncias a través del cual se pueden presentar denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como cualquier infracción cometida en el marco de la organización, tanto en materia de acoso como de cualquier otra conducta irregular.




Cabe señalar que, en el año 2024, el Ayuntamiento no recibió ninguna denuncia en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

### 9.2.10 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.




Una vez analizada las medidas relacionadas con la seguridad y salud laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

El Ayuntamiento de Alovera cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), a través del cual se garantiza un entorno laboral seguro y saludable, en cumplimiento con la normativa vigente y con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral.

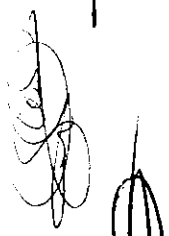


El Ayuntamiento de Alovera no cuenta con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia.

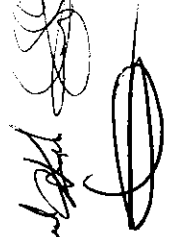


El Ayuntamiento no realiza una identificación de los puestos de trabajo que puedan resultar perjudiciales para las trabajadoras embarazadas. No obstante, en caso de riesgo durante el embarazo o la lactancia, se procede a adaptar el puesto de trabajo para eliminar dichos riesgos o se facilita el cambio a otro puesto de trabajo.


### 9.2.11 VIOLENCIA DE GÉNERO.



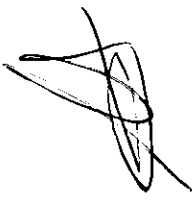
Una vez analizada las medidas relacionadas con la protección de víctimas de violencia de género, se obtienen las siguientes conclusiones:



El Ayuntamiento de Alovera no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género.




Cabe señalar que el Ayuntamiento no ha tenido constancia de la existencia de casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Por tanto, no se registra ningún caso de este tipo en el Ayuntamiento de Alovera.



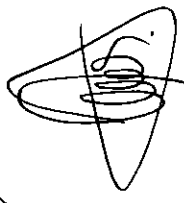
**Media complementos salariales totales anuales:** Respecto a los complementos salariales, se observan brechas salariales iguales o superiores al 25% en los siguientes complementos:

- Complemento Específico: ESCALA 05 (27% a favor de los hombres); ESCALA 06 (43% a favor de los hombres).
- Antigüedad: ESCALA 02 (-81% a favor de las mujeres); ESCALA 03 (91% a favor de los hombres); ESCALA 05 (-35% a favor de las mujeres); ESCALA 09 (49% a favor de los hombres).
- Pagas extraordinarias: ESCALA 03 (87% a favor de los hombres); ESCALA 06 (26% a favor de los hombres).

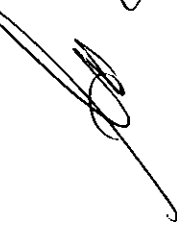


Como exponíamos anteriormente, estos complementos salariales, por su naturaleza, fluctúan mucho de una persona a otra, ya que dependen de la permanencia en el Ayuntamiento (antigüedad) o del puesto de trabajo, y las funciones que se desempeñen (complemento específico).



- **Conclusiones del diagnóstico:**



En términos generales, de los datos obtenidos del registro salarial no se observan brechas salariales injustificadas, sino que, por el contrario, los salarios base percibidos por las personas trabajadoras son acorde al Título VII de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, los complementos salariales y extrasalariales se pactan en función de las responsabilidades y competencias que asuma o demuestre el trabajador en relación con su prestación de servicios.



En consecuencia, tras analizar las retribuciones salariales podemos reafirmar que AYUNTAMIENTO DE ALOVERA, cumple con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que no se observan aspectos discriminatorios ni en la estructura salarial. Las diferencias salariales detectadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras y así se ha justificado en cada caso tal y como exige el art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores.



Respecto la auditoria retributiva, **AYUNTAMIENTO DE ALOVERA** no ha atribuido factores femeninos ni masculinos en la valoración de los puestos de trabajo, pues todos ellos han sido considerados neutros, objetivos y adecuados en base a los requisitos de selección seguidos por la empresa., y no a características femeninas o masculinas del puesto.

### 9.2.12 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA.

Los canales más habituales de comunicación interna son:

- El correo corporativo.
- El tablón de anuncios.
- El portal del/la empleado/a de la web municipal.


El ayuntamiento no dispone de una Guía para el uso inclusivo del lenguaje.

## 10. OBJETIVOS.

### 10.1. Objetivos Generales.

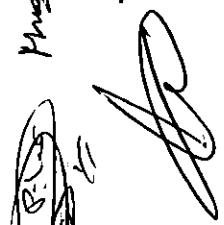
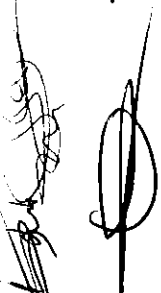
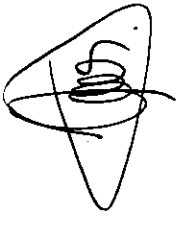
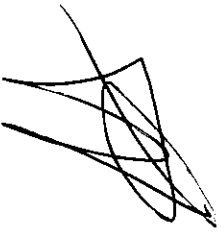
1. **Selección y contratación:** búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Alovera.
2. **Infrarrepresentación femenina en el acceso y promoción interna.**
3. **Formación:** proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla del Ayuntamiento de Alovera.
4. **Retribución:** principio de igualdad retributiva en el Ayuntamiento Vic teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.
5. **Clasificación profesional.**
6. **Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
7. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
8. **Protección de las víctimas de violencia de género:** establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito del Ayuntamiento.
9. **Comunicación y difusión:** aplicar la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento.

## 10.2. Objetivos Específicos.


- 
1. **Selección y contratación: búsqueda de candidatos sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Alovera.**
    - a. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
    - b. Hacer un seguimiento de la contratación en el ayuntamiento reduciendo la parcialidad en los contratos y fomentando la contratación a tiempo completo.
    - c. Hacer un seguimiento de la contratación en el ayuntamiento reduciendo la temporalidad en los contratos y fomentando la contratación indefinida.
  
  2. **Infrarrepresentación femenina en el acceso y promoción interna.**
    - a. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas bajo el principio de discriminación positiva, como dar prioridad a la incorporación del colectivo femenino en los departamentos o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado, siempre que los candidatos/as cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.
  
  3. **Formación: proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**
    - a. Ofrecer a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Alovera, formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre hombres y mujeres.
  
  4. **Retribución: principio de igualdad retributiva en el Ayuntamiento de Alovera teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.**
    - a. Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.
  
  5. **Clasificación profesional.**
    - a. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

9. Comunicación y difusión: aplicar la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento.


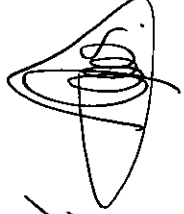

- a. Promover en el ayuntamiento la utilización de un lenguaje inclusivo. Proyectar una imagen de igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
- a. Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos. Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización. Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.








**6. Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal: garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.**

- 
- a. Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar. Respetar los límites de jornada, para lograr una desconexión digital efectiva. Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome del burnout, etc.).
  - b. Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de estos.
  - c. Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

**7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral.**

- 
- 
- 
- a. Concienciar a los trabajadores/as de la necesidad de prevención de cualquier actuación relacionada con el acoso en el entorno laboral a través de la elaboración e implementación de un Protocolo interno de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.
  - b. Formar y sensibilizar a la plantilla para prevenir cualquier tipo de acoso laboral en la entidad por parte de algún trabajador o trabajadora a un compañero o compañera. Formación específica a los responsables de las diferentes secciones respecto a cómo afrontar las situaciones de acoso.
  - c. Reforzar el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones acerca de las actuaciones en materia de prevención y actuación frente a situaciones de acoso, así como del canal de comunicación como medio para realizar cualquier tipo de notificación en materia de acoso o cualquier otra conducta de carácter ilícito o irregular que sea contraria a la legalidad vigente o a la normativa interna del Ayuntamiento de Alovera.

**8. Protección de las víctimas de violencia de género: establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la organización.**

- 
- 
- 
- 
- 
- a. Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral. Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito del ayuntamiento.
  - b. Conseguir que todas las personas que forman parte del Ayuntamiento de Alovera sean conscientes de la problemática que supone ser víctima de violencia de género, no solo a nivel personal y social, sino también a nivel laboral. Garantizar que todas las personas trabajadoras de estas conozcan los derechos que existen a nivel laboral para las víctimas de violencia de género y la forma de acceder a ellos.

## 11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

### ➤ RESPONSABLE DE IGUALDAD.

ÁREA DE ACTUACIÓN	RESPONSABLE DE IGUALDAD	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<b>OBJETIVO/S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar la implementación del Plan de Igualdad en todas las áreas del Ayuntamiento, asegurando su integración en la gestión diaria y en las políticas públicas locales.</li> </ul>				
<b>MEDIDAS</b>	0.1 Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la comisión de seguimiento.	- Designación de la Figura Responsable de Igualdad en el Ayuntamiento.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.

➤ POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.




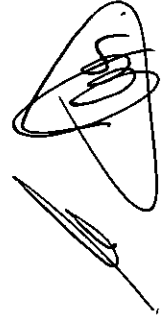

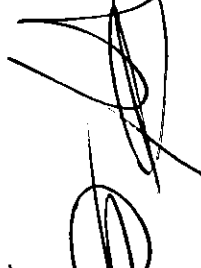
ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<b>OBJETIVO/S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar que los procesos de selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.</li> </ul>				
<b>MEDIDAS</b>	<p><b>1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.</b></p> <p><b>1.2 Seguir utilizando un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en las ofertas de empleo (descripción del puesto, titulación necesaria, etc.) en todas las fases de los procesos de selección, con especial atención de evitar estereotipos y/o prejuicios sexistas e indicando de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos.</b></p> <p><b>1.3 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y</b></p>	<p>- Nº. de candidaturas presentadas y desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional</p> <p>- Ofertas de empleo publicadas</p> <p>- % de bases reguladoras que han sido actualizadas para incluir los cambios</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p> <p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p> <p>Seguimiento de las publicaciones oficiales (Boletín</p>	<p>- Dpto. RRHH</p> <p>- Dpto. RRHH</p> <p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p> <p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p> <p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>



<p>puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en sectores feminizados.</p>		<p>realización de la medida</p>		
---	--	---------------------------------	--	--

➤ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	<p>Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de los hombres/ de las mujeres. Se realizará de forma anual, a la vez que se realiza el Registro Salarial.</p>				
<u>MEDIDAS</u>	<p>2.1 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.</p>	<p>-Herramienta de registro salarial - Distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales, desagregada por sexo.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
	<p>2.2. Revisar el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando denominarlos en femenino ni</p>	<p>- Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>

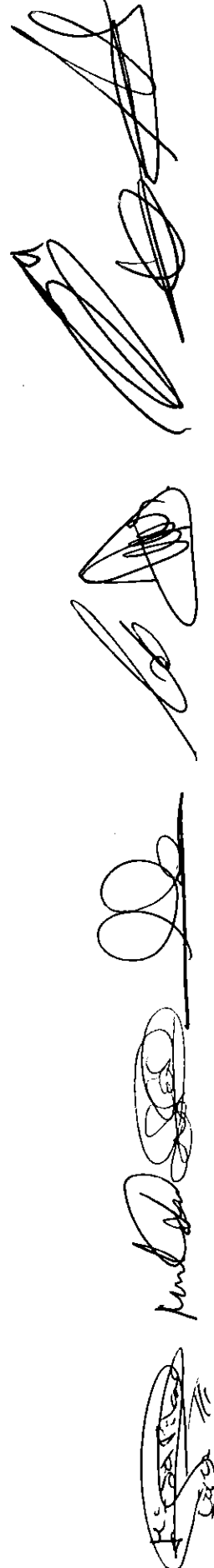







<p>hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de selección, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible.</p>	<p>normativos en relación con el total de bases reguladoras revisadas.</p>	<p>Oficial del Estado, etc.) para identificar cambios significativos en la normativa de igualdad.</p>		<p>Desde el mes siguiente que se produzca el cambio normativo.</p>
<p>1.4 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género.</p>	<p>- % de convocatorias en las que se valoran los cursos de igualdad al mismo nivel que los otros cursos de formación complementaria</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>1.5 Fomentar, siempre que sea posible, la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.</p>	<p>- % de mujeres y hombres en los tribunales de selección. - % de disminución de mujeres y hombres</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>1.6 En las disposiciones relativas a la oferta de empleo público para grupos o colectivos profesionales con representación desequilibrada, se adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad de valoración y</p>	<p>-Nº. y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y personas incorporadas o promocionadas.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>

<p>masculino para garantizar el principio de igualdad.</p>	<p>- Herramienta de registro salarial - Número de modificaciones en las denominaciones y clasificaciones profesionales durante el último año.</p>	<p>realización de la medida</p>	
--	---	---------------------------------	--

➤ **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<p><u>OBJETIVO/S</u></p> <p>Aumentar la representación femenina en áreas y departamentos donde actualmente están infrarrepresentadas, promoviendo la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de discriminación.</p> <p>2.3. Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.</p>	<p>- % para cada departamento y grupo profesional, se calculará la proporción de mujeres. - Medidas correctoras establecidas.</p>	<p>- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>	





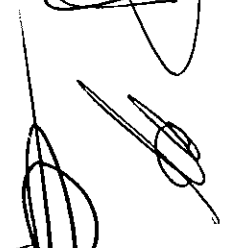


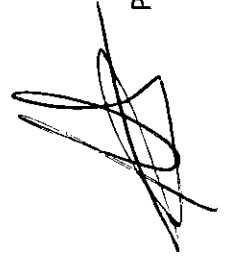


➤ FORMACIÓN.

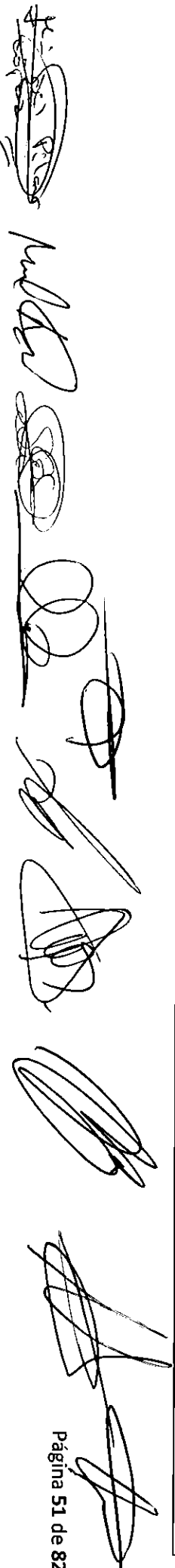
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<b>OBJETIVO/S</b>	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.				
<b>MEDIDAS</b>	<p><b>3.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas.</b></p>	<p>- Nº. de formaciones impartidas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional, modalidad, y nº de horas</p>	<p>- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH - Personal encargado de formación</p>	<p>Annualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
	<p><b>3.2 Impartir formación en materia de igualdad a toda la plantilla.</b></p>	<p>- % de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras, desagregado por sexo y puesto de trabajo. - Certificado de realización del curso - Se impartirá un curso de reciclaje sobre la materia cuando se produzca un cambio en la normativa</p>	<p>Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH - Experto interno/externo en materia de igualdad</p>	<p>12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad  Annualmente- nuevas incorporaciones.</p>



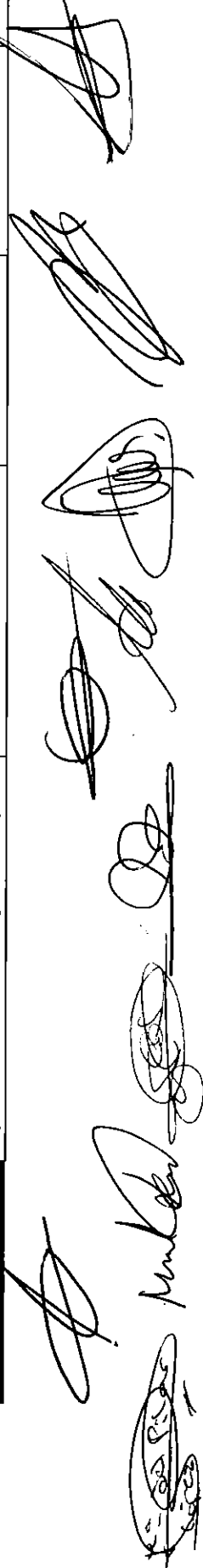
	<p>-Certificado de realización del curso</p> <p>-Certificado nº horas</p> <p>- Se proporcionará a los miembros de la Comisión instructora una guía de actuación detallada sobre el procedimiento de instrucción en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>-En caso de que se produzca un cambio significativo en la normativa vigente que afecte la instrucción de los casos de acoso, el Ayuntamiento organizará un taller o charla formativa sobre la materia.</p>			
--	---	--	--	--

	vigente que así lo requiera.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH -Experto externo/interno en materia de igualdad	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
<p>3.3 Impartir formaciones específicas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla, y de cómo activar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, y a quien dirigirse en caso de necesidad, diferenciando de acoso laboral, así como dotar de canales de fácil acceso.</p>	<p>- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras, desagregado por sexo y puesto de trabajo</p> <p>-Certificado de realización del curso</p> <p>- Se impartirá un curso de reciclaje sobre la materia cuando se produzca un cambio en la normativa vigente que así lo requiera.</p>			<p>3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>3.4 Los miembros de la Comisión instructora del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo recibirán formación específica sobre el protocolo y su instrucción.</p>	<p>- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas que forman parte de la Comisión instructora, desagregado por sexo y puesto de trabajo.</p>	<p>Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH -Experto externo en materia de acoso</p>	<p>3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad</p>

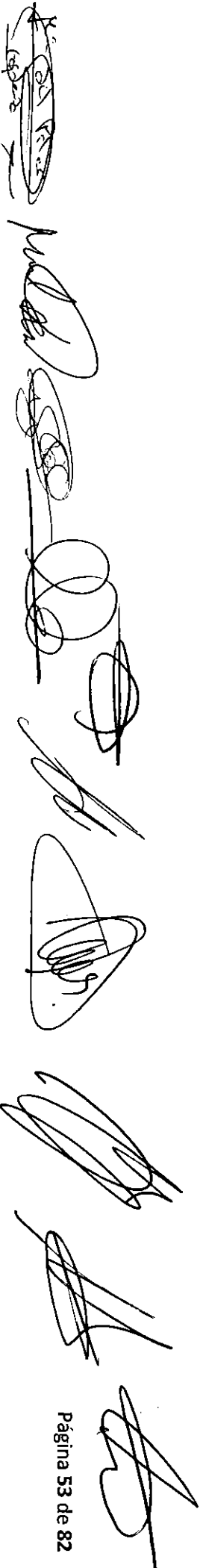


	<p>4.3 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de promoción, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible.</p>	<p>- % de bases reguladoras que han sido actualizadas para incluir los cambios normativos en relación con el total de bases reguladoras revisadas.</p>	<p>Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
	<p>4.4 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género.</p>	<p>- % de convocatorias en las que se valoran los cursos de igualdad al mismo nivel que los otros cursos de formación complementaria</p>	<p>Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
	<p>4.5 Fomentar, siempre que sea posible, la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.</p>	<p>- Miembros que pertenecen a los órganos de selección, desagregado por sexo - % de disminución de porcentaje en la brecha.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
	<p>4.6 En las convocatorias de promoción interna para grupos o colectivos profesionales con representación desequilibrada, se</p>	<p>-Nº. y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>



➤ PROMOCIÓN PROFESIONAL.

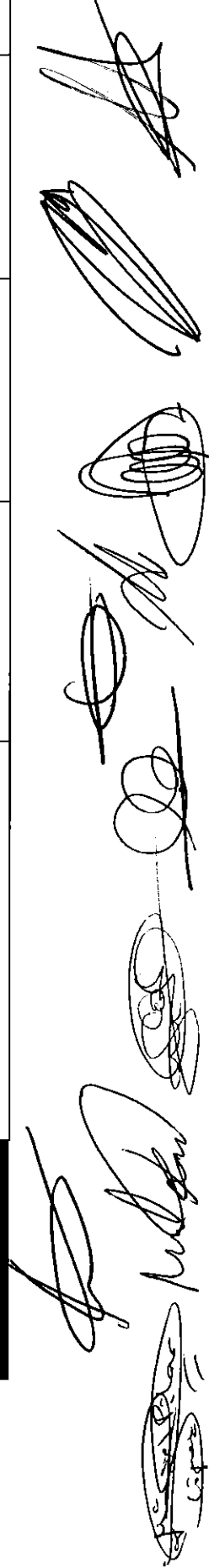
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<b>OBJETIVO/S</b>					
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.					
<b>MEDIDAS</b>					
4.1	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas.	- Nº. de candidaturas presentadas y seleccionadas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional.  -% de disminución de porcentaje en la brecha para puestos masculinizados y feminizados.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
4.2	Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las fases de los procesos de promoción interna.	-Ofertas publicadas	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad



Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a circular stamp on the left and several individual signatures across the bottom.

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

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.				
<u>MEDIDAS</u>	<p>6.1 Realizar una comunicación a toda la plantilla a través de los medios habituales, de todas las medidas disponibles en materia de corresponsabilidad y conciliación. Este documento deberá incluir todas las medidas ya contempladas por la legislación vigente. Promover su difusión periódica.</p> <p>Incluir recibí de las comunicaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de permisos disponibles</li> <li>-Medios de comunicación: cualquier herramienta de comunicación que se venga utilizando o que se implante, asegurando que las personas trabajadoras reciben y tienen acceso a los mismos</li> </ul>	-Se emplearán los recursos personales y necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
	<p>6.2 Flexibilizar los días de permiso (5) por hospitalización o enfermedad de familiar pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario y sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que lo solicitan, desagregada por sexo.</li> <li>- Nº de veces que se solicita y nº de veces</li> </ul>	-Se emplearán los recursos personales y necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad



Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.

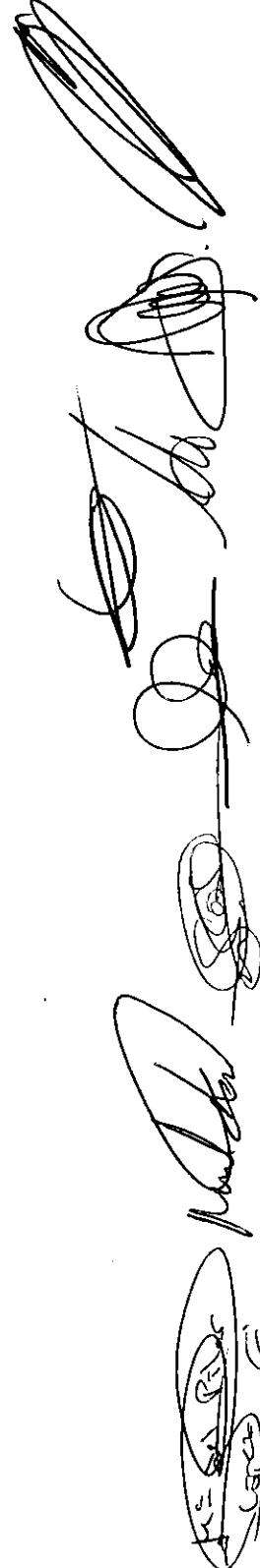
	<p>adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad de valoración y puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en sectores feminizados.</p>	<p>y personas incorporadas o promovidas.</p>	<p>necesarios para la realización de la medida</p>		
--	---	--	--	--	--

➤ **CONDICIONES DE TRABAJO.**

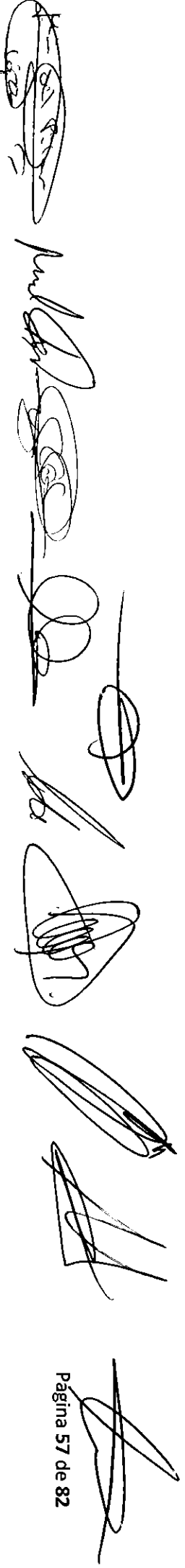
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TEMPORIZACIÓN</b>		
<b>OBJETIVO/S</b>	<p>Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan el principio de igualdad y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género</p>	<b>MEDIDAS</b>	<p>5.1 Elaborar un protocolo de desconexión digital, el cual se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como lo establece el art. 88 LOPD.</p>	<p>-Protocolo de desconexión digital. -Evidencias de comunicaciones realizadas.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>6 meses desde la firma del Plan de Igualdad</p>



	<p>6.5 La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para, en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
	<p>6.6 Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de un mes, para las personas en trámites de adopción internacional.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

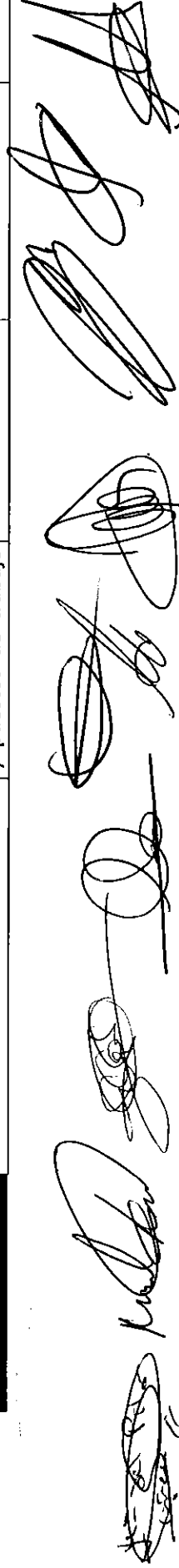


<p>6.3 Registrar el número de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación con el objetivo de conocer la situación de la plantilla.</p>	<p>que se aplica la medida</p>	<p>- Nº de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación y tipo de medida</p> <p>- Tasa de uso de las medidas de conciliación entre diferentes grupos de edad y categorías profesionales.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>6.4 Diseñar una campaña específica, o difundir una campaña ya existente, dirigido al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas derivadas de la familiar y el ámbito doméstico, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de permisos parentales y para el cuidado de sus familiares dependientes.</p>	<p>- Nº hombres que se acogen a los permisos % de aumento</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>12 meses desde la firma del Plan de Igualdad</p>	



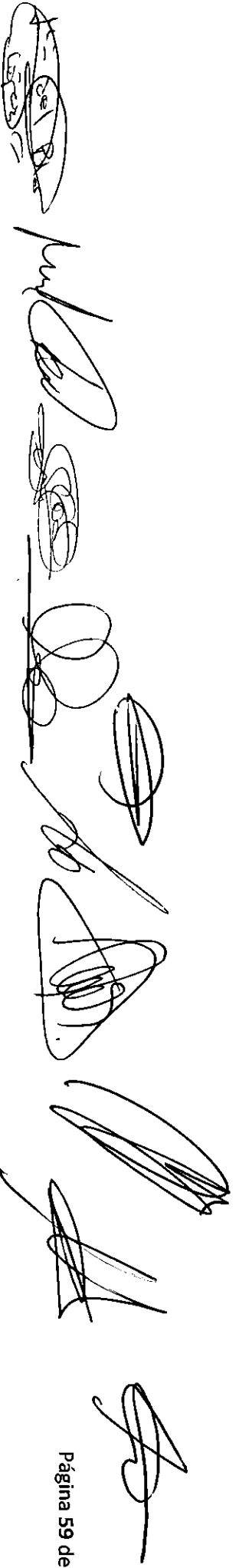
➤ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
	Prevenición del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.				
<u>OBJETIVO/S</u>					
<u>MEDIDAS</u>	<p>9.1 Difundir el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del protocolo</li> <li>- Número y tipo de actuaciones de información y difusión del protocolo</li> <li>-Medios de difusión: cualquier herramienta de comunicación que se venga utilizando o que se implante.</li> </ul>	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad
	<p>9.2 Promover medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, tales como campañas de sensibilización informativa como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras bajo dichas circunstancias, desagregado por sexo y puestos de trabajo</li> </ul>	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH -Experto externo en materia de igualdad	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad



➤ RETRIBUCIÓN.


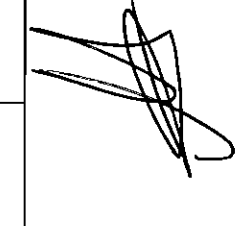
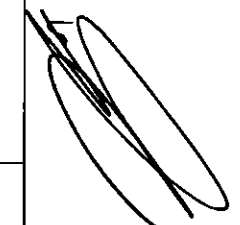


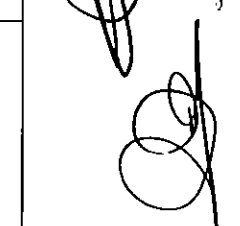
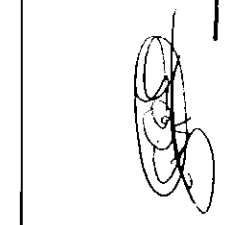
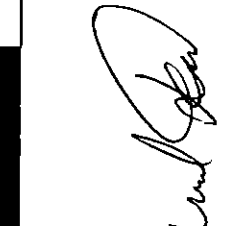

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<b>OBJETIVO/S</b>	Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.				
<b>MEDIDAS</b>	<p><b>7.1</b> Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. dando traslado de dicho Registro Salarial a la parte social.</p> <p><b>7.2</b> Describir y clasificar los complementos salariales y componentes variables de forma transparente para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.</p>	<p>- Herramienta registro Salarial.</p> <p>- Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento</p>	<p>- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p> <p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p> <p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>



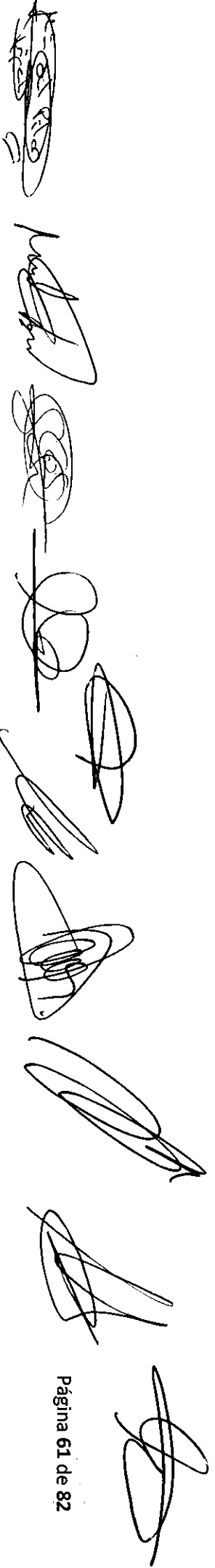
Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones and stamps on the right.

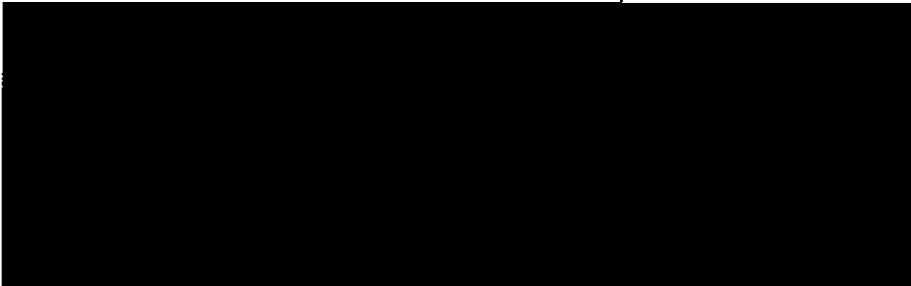
➤ SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

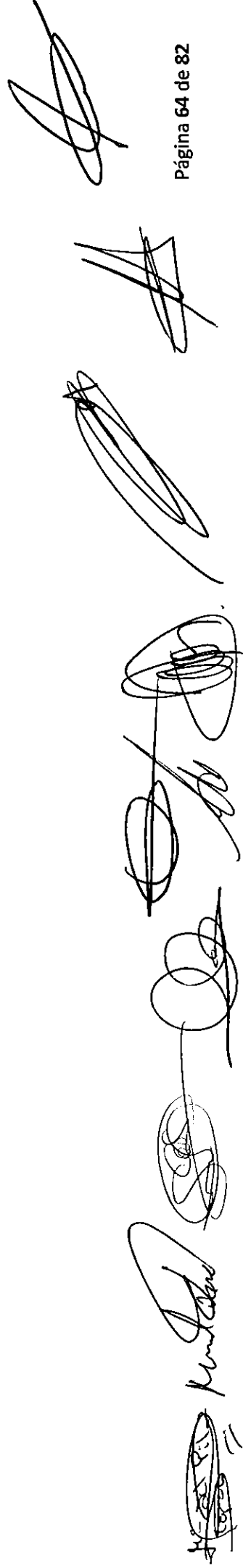
ÁREA DE ACTUACIÓN	SEGURIDAD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.				
<b>MEDIDAS</b>	<p><b>10.1</b> Revisar y aplicar la perspectiva de género en los planes de Prevención de Riesgos Laborales. Realizar que se evalúen los riesgos laborales con perspectiva de género, incluidos los psicosociales. En caso de ser necesario, ampliar los servicios de prevención de riesgos (realizar la evaluación con perspectiva de género).</p> <p>Incluir ropa de trabajo para hombres y mujeres.</p>	<p>- Nº de correcciones y tipología de las mismas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>- Nº de evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género</p> <p>-% de la plantilla (mujeres y hombres) a la que afectan las evaluaciones de riesgos laborales</p> <p>-Nº puestos que se han adaptado después de la evaluación desagregados por sexo.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH Y PRL</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>

	<p>Y ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Impartir la formación de manera progresiva, garantizando que, al finalizar el Plan de Igualdad, todas las personas que hayan manifestado su interés hayan podido realizarla.</p>	<p>(incluidos los puestos de dirección)</p> <p>-Certificado de realización del curso</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
	<p>9.3 Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo</p>	<p>- Registro (Excel) desagregado por sexo y puesto de trabajo</p> <p>-Nº denuncias</p> <p>-Medidas adoptadas (archivada; medidas cautelares/preventiva, disciplinarias).</p>			

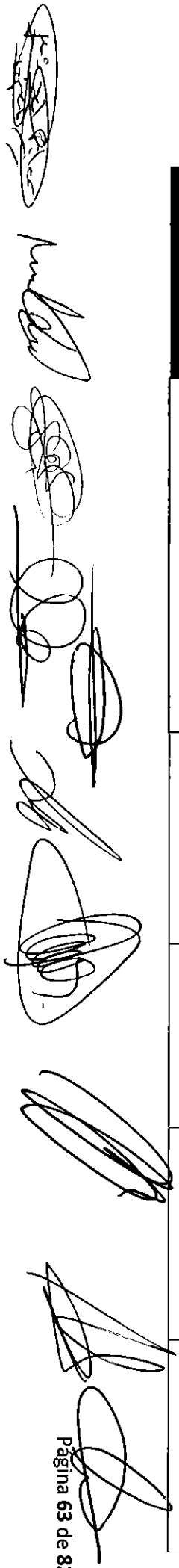


	<p>10.5 Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural que correspondan.</p>	<p>Nº de casos desagregados por sexos.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH Y PRL</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>10.6 Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar pantalones específicos para mujeres embarazadas, quien tenga uniformidad.</p>	<p>Nº de solicitudes.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH Y PRL</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>	



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

<p>10.2. Una vez que la trabajadora embarazada comunique su situación al departamento de Recursos Humanos, se le proporcionará toda la información relevante sobre el procedimiento que debe seguir.</p>	<p>- Difusión del procedimiento.</p>	<p>- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH Y PRL</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>10.3 Se habilitará a petición de la trabajadora, donde no exista y siempre que el espacio lo permita, un mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las embarazadas y las mujeres en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.</p>	<p>- Número de centros con espacios habilitados / Número total de centros.</p>	<p>- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH Y PRL</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>10.4 Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, puesto de trabajo y departamento.</p>	<p>Número de centros con espacios habilitados / Número total de centros. Índices de Siniestralidad desagregados por sexo. Información sobre PRL entregada a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH Y PRL</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad</p>



Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones and stamps on the right.

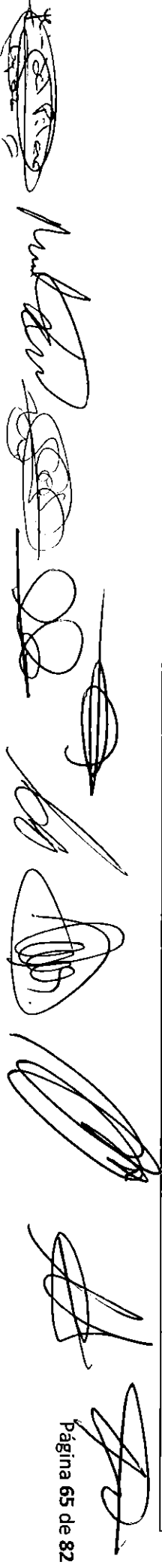
vigencia del Plan de Igualdad		realización de la medida	trabajadoras en la campaña.	Violencia de Género (25 de noviembre).
Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	- Dpto. RRHH	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	<p>Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida.</p> <p>Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	<p>11.3 Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.</p>



Handwritten signatures and stamps, including a circular stamp with illegible text and several cursive signatures.

➤ VIOLENCIA DE GÉNERO.

ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<b>OBJETIVO/S</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.				
<b>MEDIDAS</b>	<p>11.1 Elaborar y difundir una guía de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que contenga toda la normativa vigente en esta materia (Ley violencia de género, Estatuto de los trabajadores, Estatuto de empleado público), y las mejoras.</p>	<p>-Nº comunicaciones recibidas por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de los permisos, excedencias, ayudas económicas solicitadas, concedidas y no concedidas.</p> <p>- Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>- Evidencias de comunicaciones realizadas.</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>3 meses desde la firma del Plan de Igualdad</p>
	<p>11.2 Seguimiento de la campaña para el día internacional de la Mujer (8 de marzo), Día Internacional contra la</p>	<p>- Participación de las personas</p>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la</p>	<p>- Dpto. RRHH</p>	<p>Anualmente, durante los 4 años de</p>



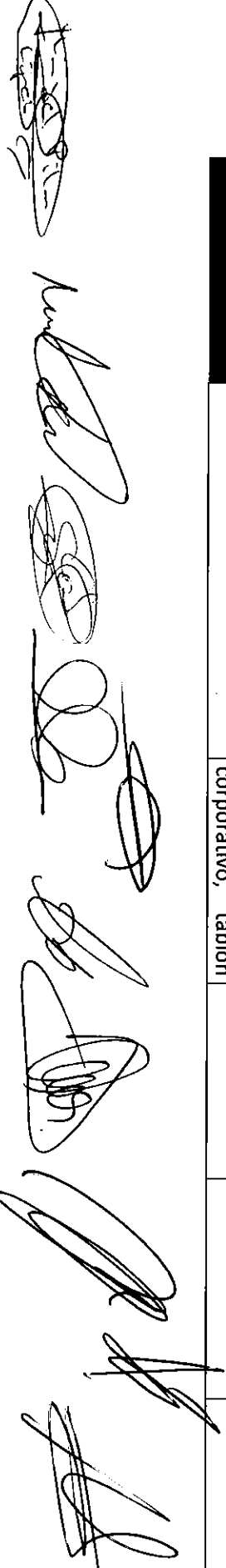
	<p>12.3 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.</p>	<p>de anuncios del Portal del empleado).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega</li> <li>- Guía lenguaje inclusivo.</li> </ul>	<p>-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.</p>	<p>- Oficina igualdad</p>	<p>3 meses desde la firma del Plan de Igualdad</p>
--	--	---	---	---------------------------	--






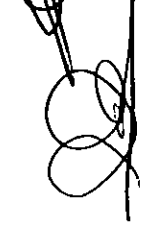

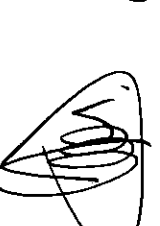


Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

➤ LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA.

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
<u>OBJETIVO/S</u>	Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.				
<u>MEIDAS</u>	12.1. Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.	- Documentación interna y propia de la empresa, página web y canales de comunicación interna.	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Coordinación de todos los Dptos.	Anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
12.2. Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación. Incluir el recibí de la comunicación.	- Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización. - Medios de comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo, tablón	- Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Dpto. RRHH	3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	

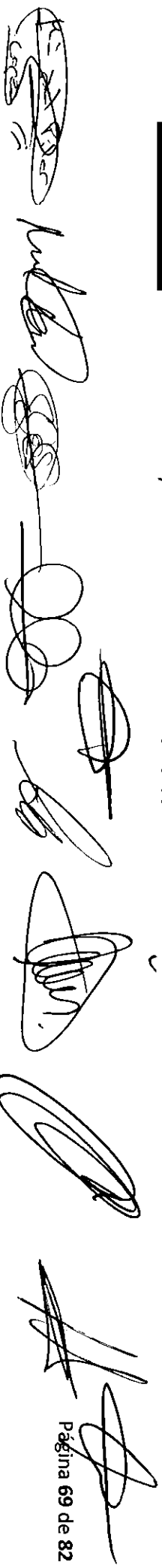


	<p>3.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que recibe la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, mediana y tiempo de horas.</p> <p>4.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas</p> <p>7.1 Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, dando traslado de dicho Registro Salarial a la parte social.</p> <p>9.3 Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>10.4 Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, puesto de trabajo y departamento.</p>
<p>AÑO 2 (2026 – 2027)</p>	<p>1º</p> <p>3.2 Impartir formación en materia de igualdad a toda la plantilla.</p> <p>3.3 Impartir formación específica en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla, y de cómo activar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, y a quien dirigirse en caso de necesidad, diferenciando de acoso laboral, así como dotar de canales de fácil acceso.</p> <p>6.4 Diseñar una campaña específica, o difundir una campaña ya existente, dirigido al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas derivadas de la familiar y el ámbito doméstico, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de permisos parentales y para el cuidado de sus familiares dependientes.</p>
<p>AÑO 3 (2027 – 2028)</p>	<p>4º</p> <p>1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.</p> <p>2.1 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.</p> <p>2.3. Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.</p>

## 12. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDAS A IMPLANTAR
AÑO 1 (2025- 2026)	1º	<p><i>0.1 Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la comisión de seguimiento.</i></p>
	2º	<p><i>3.4 Los miembros de la Comisión instructora del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo recibirán formación específica sobre el protocolo y su instrucción.</i></p> <p><i>9.1 Difundir el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales.</i></p> <p><i>Incluir recibi de las comunicaciones para garantizar la recepción del mismo.</i></p> <p><i>11.1 Elaborar y difundir una guía de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que contenga toda la normativa vigente en esta materia (Ley violencia de género, Estatuto de los trabajadores, Estatuto de empleado público), y las mejoras.</i></p> <p><i>12.2 Comunicar el Plan de igualdad a través de los canales internos de comunicación. Incluir el recibi de la comunicación.</i></p> <p><i>12.3 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.</i></p>
	3º	<p><i>5.1 Elaborar un protocolo de desconexión digital, el cual se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como lo establece el art. 88 LOPD.</i></p>
	4º	<p><i>1.1 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.</i></p> <p><i>2.1 Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.</i></p> <p><i>2.3. Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.</i></p>



Página 69 de 82

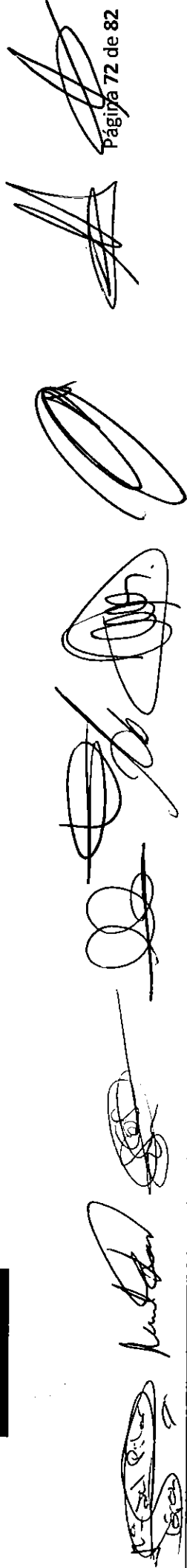
	<p>9.3 Informar a la Comisión de Seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>10.4 Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, puesto de trabajo y departamento.</p>
--	--

**AÑO**

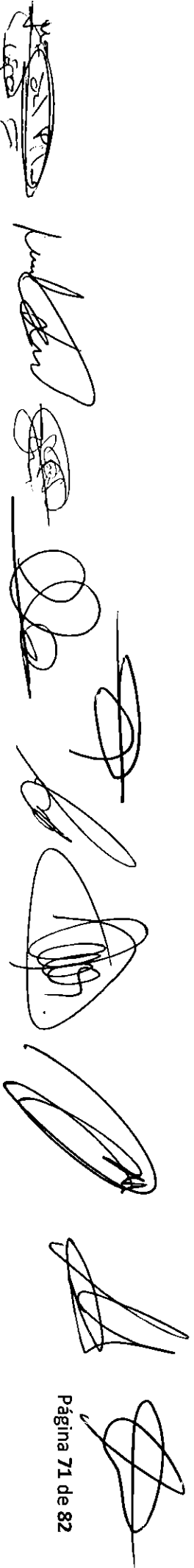
**CARÁCTER  
PERMANENTE  
(2025 – 2029)**

**MEDIDAS A IMPLANTAR**

- 1.2 Seguir utilizando un lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas en las ofertas de empleo (asesoramiento, formación necesario, etc.) en todas las fases de los procesos de selección, con especial atención de evitar estereotipos sexistas e indicando de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos.
- 1.3 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de selección, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible.
- 1.4 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género.
- 1.5 Fomentar, siempre que sea posible, la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.
- 1.6 En las disposiciones relativas a la oferta de empleo público para grupos o colectivos profesionales con representación desequilibrada, se adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad de valoración y puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos reservados hasta ahora a hombres en sectores feminizados.
- 2.2. Revisar el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad.
- 4.2 Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las fases de los procesos de promoción interna.
- 4.3 Se incluirá la normativa vigente que garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras que rigen el proceso de promoción, en caso de que se produzca un cambio significativo en dicha normativa que lo haga imprescindible.



	<p>3.1 <i>Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas.</i></p> <p>4.1 <i>Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas</i></p> <p>7.1 <i>Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, dando traslado de dicho Registro Salarial a la parte social.</i></p> <p>9.3 <i>Informar a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.</i></p> <p>10.4 <i>Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, puesto de trabajo y departamento.</i></p>
<p><b>AÑO 4</b> <b>(2028 – 2029)</b></p>	<p>4º</p> <p>1.1 <i>Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo.</i></p> <p>2.1 <i>Se elaborará y presentará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales.</i></p> <p>2.3. <i>Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. En caso de detectarse dichos desequilibrios, se diseñarán e implementarán medidas correctoras.</i></p> <p>3.1 <i>Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las formaciones que reciba la plantilla, con datos desagregados por sexo, categoría profesional, puesto de trabajo, modalidad y cómputo de horas.</i></p> <p>4.1 <i>Informar anualmente a la Comisión de seguimiento sobre los procesos de promoción interna, con datos desagregado por sexo del número de personas presentadas y número de personas seleccionadas</i></p> <p>7.1 <i>Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor, dando traslado de dicho Registro Salarial a la parte social.</i></p>



10.1 Revisar y aplicar la perspectiva de género en los planes de Prevención de Riesgos Laborales. Realizar que se evalúen los riesgos laborales con perspectiva de género, incluidos los psicosociales. En caso de ser necesario, ampliar los servicios de prevención de riesgos (realizar la evaluación con perspectiva de género), incluir tipo de trabajo para hombres y mujeres.

10.2. Una vez que la trabajadora embarazada comunique su situación al departamento de Recursos Humanos, se le proporcionará toda la información relevante sobre el procedimiento que debe seguir.

10.3 Se habilitará a petición de la trabajadora, donde no exista y siempre que el espacio lo permita, un módulo reservado para los preceptivos descansos de las embarazadas y las mujeres en período de lactancia natural cuando lo soliciten.

10.5 Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural que correspondan.

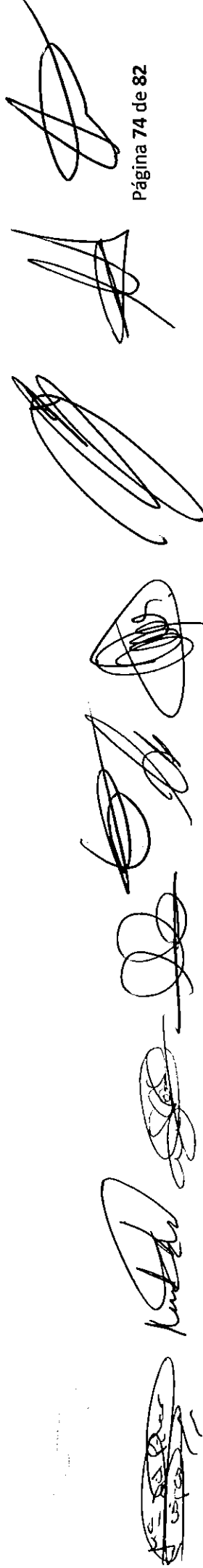
10.6 Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar pantalones específicos para mujeres embarazadas, quien tenga uniformidad.

11.2 Seguimiento de la campaña para el día internacional de la Mujer (8 de marzo), Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).

11.3 Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.

12.1 Revisión y adaptación, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, la documentación y contenidos utilizados en comunicaciones internas y externas de la empresa a un lenguaje inclusivo y no sexista.

\*Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán, modificarán o eliminarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en el Ayuntamiento.



- 4.4 Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género.
- 4.5 Fomentar, siempre que sea posible, la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.
- 4.6 En las convocatorias de promoción interna para grupos o colectivos profesionales con representación desequilibrada, se adoptará una acción positiva en favor del sexo menos representado en caso de igualdad de valoración y puntuación entre las candidaturas, con el objetivo de promover la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en sectores feminizados.
- 6.1 Realizar una comunicación a toda la plantilla a través de los medios habituales, de todas las medidas disponibles en materia de corresponsabilidad y conciliación. Este documento deberá incluir todas las medidas ya contempladas por la legislación vigente. Promover su difusión periódica. Incluir recibo de las comunicaciones.
- 6.2 Flexibilizar los días de permiso (5) por hospitalización o enfermedad de familiar pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario y sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante.
- 6.3 Registrar el número de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación con el objetivo de conocer la situación de la plantilla.
- 6.5 La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para, en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 6.6 Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de un mes, para las personas en trámites de adopción internacional.
- 7.2 Describir y clasificar los complementos salariales y componentes variables de forma transparente para garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
- 9.2 Promover medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, tales como campañas de sensibilización informativa como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, y ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Impartir paulatinamente, asegurando, que tras la finalización del Plan de Igualdad, todas las personas que hayan querido han realizado la formación.

- **Ámbito de actuación.**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio municipal de Alovera.

- **Funciones.**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del Ayuntamiento, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión.**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación.**

La Comisión se reunirá una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

## 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alovera permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La metodología es la siguiente:

1. **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.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** 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.

### 13.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación del Ayuntamiento, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de esta.

- **Composición.**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad del Ayuntamiento de Alovera será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte del Ayuntamiento y de la parte social:

*En representación del Ayuntamiento de Alovera:*

- Alcaldesa
- Concejal
- Concejal
- Concejala
- Concejala

*En representación de la Representación Legal de los Trabajadores:*

- Mujer – CESIF.
- Hombre – CESIF.
- Mujer – UGT.
- Mujer – UGT.
- Hombre – CCOO.

### 13.3. EVALUACIÓN.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

- **Medios.**

Para le cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, el Ayuntamiento de Alovera, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por el ayuntamiento en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

### **13.2. SEGUIMIENTO.**

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

## 15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

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

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios."

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.


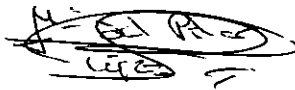
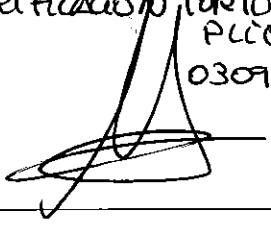



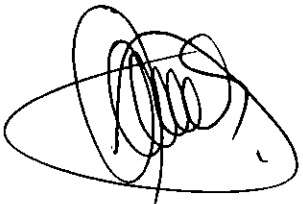



Asimismo, se incluye la siguiente cláusula específica de adaptación al Convenio Colectivo:

*"El presente Plan de Igualdad será objeto de revisión obligatoria en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo, con el fin de adaptar las medidas, objetivos y procedimientos que pudieran verse afectados, garantizando así la plena coherencia y compatibilidad entre ambos instrumentos.*

*Los acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta."*

## 16. FIRMA.

Una vez revisado y negociado el presente Manual del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alovera se firma 28 de octubre de 2025.

Por la representación del Ayuntamiento de Alovera	Por la representación de las personas trabajadoras
<p>Raúl Gil Muñoz 08111691 M</p> 	<p>M<sup>te</sup> Pilar López Gutiérrez 02277469-D</p> 
<p>M<sup>te</sup> PURIFICACIÓN TORTUERO PLIEGO. 03091024-M</p> 	<p>MANUEL LOZANO CAMPON 09.008.371-F</p> 
<p>M<sup>te</sup> JESÚS PAYO CABAL 02873349 M</p> 	<p>ALEXANDRA GONZÁLEZ ESCOBAR 335305872</p> 
<p>JOSE LUIS TORRES JIMÉNEZ 08998803-K</p> 	<p><del>VERÓNICA P</del> ANTONIO JIMÉNEZ MARIÁ 53017218 X</p> 
<p>VERÓNICA PEREIRO MONAY 09044005-2</p> 	<p>ELENA HERRERA DELGADO 53022756 H</p> 

## 17. ANEXO I – COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO.



En Alovera, 25 de enero de 2025

### COMPROMISO INSTITUCIONAL CON EL PLAN DE IGUALDAD

El AYUNTAMIENTO DE ALOVERA, declara su compromiso Institucional en la Implantación y aplicación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para esta finalidad, se realizarán actuaciones, acciones, medidas y políticas que garanticen la implementación, con carácter transversal, de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a nivel interno y de forma que se proyecte en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y en la gestión de interés público.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 establece que *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"*. El artículo 14 defiende el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 fija la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este ámbito, el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que *"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"*

En atención a lo expuesto anteriormente, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la presencia de la representación de la plantilla para que formen parte de la Comisión Negociadora y en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

Firmado por Alcaldía