

**PLAN DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
2025 - 2028**

**AYUNTAMIENTO DE ANGUITA**





1. PRESENTACIÓN.....	5
2. CONCIERTO DEL PLAN: COMISIÓN NEGOCIADORA .....	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	8
4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO: CONCLUSIONES .....	8
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	10
6. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS .....	11
EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN .....	12
EJE 2. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA.....	14
EJE 3. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA.....	16
EJE 4. CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL. ....	18
EJE 5. ACCIONES FORMATIVAS PARA LA IGUALDAD .....	20
EJE 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	21
7. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	22
7.1. PROCESO DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.....	22
7.2. FICHAS DE SEGUIMIENTO.....	24
8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	27
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	28
10. CRONOGRAMA: CALENDARIO DE ACTUACIONES. ....	30



## 1. PRESENTACIÓN

Se presenta el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Anguita para promover la igualdad efectiva de oportunidades dentro de la organización. El presente Plan está dirigido a todo el personal municipal independientemente de su forma contractual. Este Plan se ha realizado en el marco legislativo y normativo relativo a las estrategias para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de nivel nacional y autonómico. El marco general ha sido la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* y la *Ley 12/2010 de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha*.

FICHA IDENTIFICATIVA - AYUNTAMIENTO DE ANGUITA
C.I.F.P1903700A
DOMICILIO SOCIAL PLAZA MAYOR, 1-ANGUITA (19283-GUADALAJARA)
CNAE 8411-ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Nº CENTROS DE TRABAJO: 1

Se ha atendido a lo relativo a los *Reales Decretos Legislativos* en la materia (R.D.L. 2/2015, R.D.L. 5/2015, R.D.L. 6/2019, R.D.L. 901/2020, R.D.L. 902/2020) en lo que atañe al Ayuntamiento como Administración pública, En este sentido, de especial interés ha sido lo pactado en el *Acuerdo Marco para una Administración del S.XXI*.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha.
Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
Real Decreto legislativo ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública: registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

## 2. CONCIERTO DEL PLAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado a través de la creación de una Comisión Negociadora. Esta Comisión Negociadora se constituye el 8 de agosto de 2024. Se constituyó de manera negociada con representación de la entidad y de las personas trabajadoras conformada por:

1. En representación de la entidad: dos representantes (1 mujer y 1 hombre).
2. En representación de la plantilla: dos representantes (1 mujer y 1 hombre).

En el acuerdo firmado se establecen las siguientes competencias a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

1. Articular la ejecución de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
2. Realizar las actuaciones de seguimiento de la implementación de las medidas.
3. Evaluar al final del periodo de vigencia del Plan de Igualdad los resultados y avances para la igualdad efectiva.

Las partes negociadoras de la Comisión asumieron las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad ha contado con los apoyos externos especializados para el desarrollo de la labor encomendada. Previo a la elaboración del Plan que se presenta se realizó un diagnóstico, con cargo de la subvención concedida por la Diputación de Guadalajara, sobre la situación de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento con el fin determinar:

a) 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) Dificultades para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) El grado de formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) El grado de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) La idoneidad de las medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) La idoneidad de las medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) La efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En el acuerdo establecido por la Comisión constituye el resultado de la Fase 1 para la elaboración del Plan. El presente documento hace referencia a la Fase 3 (Diseño y aprobación del Plan Igualdad) e incluye un resumen de los resultados de Diagnóstico de la Fase 2. Asimismo, se recoge los procedimientos para el desarrollo de la Fase 4 y de la Fase 5.

FASES DE DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD 2023-2026
Fases 1.- Inicio de la propuesta para su elaboración: comunicación, inicio de reuniones para la creación de la Comisión negociadora y, finalmente, constitución de la Comisión.
Fase 2.- Diagnóstico de situación: análisis cuantitativo y cualitativo para diagnosticar la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la organización; detectando los déficits discriminatorios que se habrán de subsanar en medidas del Plan.

Fase 3. Diseño y aprobación del plan de igualdad: el presente documento refleja los objetivos y las medidas aprobados para el periodo 2025-28, y establece el seguimiento y evaluación mediante propuesta de indicadores.

Fase 4.- Implantación y seguimiento del plan de igualdad: durante el periodo 2025-28 se habrán de poner en marcha las medidas, y realizar el seguimiento para valorar el grado de desarrollo y los resultados obtenidos para el avance de la igualdad en la organización

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: al finalizar el periodo, se realizará una evaluación para determinar el grado de consecución de los objetivos, los resultados e impacto del desarrollo de las medidas del Plan, con el fin de determinar nuevas medidas si fuera necesario.

La Comisión negociadora del Plan se conforma también como Comisión de Seguimiento y será la encargada de observar y vigilar el buen desarrollo de las actuaciones previstas. De tal modo, se designa que sea la Comisión el órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento. Las partes negociadoras de la Comisión asumen las siguientes competencias:

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal de este Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras independientemente de que sean personal funcional o laboral y de la temporalidad de la contratación con la entidad. En este sentido, incluye tanto al funcionario interino y al personal laboral temporal. El ámbito territorial de aplicación es al Ayuntamiento de Anguita y, en ese sentido, quedan incluidos todos los Centros de trabajo del Ayuntamiento (1 centro de trabajo).

El ámbito temporal define la vigencia del Plan de Igualdad que queda determinado para el periodo 2025-2028.

### 4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO: CONCLUSIONES

El diagnóstico previo a la elaboración del Plan tenía como objetivo determinar la situación relativa a la igualdad de oportunidades en la entidad, con el fin de que revertiera en el diseño



de medidas del Plan de Igualdad para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización. Se plantearon los siguientes objetivos específicos para determinar la situación de partida:

a) Detectar 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) Detectar dificultades para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Analizar el grado de formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Determinar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Describir las medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las principales conclusiones del diagnóstico son:

1. Aunque solo existen dos puestos laborales, muestran cierta estereotipación que puede suscitar segregación ocupacional en futuros procesos selectivos. Es importante que el Ayuntamiento sea consciente y que trabaje por eliminar posibles discriminaciones indirectas en futuros procesos selectivos y contrataciones.
2. En este sentido, también se ha de trabajar para asegurar que no se refuerza esta segregación ocupacional en los Programas de Empleo.
3. Aunque existe cierta sensibilización con la igualdad de oportunidades por razón de género: se observa que no saben cómo se traduce en términos prácticos; es decir como articular dicha igualdad. Por tanto, puede concluirse que el Plan de Igualdad es el documento que están demandando para aplicar medidas y asegurar la igualdad efectiva en el Ayuntamiento.
4. Existe una voluntad municipal de utilizar la comunicación inclusiva como se observa en su página web. Sería óptimo trasladar esta voluntad al plano de la gestión; y en ambos casos revisar no solo en lo relativo al lenguaje sino a la comunicación no verbal.
5. Aunque en los procesos de selección se garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad; establecer criterios de acción positiva puede ser óptimo para futuros procesos de selección.
6. Hay una alta masculinización en el puesto de peón/a, sería labor del Ayuntamiento visibilizar a las mujeres en estos puestos para incentivar a las mujeres del municipio a participar en futuros procesos selectivos de esta índole.
7. La política retributiva está conformada no solo por las retribuciones salarial sino también por otras prestaciones económicas para el personal que incrementa las condiciones y la calidad el empleo. No obstante, los complementos son distintos según el tipo de puesto: el plus de experiencia para el puesto de auxiliar de la administración y el plus de disponibilidad para el puesto de peón/a. Es necesario revisar la justificación



- de estos complementos, sobre todo para evitar discriminaciones indirectas en lo relativo al plus de experiencia que no se disfruta en el puesto de peón/a.
8. Dado el pequeño tamaño del municipio se recomienda realizar el Sistema de Valoración de Puestos de la plantilla actual de laborales que además pueda revertir en la RPT, desde la propuesta de la auditoría retributiva.
  9. En este sentido, se recomienda capacitar a la Comisión Negociadora del plan en la auditoría retributiva y, en concreto, en la realización el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). De tal modo, que en posibles nuevas contrataciones utilicen criterios objetivos para la definición del puesto y no arrastren discriminaciones.
  10. Dado el tamaño de la entidad y el volumen de plantilla es un buen momento para abordar la incorporación de la perspectiva de género, lo que implicaría nuevas formaciones de la plantilla y de la Comisión Negociadora del Plan.
  11. Es importante habilitar canales de información y comunicación efectiva para sensibilizar y promover la igualdad en lo referido a la:
    - La transversalidad de género en la administración.
    - Las actuaciones para la promoción de la igualdad.
    - Las medidas de corresponsabilidad y conciliación.
    - El compromiso de elaboración del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
    - La implicación activa en el desarrollo del Plan de Igualdad.
    - La formación de todos los estamentos (políticos y laborales) de la entidad.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de este Plan de Igualdad es remover los obstáculos existentes dentro de la organización y funcionamiento interno del Ayuntamiento de Anguita para garantizar la igualdad efectiva de oportunidades para las mujeres y los hombres que forman parte del personal de la entidad. Para tal fin, se acuerdan los siguientes objetivos específicos:

Objetivo 1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción profesional, para lo cual se observarán los procesos de selección y se garantizará la cualificación de los/as responsables de dichos procesos.

Objetivo 2. Favorecer la presencia equilibrada de las mujeres y hombres en las diferentes áreas, grupos y categorías profesionales y puestos para evitar la segregación horizontal y vertical por razón de género en la organización.

Objetivo 3. Favorecer la conciliación corresponsable y facilitar a la plantilla el conocimiento y uso de sus derechos laborales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 4. Observar y eliminar los estereotipos de género y aminorar la incidencia de discriminaciones indirectas mediante la aplicación de la transversalidad de género en la cultura organizativa y en la comunicación institucional, promoviendo la sensibilización de la plantilla con la igualdad de oportunidades y el buen trato por razón de género.

Objetivo 5. Favorecer la vigilancia de la salud y la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Objetivo 6. Sensibilizar, difundir e informar de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género a fin de garantizar el uso y disfrute de estos y el apoyo de la organización a todos los niveles.

Objetivo 7. Prevenir las situaciones de acoso sexual por razón de sexo y el acoso laboral por razón de sexo e informar y sensibilizar a la plantilla para eliminar las actitudes que normalizan estas conductas.

Objetivo 8. La consecución de objetivos se realizará mediante la definición de medidas agrupadas en diferentes ejes de actuación y de las medidas contempladas en cada uno de ellos.

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS

Las medidas de este Plan de Igualdad se estructuran en seis Ejes de actuación. Cada Eje comprende un número determinado de medidas. Para cada medida se especifica: el objetivo que persigue, los recursos necesarios para su implementación y los indicadores de evaluación, las partes responsables de velar por su ejecución.

EJES ESTRATÉGICO - PLAN DE IGUALDAD 2023-2026
Eje 1.- Procesos de selección, acceso y contratación.
Eje 2. Información y sensibilización de la plantilla.
Eje 3. Comunicación institucional y cultura organizativa.
Eje 4. Clasificación, desarrollo y promoción profesional.
Eje 6. Prevención del acoso y apoyo a las víctimas de violencia de género.

## EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN

EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN	
<b>MEDIDA 1.1. COMPROMISO CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS</b>	
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso del Ayuntamiento de Anguita con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos selectivos y para informar y sensibilizar a posibles incorporaciones a la plantilla.
RECURSOS	<input type="checkbox"/> Texto normalizado para incorporar a los procesos y canales de selección de personal. Responsable: Secretaría Intervención.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Texto normalizado de compromiso del Ayuntamiento de Anguita. <input type="checkbox"/> Fecha de incorporación en la WEB del Ayuntamiento. <input type="checkbox"/> Nº de procesos públicos en los que se ha incorporado.
PLAZO EJECUTIVO	6 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN	
<b>MEDIDA 1.2. INCORPORACIÓN DE TEMARIO GENERAL DE IGUALDAD EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO</b>	
OBJETIVOS	Garantizar que las nuevas incorporaciones de plantilla tienen perspectiva de género y están sensibilizadas con la igualdad de oportunidad y de trato entre mujeres y hombres.
RECURSOS	<input type="checkbox"/> Legislación vigente en materia de igualdad (nacional y autonómica). <input type="checkbox"/> Plan de igualdad del ayuntamiento de Anguita
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Temarios seleccionados. <input type="checkbox"/> Preguntas según contenidos a incorporar en los procesos selectivos. <input type="checkbox"/> Número de preguntas establecidas en los procesos selectivos.
PLAZO EJECUTIVO	12 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN	
<b>MEDIDA 1.3. PROMOVER LA ACCIÓN POSITIVA EN LOS PROCESOS SELECTIVOS</b>	
OBJETIVOS	Aminorar la segregación ocupacional favoreciendo en caso de igualdad méritos y capacitación al sexo menos representado.
RECURSOS	Legislación vigente en materia de transversalidad y violencia de género (nacional y autonómica) y Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Anguita.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Definición de los parámetros para selección al sexo menos representado en igualdad de condiciones.
PLAZO EJECUTIVO	12 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.



EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1.4. PARIDAD EN LOS TRIBUNALES DE LOS PROCESOS SELECTIVOS	
OBJETIVOS	Asegurar la representación paritaria por razón de sexo en los tribunales de los procesos selectivos.
RECURSOS	Tribunales paritarios.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Establecimiento de la composición paritaria en los procesos selectivos.
PLAZO EJECUTIVO	12 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1.5. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PLANES DE EMPLEO	
OBJETIVOS	Favorecer la ruptura de la segregación ocupacional en los Planes de empleo municipales y/o cofinanciados.
RECURSOS	Porcentajes paritarios de acceso a los Programas de Empleo según sexo y situaciones de vulnerabilidad desde el Servicio de Empleo y la Concejalía de Igualdad. Definición de situaciones de vulnerabilidad desde el Servicio de Empleo la Concejalía de Igualdad: violencia de género, discapacidad, riesgo social, etc.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres y hombres en los Programas de empleo. <input type="checkbox"/> Porcentaje de mujeres y hombres según puestos en los Programas de empleo. <input type="checkbox"/> Porcentajes de mujeres víctimas de violencia de género. <input type="checkbox"/> Porcentaje de personas según sexo en situaciones de vulnerabilidad.
PLAZO EJECUTIVO	6 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

## EJE 2. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA

EJE 2.- INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA	
MEDIDA 2.1. MÓDULO FORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD	
OBJETIVOS	Asesoramiento técnico sobre la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento.
RECURSOS	Programa transversalidad: asesoramiento externo.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Horas de asesoramiento técnico. <input type="checkbox"/> Áreas de incorporación de la transversalidad de género. <input type="checkbox"/> Número de aplicaciones prácticas: comunicados, documentos, protocolos, etc.
PLAZO EJECUTIVO	24 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 2.- INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA	
MEDIDA 2.2. DIVULGACIÓN DEL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	
OBJETIVOS	Divulgar el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad de género y el Plan de Igualdad mediante los canales de información interna y la visibilización en la WEB del Ayuntamiento.
RECURSOS	<input type="checkbox"/> Canales de comunicación internos. <input type="checkbox"/> Cartelería.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Nº de medidas informadas anualmente durante el periodo de vigencia del Plan. <input type="checkbox"/> Tipo de medidas informadas anualmente durante el periodo de vigencia del Plan.
PLAZO EJECUTIVO	12 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 2.- INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA	
MEDIDA 2.3 SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL ADSCRITO A LOS PLANES DE EMPLEO	
OBJETIVOS	Garantizar que el personal adscrito a Programas de Empleo conoce el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad mediante la impartición de un módulo de sensibilización.
RECURSOS	Plan de Igualdad
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Nº de horas de sensibilización en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento. <input type="checkbox"/> Alumnado según tipo de puesto y sexo.
PLAZO EJECUTIVO	Estimación anual: Vinculado a la ejecución de los Programas de Empleo
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.



EJE 2.- INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA	
MEDIDA 2.4. INFORMACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
OBJETIVOS	Difundir las medidas legales para la conciliación legal y posibles mejoras del Ayuntamiento.
RECURSOS	Elaboración de un dossier informativo de medidas de conciliación.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Documento o dossier informativo. <input type="checkbox"/> Sistema de divulgación.
PLAZO EJECUTIVO	24 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

### EJE 3. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA

EJE 3.- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA	
MEDIDA 3.1. PROMOCIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL AYUNTAMIENTO.	
OBJETIVOS	Constatar la imagen de compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades y de trato por razón de género.
RECURSOS	Visibilización del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades y de trato.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Cartelería <input type="checkbox"/> WEB
PLAZO EJECUTIVO	12 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 3.- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA	
MEDIDA 3.2. WEB INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVOS	Garantizar la comunicación no sexista y el lenguaje inclusivo en la Web institucional del Ayuntamiento.
RECURSOS	Programa transversalidad: asesoramiento externo.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de imágenes no sexistas ni estereotipadas en la WEB. <input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de uso de un lenguaje inclusivo en la WEB. <input type="checkbox"/> Nº de documentos revisados y actualizados.
PLAZO EJECUTIVO	48 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 3.- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA	
MEDIDA 3.3 REDES SOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVOS	Garantizar la comunicación no sexista y el lenguaje inclusivo en las RRSS del Ayuntamiento.
RECURSOS	Programa transversalidad: asesoramiento externo.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de imágenes no sexistas ni estereotipadas en las RRSS. <input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de uso de un lenguaje inclusivo en las RRSS. <input type="checkbox"/> Impacto de género de las noticias publicadas.
PLAZO EJECUTIVO	42 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 3.- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA	
MEDIDA 3.4. COMUNICACIÓN INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA IGUALDAD	
OBJETIVOS	Garantizar una comunicación interna inclusiva y para la igualdad en los canales internos.
RECURSOS	Programa transversalidad: asesoramiento externo.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas. <input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de uso lenguaje inclusivo en las notificaciones a la plantilla. <input type="checkbox"/> Nº de comunicados revisados y actualizados.
PLAZO EJECUTIVO	48 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 3.- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA	
MEDIDA 3.5. PROMOCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA Y NO SEGREGADA EN LA REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	
OBJETIVOS	Promocionar la representación paritaria en encuentros institucionales.
RECURSOS	Representantes institucionales
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de representación paritaria en actos institucionales. <input type="checkbox"/> Grado (escala 1 a 5) de representación según temáticas de los actos.
PLAZO EJECUTIVO	18 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

**EJE 4. CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

<b>EJE 4.- CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>MEDIDA 4.1. OBSERVATORIO DE LA BRECHA SALARIAL</b>	
OBJETIVOS	Detectar posibles cambios en las condiciones de trabajo de determinados puestos para poder actualizar las retribuciones salariales de acuerdo con los mismos, evitando discriminaciones y desigualdades salariales.
RECURSOS	Revisión anual de la descripción de los puestos de trabajo: adecuación de las condiciones de trabajo predefinidas con las que se están dando.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Nº de puestos con cambios en las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género. <input type="checkbox"/> Nº y tipo de puestos con nuevas condiciones de trabajo según sexo. <input type="checkbox"/> Nº de complementos salariales ampliados desde la perspectiva de género. <input type="checkbox"/> Nº de solicitudes de complementos salariales según sexo y puestos.
PLAZO EJECUTIVO	42 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

<b>EJE 4.- CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>MEDIDA 4.2. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA</b>	
OBJETIVOS	Realizar la valoración de puestos de trabajo en relación con la igualdad retributiva.
RECURSOS	Registro retributivo
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Resultados del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). <input type="checkbox"/> Ajustes retributivos realizados.
PLAZO EJECUTIVO	42 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

<b>EJE 4.- CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>MEDIDA 4.3. PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA</b>	
OBJETIVOS	Evitar sesgos de género en los procedimientos de promoción interna que puedan arrastrar los criterios de objetividad.
RECURSOS	Impacto de género de las condiciones de procedimientos internos.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Nº de procedimientos internos revisados desde la perspectiva de género. <input type="checkbox"/> Nº modificaciones realizadas según análisis del impacto de género.
PLAZO EJECUTIVO	24 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 4.- CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 4.4. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
OBJETIVOS	Formar en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asegurar la definición de los nuevos puestos de acuerdo con esta valoración.
RECURSOS	SVPT y RPT.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Formación teórico-práctica (horas) <input type="checkbox"/> Formación práctica: adecuación de la puntuación asignada al nuevo puesto según el SVPT. <input type="checkbox"/> Asignación del nuevo puesto a la RPT.
PLAZO EJECUTIVO	18 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 4.- CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 4.5. ELIMINACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO EN EL USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
OBJETIVOS	Observar el uso indiferenciado de las medidas de conciliación por mujeres y hombres de la plantilla.
RECURSOS	Datos de medidas de conciliación utilizados por la plantilla.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Nº de medidas solicitadas según sexo. <input type="checkbox"/> Nº de medias concedidas según sexo. <input type="checkbox"/> Nº de medidas utilizadas según sexo. <input type="checkbox"/> Nº de medidas utilizadas según clasificación profesional y puestos para cada sexo.
PLAZO EJECUTIVO	Anual
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

## EJE 5. ACCIONES FORMATIVAS PARA LA IGUALDAD

EJE 5.- ACCIONES FORMATIVAS PARA LA IGUALDAD	
MEDIDA 5.1. FORMACIÓN EN COMUNICACIÓN: IMAGENES Y LENGUAJE INCLUSIVO	
OBJETIVOS	Capacitar al personal para fomentar la comunicación para la igualdad y el lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento mediante formación específica.
RECURSOS	Plan formativo.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Nº de horas de formación en medidas para la igualdad de oportunidades. <input type="checkbox"/> Nº de participación según sexo. <input type="checkbox"/> Nº de participación según áreas y puestos (para cada sexo). <input type="checkbox"/> Contenidos trabajados (lenguaje inclusivo, comunicación no sexista, etc.).
PLAZO EJECUTIVO	32 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 5.- ACCIONES FORMATIVAS PARA LA IGUALDAD	
MEDIDA 5.5. FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVOS	Formación específica en gestión de la igualdad en las organizaciones.
RECURSOS	Plan de formación.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Nº de horas de formación en medidas para la igualdad de oportunidades. <input type="checkbox"/> Nº de participación según sexo. <input type="checkbox"/> Nº de participación según áreas y puestos (para cada sexo). <input type="checkbox"/> Contenidos trabajados (lenguaje inclusivo, comunicación no sexista, etc.)
PLAZO EJECUTIVO	6 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

## EJE 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 6 PREVENCIÓN DEL ACOSO Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 6.1. VISIBILIZAR LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL	
OBJETIVOS	Hacer comprensible a la plantilla las situaciones de acoso sexual y la penalización de estas.
RECURSOS	Presupuesto: elaboración de dossier informativo.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Dossier informativo. <input type="checkbox"/> Envío a todo el personal.
PLAZO EJECUTIVO	6 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	
MEDIDA 6.2. IN-FORMACIÓN EN VIOLENCIA DE GENERO: OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES EN MATERIA LABORAL	
OBJETIVOS	Conocer las obligaciones legales en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género.
RECURSOS	Folleto informativo.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Documento informativo. <input type="checkbox"/> Envío a todo el personal.
PLAZO EJECUTIVO	32 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

EJE 6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	
MEDIDA 6.3. COMITÉ DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVOS	Crear un protocolo coordinado con los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de género.
RECURSOS	Coordinación con recursos públicos especializados.
INDICADORES	<input type="checkbox"/> Número de coordinaciones. <input type="checkbox"/> Número de protocolos.
PLAZO EJECUTIVO	38 meses
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

## 7. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se establece un sistema de seguimiento, evaluación y revisión a lo largo de todo el proceso de desarrollo del Plan y de la implementación de las medidas definidas con el fin de asegurar una adecuada ejecución, detectar desajustes y realizar subsanaciones necesarias. Se trata de lograr la máxima eficacia, eficiencia y efectividad para la consecución de las medidas establecidas y, subsiguientemente, de los objetivos propuestos:

- Determinar el grado de consecución de los objetivos previstos.
- Seguir y evaluar el cumplimiento de las medidas del Plan.
- Valorar la adecuación de propuestas de implementación y metodologías utilizadas.
- Detectar necesidades emergentes o reajustes para el alcance de los resultados propuestos.

### 7.1. PROCESO DE SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad) será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El proceso de seguimiento y revisión propuesto se estructura en las siguientes fases, a través de las cuales se irá midiendo y siguiendo el proceso de implementación del Plan: implantación, seguimiento y evaluación de resultados (de cada medida propuesta) y según el cronograma previsto.

1. **IMPLEMENTACIÓN.** Reunión inicial de la Comisión donde cada responsable tendrá que recabar a lo largo del proceso la información relativa a la implementación y desarrollo de la medida según indicadores.
2. **SEGUIMIENTO.** La comisión se reunirá cada seis meses para el seguimiento de la implementación de las medidas del Plan. En estas reuniones se determinará la correcta implementación de las medidas y la propuesta de nuevas implementaciones.
  - Grado de ejecución de las medidas.
  - Resumen de las materias tratadas.
  - Acuerdos totales o parciales adoptados: propuestas.
  - Puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
3. **REVISIÓN.** Anualmente se presentará un informe de revisión del proceso de acuerdo con las actividades de seguimiento y el cronograma previsto. Se trata de baremar el resultado anual según las actuaciones desarrolladas y realizar ajustes necesarios para la siguiente anualidad. Estructura del informe:

- Nº de medidas ejecutadas.
- Grado de ejecución de las medidas: iniciada, en desarrollo, ejecutada.
- Descripción de acciones desarrolladas.
- Ajustes a la previsión de ejecución (cronograma).
- Adecuación de resultados a los objetivos previstos.
- Propuestas de ajuste y mejoras (a aprobar por la Comisión).

Los recursos necesarios para un correcto seguimiento de implementación y ejecución del Plan, así como del proceso de evaluación intermedio y final requiere de herramientas para la sistematización de la recogida de información y medición de las actuaciones y del proceso:

1. Fichas de seguimiento: implantación de medidas<sup>1</sup>:
  - Ficha 1.- Seguimiento: descripción de desarrollo de la medida.
  - Ficha 2.- Indicadores de seguimiento.
  - Ficha 3.- Indicadores de resultados.
  - Ficha 4.- Indicadores de proceso.
  - Ficha 5.- Indicadores de impacto.
2. ESTRUCTURA PREDETERMINADA PARA LA RECOGIDA SISTEMATIZADA DE LAS REUNIONES DE SEGUIMIENTO (SEGUIMIENTO Y REVISIÓN).
  - Análisis según indicadores.
  - Espacio virtual de trabajo compartido por la Comisión y por el asesoramiento externo especializado.
  - Libro de actas.

---

<sup>1</sup> Se puede utilizar la Ficha de seguimiento propuesta en la Guía de para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas (Anexo XII. Pág. 124). Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. FSE y Ministerio de Igualdad. Enero 2021. (<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2021/Enero/GuiaPlanesdeIgualdad.htm>).

## 7.2.FICHAS DE SEGUIMIENTO

FICHA 1.- SEGUIMIENTO: DESCRIPCIÓN DE DESARROLLO DE LA MEDIDA	
<input type="checkbox"/> Medida.	
<input type="checkbox"/> Responsables de implementación.	
<input type="checkbox"/> Cumplimenta la ficha.	
<input type="checkbox"/> EJE al que pertenece la medida.	
<input type="checkbox"/> Objetivo de la medida.	
<input type="checkbox"/> Fecha implantación.	
<input type="checkbox"/> Fecha de fin de la implementación.	
<input type="checkbox"/> Ajuste con el cronograma previsto	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo.

FICHA 2.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO. (según los definidos para cada medida en su Ficha)	
<input type="checkbox"/> Indicador 1 _____	
<input type="checkbox"/> Indicador 2 _____	
<input type="checkbox"/> Indicador 3 _____	
<input type="checkbox"/> Indicador 4 _____	
<input type="checkbox"/> Indicador 5 _____	

FICHA 3.- INDICADORES DE RESULTADOS	
<input type="checkbox"/> Nivel de ejecución.	<input type="checkbox"/> Ejecutada. <input type="checkbox"/> En proceso. <input type="checkbox"/> En espera.
<input type="checkbox"/> Motivos de falta del nivel de ejecución.	<input type="checkbox"/> Ejecutada. <input type="checkbox"/> Falta de RRHH. <input type="checkbox"/> Falta de materiales. <input type="checkbox"/> Falta de tiempo. <input type="checkbox"/> Falta de participación. <input type="checkbox"/> Descoordinación Dptos. <input type="checkbox"/> Necesidad de asistencia técnica. <input type="checkbox"/> Otros: _____

FICHA 4.- INDICADORES DE PROCESO	
<input type="checkbox"/> Adecuación de los recursos asignados.	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo.
<input type="checkbox"/> Dificultades/ barreras en la implantación.	
<input type="checkbox"/> Soluciones adoptadas	

<input type="checkbox"/> Resultados esperados.	
<input type="checkbox"/> Resultados conseguidos.	
<input type="checkbox"/> Coste del desarrollo de la medida.	

<b>FICHA 5.- INDICADORES DE IMPACTO</b>	
<input type="checkbox"/> Grado de reducción de desigualdades	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo.
<input type="checkbox"/> Desigualdades reducidas	
<input type="checkbox"/> Mejoras en pro de la igualdad	
<input type="checkbox"/> Satisfacción con el resultado.	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo.
<input type="checkbox"/> Impacto de género.	<input type="checkbox"/> Positivo. <input type="checkbox"/> Negativo.

	<input type="checkbox"/> Neutro.
<input type="checkbox"/> Satisfacción con el grado de desarrollo.	<input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo.
<input type="checkbox"/> Propuesta de mejoras (si fuera necesario).	

## 8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se realizará una evaluación Intermedia y una evaluación final. La evaluación intermedia servirá para evaluar el grado de consecución de objetivos en el periodo 2025-2026. Se establecerá el grado de cumplimiento de implementación de medidas de acuerdo con la previsión propuesta. Se estimarán los ajustes que fueran necesarios en cuanto a las medidas, los recursos definidos, las áreas responsables y los plazos ejecutivos. Al finalizar el periodo de referencia se realizará una evaluación final con los mismos objetivos que en la intermedia, pero con valoración del desarrollo ejecutivo completo (2024-2028).:

- Evaluación intermedia: según los indicadores predefinidos y del análisis comparativo de desarrollo según previsión inicial.
- Evaluación final: resultados finales de evaluación según indicadores, revisión de diagnóstico, principales debilidades y dificultades de desarrollo en el periodo 2027-2028, y fortalezas y oportunidades para el periodo 2029-32.

La evaluación medirá tanto los resultados como el proceso y el impacto de las actuaciones realizadas:

- Evaluación de resultados: relativo al grado de consecución de objetivos, de los resultados esperados y e l nivel de corrección de desigualdades.
- Evaluación del proceso: donde se mide el nivel de desarrollo de las acciones, el grado de dificultad o barreras en la implantación de las medidas, soluciones aportadas ante los bloqueos o dificultades, cambios de re-ajustes y el grado de avance hacia la igualdad de oportunidades de acuerdo con las acciones desarrolladas.
- Evaluación del impacto: asegurar un impacto positivo por razón de género de las actuaciones desarrolladas, evitando efectos negativos no contemplados, y medir el grado de transformación de la cultura de la organización relativa a la transversalidad de género y la reducción de desigualdades (impacto positivo).

Establecido el proceso de seguimiento, se garantiza una sistematización en los procesos de recopilación y análisis de la información y documentación. Asimismo, se recomienda la elaboración de cuestionarios para la implicación de la plantilla sobre los beneficios y adecuación



de las actuaciones ejecutadas y las medidas implementadas. También para la Comisión de Seguimiento y para la dirección. A priori, se utilizarán los modelos de cuestionarios planteados en la Se utilizarán modelos de cuestionario tipo a los de la *Guía de para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas*<sup>2</sup> del Ministerio de Igualdad. No obstante, estos pueden ser modificados a decisión de la Comisión de Seguimiento.

El informe de evaluación ha de concluir en propuesta de mejoras que se den a conocer en la organización, y que sirva para plantear el Plan para el siguiente periodo. Los informes de evaluación se realizarán con la siguiente estructura y facilitando toda la información relativa a:

1. DATOS GENERALES.
2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS:
3. RELACIÓN DE LAS MEDIDAS EJECUTADAS PARA CADA EJE.
4. CONCLUSIONES DE LOS CUESTIONARIOS.
5. VALORACIÓN GENERAL DEL PERIODO DE REFERENCIA.
6. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN.
7. INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO:
8. CONCLUSIOENS Y PROPUESTAS.

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales y para la aceptación de propuestas de modificación para la corrección de desviaciones observadas entre las acciones propuestas y las acciones realizadas.

En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión de Igualdad como responsable del seguimiento de este:

- La Comisión de Igualdad como responsable del seguimiento del Plan podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que intervendrá con voz, pero sin voto.
- En caso de desacuerdo, la Comisión de Igualdad como responsable del seguimiento del Plan podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos,

---

<sup>2</sup> Guía de para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas (Anexo XV. Pág. 127 a 131). Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. FSE y Ministerio de Igualdad. Enero 2021. (<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2021/Enero/GuiaPlanesdelIgualdad.htm>).

si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

- El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión de Igualdad, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las personas que integran la Comisión de Igualdad como responsable del seguimiento de este y, en su caso, las personas expertas que las asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Las personas que integren la Comisión de Igualdad como responsable del seguimiento de este serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada de enfermedad o por hacer uso de permisos laborales retribuidos o no retribuidos de acuerdo con el convenio de aplicación. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la entidad serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

## 10. CRONOGRAMA: CALENDARIO DE ACTUACIONES.

EJE	MEDIDA	2025		2026		2027		2028	
		6 mess	12 mess	18 meses	24 meses	32 meses	38 meses	42 meses	48 meses
EJE 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN.	1.1. Garantizar que las nuevas incorporaciones de plantilla tienen perspectiva de género								
	1.2. Aminorar la segregación ocupacional								
	1.3. Asegurar la representación paritaria por razón de sexo en los tribunales								
	1.4. Favorecer la ruptura de la segregación ocupacional								
	1.5. Módulo formativo del Plan de Igualdad a la plantilla								
EJE 2.- INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA.	2.1. Asesoramiento técnico sobre la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento								
	2.2. Divulgar el compromiso con la igualdad de género: canales de información interna y la visibilización en la WEB del Ayuntamiento								
	2.3. Garantizar que el personal adscrito a Programas de Empleo conoce el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad								
	2.4. Difundir las medidas legales para la conciliación legal y posibles mejoras del Ayuntamiento								
EJE 3.- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZATIVA.	3.1. Constatar la imagen de compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades y de trato por razón de género								
	3.2. Garantizar la comunicación no sexista y el lenguaje inclusivo en la Web institucional del Ayuntamiento								
	3.3. Garantizar una comunicación interna inclusiva y para la igualdad en los canales internos								
	3.4. Garantizar la comunicación no sexista y el lenguaje inclusivo en las RRSS del Ayuntamiento								
	3.5. Promocionar la representación paritaria en encuentros institucionales								
EJE 4.- CLASIFICACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	4.1. Detectar posibles cambios en las condiciones de trabajo de determinados puestos para poder actualizar las retribuciones salariales de acuerdo con los mismos, evitando discriminaciones y desigualdades salariales								
	4.2. Realizar la valoración de puestos de trabajo en relación con la igualdad retributiva								
	4.3. Evitar sesgos de género en los procedimientos de promoción interna que puedan arrastrar los criterios de objetividad								
	4.4. Formar en el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asegurar la definición de los nuevos puestos de acuerdo con esta valoración								
	4.5. Observar el uso indiferenciado de las medidas de conciliación por mujeres y hombres de la plantilla								
EJE 5.- ACCIONES FORMATIVAS PARA LA IGUALDAD.	5.1. Capacitar al personal para fomentar la comunicación para la igualdad y el lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento mediante formación específica								
	5.2. Formación específica en gestión de la igualdad en las organizaciones								
EJE 6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	6.1. Hacer comprensible a la plantilla las situaciones de acoso sexual y la penalización de estas								
	6.2. Conocer las obligaciones legales en el ámbito laboral para las víctimas de violencia de género								
	6.3. Crear un protocolo coordinado con los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de género								

Cód. Validación: AMD7F65WVF4Q76FWGWK356W  
 Verificación: <https://angulita.seleccion.es/Documentos/validacion/AMD7F65WVF4Q76FWGWK356W>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico.Gestiona.LPágina 30 de 32



AÑO	2023				2024				2025				2026			
FASE	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC
IMPLEMENTACIÓN																
SEGUIMIENTO																
REVISIÓN																
EVALUACIÓN																

Cód. Validación: AWD7FG5WYF4Q476PWGWK356W  
 Verificación: <https://anguita.sedelectronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | P. 31 de 32



