



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE

25 de OCTUBRE 2024 a 25 de OCTUBRE de 2028

DATOS DE IDENTIFICACIÓN D+B3:G36E LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE CONTACTO

Razón Social	Ayuntamiento de Trijueque
CIF	P1935100F
Dirección	Plaza Mayor, 1. 19192 Trijueque
Teléfono	949322012
PERSONA RESPONSABLE	
Nombre	Javier Vela Valderas
Cargo	Alcalde-Presidente
Email	Ayuntamiento de Trijueque
PERSONA RESPONSABLE TEMAS DE IGUALDAD	
Nombre	Manuel de Miguel González
Cargo	Secretario-Interventor-Tesorero
Teléfono	625388193
Email	manuel.demiguel@ayto-trijueque.es

CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

FORMA JURÍDICA	
Tipo	Ente público
ACTIVIDAD	
Sector	Servicios
CNAE principal (4 dígitos)	8011
Descripción de la actividad	SERVICIOS A LA CIUDADANIA
Mercado	
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	de 1 a 10
Facturación anual (€) / Presupuesto anual (€) para entidades sin ánimo de lucro	de 500.000 a 1.000.000





INDICE

- A. INTRODUCCIÓN
 - AGENTES IMPLICADOS.
 - FASES DEL PLAN DE IGUALDAD
- B. PRINCIPIOS RECTORES.**
- C. MARCO LEGAL.
- D. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TEMPORALIDAD.**
- E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.
- F. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS.**
- G. MEDIDAS E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
- H. PLAN DE IGUALDAD - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**
- I. GLOSARIO DE TÉRMINOS**
- J. ANEXOS:**
 - I. CRONOGRAMA.
 - II. COMPROMISO INSTITUCIONAL
 - III. CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
 - IV. PROTOCOLO DE ACOSO.
 - V. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
 - VI. AUDITORIA RETRIBUTIVA
- K. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA**
- L. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN PLENO Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO**





A. INTRODUCCIÓN

Tras la publicación de la ley la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres , el Ayuntamiento , en su compromiso con el desarrollo de políticas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y siendo consciente de que la igualdad y la diversidad son fundamentales para el crecimiento de una sociedad más justa y equilibrada ha IMPULSADO las negociaciones dirigidas hacia el ACUERDO que constituye el I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE. El Plan de Igualdad da respuesta a las obligaciones normativas a las que hace referencia tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, como el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo que lo modifica, así como la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha. Esta última regula los planes de igualdad en la Administración Pública en su artículo 40:

1. *Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.*

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

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

Así mismo **II PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CASTILLA LA MANCHA 2019-2024**, recoge en su EJE 1: **E1A6. IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL MEDIDAS:**

E1A6M1. Incentivos para la elaboración de planes de igualdad en ayuntamientos y diputaciones

- **AGENTES IMPLICADOS.**





Este PLAN de IGUALDAD es el fruto del trabajo de la COMISIÓN NEGOCIADORA (compuesta por miembros de la administración local y la representación sindical) y de la colaboración de otros departamentos del Ayuntamiento y de agentes externos.

Para proceder a su formación se solicitó a los sindicatos más representativos del sector que nombrar representación para formar parte de la misma (UGT, CCOO y CSIF) y en este caso no se obtuvo respuesta de ningún sindicato, por lo que se conformó una comisión AD HOC. (Se adjunta acta de constitución)

- **FASES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las actuaciones y procesos realizados para la elaboración del presente plan de igualdad han sido las siguientes:

i. **Compromiso Institucional**, debidamente desarrollado y firmado por la Alcaldía.

ii. **Compromiso de las organizaciones sindicales más representativas**
Constitución de la Comisión Negociadora del Plan, formado por los sindicatos más representativos, la representación unitaria y así mismo por el equipo de Gobierno. Dicha comisión se dotó de su reglamento de funcionamiento, asumiendo las funciones que le son inherentes respecto del diagnóstico de situación, desarrollo de objetivos y medidas que conforman el plan, evaluación y seguimiento e impulso de acciones de sensibilización e información.

Esta comisión ha contado con el apoyo técnico de la consultora Venia Consultoría y Sistemas S.L durante todo el proceso.

iii. **Elaboración del Diagnóstico de Situación.** Dadas las características de este Ayuntamiento el Diagnóstico en cuanto a los datos cuantitativos y cualitativos son mínimos y estamos ante una entidad local sin prácticamente personal y con muy poco personal político, por lo que la recopilación de estos datos será meramente informativa. No obstante, la comisión de igualdad supervisó, debatió y realizó cuantas acciones estimó pertinentes hasta la aprobación del informe de diagnóstico, haciendo suyo el mismo.

En el diagnóstico de situación se han analizado las siguientes áreas:

1. Procesos de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción Profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.
6. Ejercicio responsable 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. Comunicación (imagen y lenguaje).
 11. Prevención de Riesgos laborales
 12. Violencia de género
- iv. **Objetivos y Medidas**, elaboradas a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación y de las necesidades que de él se desprenden, en aras a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Dichas medidas cuentan con una temporalización en aras a alcanzar los distintos objetivos planteados, así como los indicadores de cumplimiento y los y las responsables.

B. PRINCIPIOS RECTORES.

La elaboración, puesta en marcha y seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios rectores:

Participación y negociación: han participado activamente el equipo de gobierno de la entidad local y la representación de las trabajadoras y los trabajadores -a través de las organizaciones sindicales más representativas-, elaborándose el informe de diagnóstico y el plan de igualdad dentro de un proceso de negociación de las partes.

Transversalidad: Este Plan pretende incluir la igualdad de género en todas las áreas de gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento siendo de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma

Flexibilidad y dinamismo: Es un Plan dinámico y flexible de manera que pueda sufrir cambios que le permitan adaptarse a las circunstancias que puedan surgir durante su puesta en marcha.

Comunicación: Intercambio de información entre las áreas con responsabilidad de la puesta en marcha de las medidas y elemento necesario para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas.

Seguimiento y evaluación. Para comprobar la puesta en marcha de las actuaciones y la comprobación de sus resultados.

C. MARCO LEGAL

El principio de igualdad es el eje fundamental sobre el que se asienta la legislación de toda índole y en todos los niveles territoriales de aplicación, pero ha sido en los últimos tiempos cuando se ha constatado, con la nueva regulación, la necesidad de ser firmes en todos los ámbitos, también en el aspecto empresarial de esta entidad pública como es el Ayuntamiento de TRIJUEQUE, que nos ocupa, en aras a erradicar todo tipo de desigualdades.





El Ayuntamiento de TRIJUEQUE se sustenta en toda la legislación que a continuación se pasa a exponer, y que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido, entre mujeres y hombres.

Normativa internacional

Como fundamento esencial y fuente de las posteriores legislaciones en materia de igualdad contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, pues en su artículo primero proclama que “todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”, y en el siguiente se establece que todas las personas cuentan con estos derechos y libertades “sin distinción raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política (...)”. Así como el segundo párrafo del artículo 23 hace referencia a la igualdad salarial por el mismo trabajo. Todos ellos, al igual que el propio preámbulo, se asientan en la igualdad de condiciones, lo que se instaura como principio rector, aunque se requirió el paso de los años para el adecuado desarrollo normativo sectorial. En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo desarrollo en el año 1951 el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración sin discriminación por sexo, que instaba a los Estados miembro a integrar este derecho en su normativa, así como a establecer mecanismos que garantizaran su cumplimiento. Años después, en 1958, y en la misma línea el Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, en aras de promover la igualdad de oportunidades y de trato en esta materia. En 1966 se proclamaban en la Asamblea General de las Naciones Unidas dos Pactos Internacionales de gran calado, aunque no entrarían en vigor hasta pasados 10 años. Por un lado, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en numerosos artículos señala la igualdad sin ningún tipo de discriminación, como el artículo 3 y el 26, que refiere a la igualdad ante la ley. Por otro lado, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se enmarcan las garantías de disfrute de derechos sin discriminación de ningún tipo en su artículo segundo y tercero. Y el artículo 7 introduce de nuevo la igualdad de remuneración, de condiciones laboral y oportunidades entre sexos.

No obstante, no es hasta el año 1979 que se proclama la necesidad de garantizar la igualdad de género con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, con la derogación de toda normativa con carácter discriminatorio y el establecimiento de protección jurídica de las mujeres con tribunales especializados -artículo 2-.

En la misma época, las Naciones Unidas empezaron a organizar **Conferencias Mundiales** sobre la Mujer, de manera periódica. La primera de ellas en 1975 en Ciudad de México, en Copenhague en 1980, Nairobi en 1985, y, diez años después





la conferencia celebrada en Beijing. Esta marcó un punto de inflexión en la materia al elaborar un programa de acción, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la que se introducía la perspectiva de género mediante objetivos a largo plazo en 12 áreas, con la finalidad de afianzar el empoderamiento femenino. Con todo ello, y conociendo que, a partir de este momento el desarrollo normativo fue en aumento progresivo, debemos señalar que el principio de igualdad sigue presente como objetivo mundial, y así se plasma en **la Agenda 2030 que se aprobó en 2015. Con sus 17 objetivos, 169 metas y 232 indicadores, la Agenda 2030 es la punta de lanza de un programa amplio integral y universal de desarrollo sostenible que reconoce la complejidad y los obstáculos estructurales para un cambio social transformador.** La gran amplitud de la Agenda 2030 resulta especialmente notable dado el considerable esfuerzo que se ha hecho por lograr un conjunto de objetivos simplificado que facilite la comunicación y la planificación. El compromiso con la igualdad de género también es significativo, transversal y se basa firmemente en los derechos humanos.

Normativa europea La Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales se proclama en 1950 se publica teniendo en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en aras de asegurar el reconocimiento y aplicación que se enuncian en la misma. A propósito, se han ido adhiriendo diferentes Protocolos, como el número 12, con la entrada en el nuevo siglo en Roma, el cual tiene como objeto principal la regulación de la “prohibición general de la discriminación”.

Asimismo, los tratados constitutivos de la Unión Europea, todos ellos, sus modificaciones, y los actuales Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, contienen los principios rectores de actuación del territorio europeo y los miembros parte, encontrándose la igualdad y no discriminación en la base de todos ellos.

En el año 1976 se desarrolla la **Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre sexos en el ámbito laboral, regulando la no discriminación desde el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. En la misma línea la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, que alude al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato y, además, incorpora los conceptos de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual. En 2011, el Consejo publicó el Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020), un breve documento que contiene las claves en la consecución de la igualdad, con el compromiso de reducir las desigualdades laborales,**





promover equilibrio esferas pública y privada, combatir las violencias contra las mujeres, así como instaba a los Estados miembros a implementar medidas siguiendo la hoja de ruta.

El pasado año, la Comisión Europea desarrolló la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** que establece los objetivos políticos y acciones concretas en aras de lograr avances en materia de igualdad, a su vez que, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos objetivos se materializan en la agenda 2030, en donde se introducen conceptos como la interseccionalidad, aludiendo a las circunstancias específicas que pueden vivir diferentes mujeres en el mundo debido a su situación y las consecuencias de la pertenencia a diversos colectivos discriminados; todo ello acompañado de la perspectiva de género en la formulación de políticas y la financiación específica para sentar las bases de una sociedad efectivamente igualitaria.

Normativa nacional

La Constitución Española de 1978 proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el **artículo 14**; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo. En materia de igualdad la legislación fue adaptándose progresivamente a partir de los años 2000 trasponiendo las normativa internacional y directivas europeas, así como desarrollando leyes nacionales. En 2003 **con la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, que introducía la elaboración de informes sobre el impacto por razón de género. Un año más tarde se desarrolló la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la Violencia de Género**, que supuso un gran avance en la consecución de la erradicación de la violencia, como discriminación más visible respecto a las mujeres, estableciendo sanciones, así como reconociendo a las víctimas, tanto mujeres como descendientes, la asistencia por parte de los poderes públicos. Todo ello adquirió mayor relevancia con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**. En la misma se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad de este y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en





cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral. Respecto al ámbito laboral el **Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.**

En este sentido el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas.** Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo. También progresivamente se introducía la equiparación de los permisos de paternidad, ejercidos por la persona cónyuge de la persona gestante, lo que ha generado un avance normativo que permite el efectivo ejercicio corresponsable respecto a los cuidados de los descendientes. En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, el pasado año se aprobó, por un lado, el **Real Decreto 901/2020, 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.** Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo de este para su adecuación e impacto. Por otro lado, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres,** sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

Normativa autonómica

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre hombres y mujeres de Castilla la mancha.

Así mismo **la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha regula los planes de igualdad en la Administración Pública en su artículo 40:**

“1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se





promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

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

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

II Plan Estratégico Para La Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla - Mancha 2019-2024, recoge en su EJE 1: *E1A6. IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL*

D. AMBITO APLICACIÓN y TEMPORALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito personal: el presente Plan de Igualdad será aplicable a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores del AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE, independientemente del tipo de relación contractual y de las circunstancias personales y /o profesionales.

Ámbito Temporal y vigencia: El presente plan entrará en vigor desde **el 25 octubre 2024 y extenderá sus efectos hasta el 31 de octubre de 2028**, periodo en el cual deberán alcanzarse los objetivos incluidos en él, mediante las medias contempladas. Las partes se comprometen a abrir las negociaciones tendentes a alcanzar un nuevo acuerdo de Plan de Igualdad a partir de dicha fecha, sin necesidad de denuncia expresa, y prorrogándose el presente Plan en tanto en cuanto no se haya acordado uno nuevo.

E. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

El Ayuntamiento, y concretamente la Alcaldía, se comprometen a participar activamente dentro de la Comisión de Igualdad y de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, dando entrega de cuanta información le sea requerida -siempre y cuando sea posible por razones de protección datos, y cumplimiento de la normas- en aras a poder evaluar y dar seguimiento a la implementación de las medidas aquí concretadas. Así mismo fomentarán la participación del Centro de la Mujer al que están adscritos.

F. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:





Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres al servicio de la administración Local, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. **PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

- a. Realizar procedimientos de acceso al empleo transparentes, objetivos, relacionados con las capacidades y aptitud necesaria para el puesto.
- b. Favorecer el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, entre otros las mujeres.

2. **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

- a. Establecer una clasificación profesional que garantice la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dote de objetividad el encuadramiento de puestos de trabajo en caso de producirse contrataciones.
- b. Establecer una política retributiva en condiciones de igualdad, bajo el principio de igual trabajo igual valor en caso de producirse contrataciones.

3. **FORMACIÓN.**

- a. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y en particular a los responsables de departamento y equipo de gobierno.

4. **PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL.**

- a. Disponer de sistemas de ascenso, promociones y carrera profesional transparentes y objetivos que garanticen la igualdad de trato en el caso de darse algún tipo de promoción interna.
- b. Establecer procedimientos de acceso a puestos vacantes o encomiendas de funciones, siempre de acuerdo con el sistema jurídico que regula las relaciones laborales de los empleados públicos favoreciendo siempre el sexo menos representado.

5. **CONDICIONES DE TRABAJO.**

- a. Favorecer la jornada completa en los puestos de trabajo feminizados frente a la parcialidad, que afecta a éstas con especial trascendencia.
- b. Disminuir la temporalidad con especial incidencia en los puestos feminizados.

6. **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

- a. Favorecer una política de sensibilización e información de la plantilla del personal, así como de los y las responsables de las distintas concejalías y Presidencia del Ayuntamiento.
- b. Establecer condiciones laborales que favorezcan una efectiva conciliación d la vida laboral familiar y personal





c. Promover políticas que favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado de menores y mayores dependientes.

7. **INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA.**

Establecer procedimientos para favorecer la ocupación por parte de las mujeres hacia aquellos puestos de trabajo que por motivos socioculturales están masculinizados.

8. **RETRIBUCIONES.**

Favorecer la igualdad salarial mediante procedimientos objetivos de valoración de los puestos.

9. **PREVENCIÓN DEL ACOSO.**

Prevenir el acoso laboral, sexual o por razón de sexo garantizando que el personal se desenvuelva en un entorno de trabajo seguro, libre de situaciones de acoso en cualquiera de sus vertientes.

10. **COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.**

a. Comunicar interna y externamente con lenguaje corporativo no sexista e inclusivo.

b. Difundir imágenes en cualquier formato en términos igualitarios

11. **RIESGOS Y SALUD LABORALES**

a. Establecer procedimientos de prevención de riesgos desde el punto de vista de género, favoreciendo las especiales necesidades biológicas de las mujeres relacionadas con el embarazo y la lactancia.

b. Evaluar los riesgos psico sociales del centro o centros de trabajo del Ayuntamiento, con el fin de adaptar el trabajo y el entorno a la persona, y a sus necesidades físicas, psíquicas, biológicas o sociales.

12. **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Establecer protocolos especiales de acceso al empleo para mujeres víctimas de violencia de género y otras medidas para el mantenimiento del empleo de éstas, flexibilizando condiciones.

G. MEDIDAS / INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

Este Plan de Igualdad encuentra su mayor fundamento en la implementación de las MEDIDAS o líneas de actuación, que han sido determinadas, a partir del diagnóstico de situación y su debate y negociación en la comisión de Igualdad. Estas actuaciones, a su vez, constituyen la base fundamental para alcanzar el objetivo general de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y los objetivos específicos.

Así mismo, con estas actuaciones no sólo se pretende influir en las trabajadoras y los trabajadores al servicio de la Entidad Local, sino que se pretende tener





repercusión en la sociedad de manera que se vaya generando una mentalidad colectiva que contenga intrínsecamente los principios de la igualdad.

H. PLAN DE IGUALDAD DE TRIJUEQUE

EJES - MEDIDAS - INDICADORES Y CRONOGRAMA

EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público, se han determinado las siguientes medidas:-

- Medida 1. Establecimiento de cláusulas de desempate, cuando el proceso de selección lo permita en caso de igualdad de mérito y capacidad la selección se realizará por el sexo menos representado en esa categoría profesional.
- Medida 2. Presencia paritaria en los tribunales calificadoros de los procesos selectivos, salvo imposibilidad no imputable a la administración por causas objetivas.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Número de procesos selectivos con cláusula de desempate.
- Número de mujeres y hombres participantes en tribunales calificadoros

Cronograma: 2024 -2028

EJE 2. FORMACIÓN

- Medida 3. Introducción del módulo de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en todas las acciones formativas organizadas por la entidad local.
- Medida 4. Garantizar el acceso, al sexo subrepresentado en algún puesto de trabajo, a los cursos de formación que pudiera organizar la Administración Local, necesarios para el acceso al mismo.
- Medida 5. Organizar cursos de formación en igualdad para el equipo de gobierno.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Número de acciones formativas realizadas en correlación con el número de acciones formativas que contienen módulo de igualdad
- Porcentaje de hombres y mujeres participantes en cada acción formativa
- Número de acciones formativas en igualdad realizadas.

Cronograma: 2024 -2028

EJE 3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

- Medida 6. En caso de existir igualdad de capacidad y merito para promocionar, siempre lo hará el sexo menos representado

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Número de promociones, con inclusión de posibles procedimientos de promoción interna donde se haya podido aplicar la medida.





Cronograma: 2024 -2028

EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

- Medida 7. Difusión del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso y medidas conciliatorias vigentes, mediante formatos asequibles y sencillos.
- Medida 8. Plasmación de medidas conciliatorias dirigidas a las víctimas de violencia de género

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Número y nombre de acciones de difusión realizadas - impresión en papel o digital- (Número de asistentes mujeres y hombres a las mismas)
- Negociación/plasmación de medidas conciliatorias dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género

Cronograma: 2024 -2028

EJE 5. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

- Medida 9. Organización por el Ayuntamiento de jornadas explicativas, dípticos de fácil lectura, charlas coloquios, etc., dando difusión y fomentando la asistencia a toda la población sobre posibilidades del empleo femenino en los puestos con infrarrepresentación o socialmente masculinizados.
- Medida 10. Publicidad de cada oferta de empleo, bolsa, etc. en lugares visibles y frecuentados por mujeres cuando exista esta oportunidad.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Número de jornadas, charlas, dípticos y coloquios realizados tendentes a la sensibilización de la plantilla en materia de posibilidades del empleo femenino.
- Número de ofertas publicitadas.

Cronograma: 2024 -2028

EJE 6.- RETRIBUCIONES.

- Medida 11. Realización de la Relación de Puestos de Trabajo, de manera que el sistema de retribuciones se determine en función del contenido del puesto. (evaluable cuando existan contrataciones por algún plan, proyecto, o subvención)

Cronograma: 2025 - 2028

EJE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO.

- Medida 12. Difusión del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Difusión realizada mediante formato papel, digital, coloquios...

Cronograma: 2024 y una comunicación anual

EJE 8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.





- Medida 13. Integración del lenguaje e imágenes no sexistas en la Administración local a todos los niveles (comunicación externa e interna, incluidas las normas colectivas y otros documentos de trabajo), elaborando y difundiendo un manual de comunicación no sexista a todos los niveles de las distintas áreas municipales.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Detección de comunicaciones que no cumplan los criterios de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Elaboración de manual de comunicación no sexista.

Cronograma: 2024 -2028

EJE 9. RIESGOS Y SALUD LABORAL.

- Medida 14. Establecer protocolos de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, en especial en los reconocimientos médicos y en aquellas situaciones de riesgo durante el embarazo o a lactancia.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Número de actuaciones realizadas por el servicio de prevención ajeno impulsadas desde la Entidad Local para la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

Cronograma: 2025

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Medida 16. Establecimiento de cláusulas de puntuación positiva y/o reserva porcentual de las contrataciones, y/o de cláusulas de incorporación permanente a bolsas de empleo, en las ofertas de empleo público -dentro de la legalidad vigente y el marco de respeto a los principios de igualdad mérito y capacidad- para mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores cumplimiento objetivo:

- Número de procesos selectivos donde se han incluido cláusulas de puntuación positiva y/o reserva porcentual de las contrataciones, y /o de acceso permanente a bolsas de empleo.

Cronograma: 2025

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

La comisión de igualdad realizará el seguimiento y evaluación del plan de igualdad del Ayuntamiento, constituyéndose en comisión de seguimiento y evaluación. Para este fin se convocará dos veces al año, invitando al personal y / o asesores necesarios para cumplir esta finalidad de manera idónea.





La evaluación es un elemento clave del Plan de Igualdad, cuyo objetivo es determinar la eficacia, la eficiencia y sobre todo la idoneidad de las medidas ejecutadas.

En la evaluación se realizará un análisis crítico de las actividades y resultados, analizando los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

La evaluación se realizará de forma:

Anual: se realizará al finalizar cada año natural para comprobar la eficacia de las medidas planteadas, la idoneidad de la temporalización, recursos utilizados, detección de problemas, resultados obtenidos, etc., elaborando el preceptivo informe.

Final: Se realizará una vez finalizado la vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de estas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar. Dicha evaluación servirá de base para la negociación del siguiente plan de igualdad.

De cuantas reuniones se realicen dentro del seno de la Comisión de Igualdad se levantará el acta correspondiente, cualquiera que haya sido la naturaleza de dichas reuniones - ordinarias, semestrales, extraordinarias, etc.-.

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Las funciones generales de dicha Comisión serán:

- o Velar por que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
- o Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas
- o Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación
- o Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- o Analizar las medidas realizadas y la consecución con ello de los objetivos propuestos, realizando cuantos requerimientos y ajustes sean necesarios para el alcance de estos.

Serán funciones de la presidencia:

Convocar las reuniones, presidir y moderar las mismas

Representar a la comisión de seguimiento ante cualquier institución u organismo.

Cuantas otras le sean otorgadas por los miembros.

Firmar cuantos documentos sean necesarios en representación de la Comisión.

Serán funciones de la secretaría:

Auxiliar a la presidencia en cualquiera de sus funciones. Redactar el acta de las reuniones.

Firmar junto con la presidencia cuantos documentos sean necesarios en nombre de la Comisión.





Reuniones:

La comisión se reunirá con carácter obligatorio y ordinario anualmente y así mismo tras la finalización del periodo de vigencia temporal del plan de igualdad. Así mismo y con carácter extraordinario cuando lo decida la presidencia o se solicite por un 51% de los componentes de cualquiera de las partes, teniendo en cuenta el peso ponderado en función de su representación.

En cada reunión se levantará un acta en la que se hará constar: El resumen de las materias tratadas, los acuerdos totales o parciales adoptados, los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

Adopción de acuerdos.

Las Partes negociarán de buena fe con vistas a la consecución de acuerdos, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de representación de las personas trabajadoras que la componen la comisión.

Las partes, podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que estas designen, y que tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, según lo previsto para la mesa general de negociación única, siendo vinculante esto para todas las partes. El resultado de los acuerdos se plasmará por escrito y se firmarán por las partes.

Confidencialidad.

Las personas que integran la comisión de seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la 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 el Ayuntamiento a esta comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustituciones.

Las personas que integran la comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o cualquier otra circunstancia tales como imposibilidad o causa justificada (enfermedad, accidente, concurrencia a





exámenes, citas médicas o similares). Dichas sustituciones tendrán carácter permanente y/o puntual según los casos.

Las personas que dejen de formar parte de la comisión y que representen al Ayuntamiento serán reemplazadas por el equipo de gobierno, y si representan a los trabajadores o trabajadoras serán reemplazados por el órgano de representación legal/sindical, de acuerdo con su régimen de funcionamiento interno.

MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Durante la vigencia del presente documento y las medias en el propuestas, las partes podrán -previo acuerdo- y tras el análisis, bien semestral, bien anual , modificar, ampliar o cambiar las mismas con el objetivo de alcanzar mejores resultados, de lo cual se levantará acta que se adjuntará al texto actual como anexo al mismo y parte integrante de éste, entendiéndose por tanto que el presente acuerdo tiene carácter flexible en función de las circunstancias , objetivos e impacto que se vaya consiguiendo con su aplicación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión de seguimiento, siempre y cuando respecto de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia comisión, se solventarán mediante el sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos, según lo dispuesto en el artículo 45.3 del Estatuto Básico del Empleado Público.





GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990).

ANÁLISIS POR GÉNERO: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES: Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o discapacitadas que dependen de otra persona.

ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género".

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

CAPACITACIÓN: Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

CARGA DE LA PRUEBA: Cuando una persona presenta una denuncia, en principio le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación. En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres una directiva establece, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las comunidades europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (sentencia de 17.10.89, asunto C-109/88, Danfoss, apartado 16 de la Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal (1989), p. 3199; Directiva 97/80 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR: Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a





personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

CUOTA: Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo/análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DÉFICIT DEMOCRÁTICO: Repercusión que, entre otras causas, una participación desequilibrada de hombres y de mujeres tiene en la legitimidad de la democracia.

DEMOCRACIA PARITARIA: Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

DERECHOS EN MATERIA DE PROCREACIÓN/DERECHOS REPRODUCTIVOS: Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud en materia sexual y de procreación.

DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LA MUJER: Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

DERECHOS INDIVIDUALES: Derechos directamente ligados al individuo (por oposición a los derechos derivados).

DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación (vertical/horizontal) en el mercado de trabajo.





DESEMPLEO: Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la comunidad europea).

DIFERENCIA DEBIDA AL GENERO: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respeta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres dentro de una misma categoría profesional.

DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

DIGNIDAD EN EL TRABAJO: Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O n° C 157)

DIMENSIÓN DE LA IGUALDAD: Aspecto relativo a la igualdad, en cualquier situación.

DIMENSIÓN DEL GÉNERO: En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

DIRECTIVAS SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO: Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente debido a su sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. n° L 039 de 14/02/1976).

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Véase "Acción positiva". DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Véase "División del trabajo (debida al género)".

DIVERSIDAD: Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

DIVISIÓN DEL TRABAJO (EN FUNCIÓN DEL GÉNERO): La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.





ECONOMÍA SUMERGIDA/TRABAJO SUMERGIDO: Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

EMPLEO ILEGAL: Trabajo realizado por personas que no disponen de un permiso de trabajo legal.

EMPLEO/TRABAJO ATIPICO: Trabajo que no se ejerce a jornada completa y de manera permanente: a tiempo parcial, de noche o en fines de semana, con contrato de duración determinada, trabajo temporal o en subcontratación en la propia casa, teletrabajo y trabajo a domicilio.

EMPLEO/TRABAJO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

EMPODERAMIENTO: - Véase "Capacitación".

ENCUESTA SOBRE EL USO DEL TIEMPO: Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER: Enfoque académico, generalmente interdisciplinario, del análisis de la condición femenina y de las correlaciones existas, así como de lo relativo a las diferencias hombre-mujer en todos los demás ámbitos.

EVALUACIÓN COMPARATIVA: Establecimiento de un criterio, norma preferencia con respecto al que pueden fijarse objetivos y evaluarse los progresos realizados.

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





EVALUACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO: Control de cualquier propuesta de política para verificar que se hayan evitado sus posibles efectos discriminatorios y que se promueve la igualdad.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

GÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

HORARIO FLEXIBLE: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR: Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución (artículo 141 (antiguo 119) del Tratado).

IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

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

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: Principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres. (Véase "Igualdad entre los sexos").

INCLINACIÓN/ORIENTACIÓN SEXUAL: preferencia sexual por una persona del mismo sexo o del otro (homosexualidad, lesbianismo, heterosexualidad bisexualidad).

INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS: Desarrollo de sistemas impositivos y de seguridad social que confieren derechos directamente a la persona.

INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO: Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/PERSPECTIVA DE GÉNERO: Véase "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad".





INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRANSVERSALIDAD: *Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se aplique, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM (96) 67 final, de 21.02.96.)*

NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/NO SEXISTA: *Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.*

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES: *Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O nº L 319).*

PERMISO PARENTAL: *Derecho individual - y, en principio, no transferible - de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L145 de 19.06.1996).*

PERMISO POR MATERNIDAD: *Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O: nº L 348 de 28.11.1992)*

PERMISO POR PATERNIDAD: *Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño o niña. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.*

PERMISO POR RAZONES FAMILIARES: *Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.*

PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.*

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO: *Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres.*

PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO: *Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre*





mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

POBLACIÓN ACTIVA: *Toda persona que realiza un trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, según lo definido por el sistema de contabilidad nacional de la ONU, durante un período determinado (Naciones Unidas).*

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO: *Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU) como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.*

REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: *Introducción de normas que rigen el ámbito y la aplicación del trabajo a tiempo parcial, dirigidas a evitar todo tipo de discriminación de quienes lo ejercen, mejorar la calidad del mismo y facilitar su desarrollo como opción personal.*

RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: *Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista. (Véase "Contrato social de género")*

ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO: *Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género".*

SALARIO MÍNIMO: *Nivel salarial determinado por ley o por convenio, que constituye la tarifa más baja que se le permite a un empresario pagar a su personal.*

SALUD EN MATERIA DE PROCREACIÓN/SALUD REPRODUCTIVA: *Situación de bienestar físico, mental y social completo (no limitada a la ausencia de enfermedad o discapacidad) en todo lo relativo a la procreación, sus funciones y procesos.*

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL: *Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo".*

SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO: *Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).*

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: *Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").*

SEGREGACIÓN VERTICAL: *concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo/en el empleo").*





SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO: Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.

SEXO (EN SENTIDO BIOLÓGICO): Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

SISTEMA DE GÉNEROS: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. (Véase "Contrato basado en las diferencias de género")

TASA DE ACTIVIDAD: Relación entre la población activa y la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años).

TASA DE INACTIVIDAD: Expresión, en porcentaje de la población en edad laboral (de edad comprendida entre 15 y 64 años), del conjunto de las personas no clasificadas como empleadas o desempleadas.

TASAS DE PARTICIPACIÓN: Índice de participación de un grupo dado - por ejemplo, mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

TECHO DE CRISTAL: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRABAJO A DOMICILIO: Trabajo remunerado realizado por una persona en su hogar o en otro lugar que decida, con excepción del lugar de trabajo de su empresario, cuyo resultado es un producto o servicio según lo especificado por éste, independientemente de quién proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados (convenio nº 177 de la OIT).

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

TRABAJO COMPARTIDO: Situación en que, en empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

TRABAJO NO REMUNERADO: Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. (Véase "Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado").

TRABAJO REMUNERADO: Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

TRATA DE SERES HUMANOS/MUJERES Y NIÑOS: comercio con seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños, para convertirlos en esclavos modernos: mano de obra barata o explotación sexual. (Véase "comercio sexual").

TRATO PREFERENTE: Trato dado a una persona o un grupo de personas, de modo que puedan alcanzar más beneficios, derechos, oportunidades o mejor acceso o





situación que otra persona o grupo. Puede utilizarse de manera positiva, mediante una acción positiva destinada a eliminar una práctica discriminatoria previa, o negativa, si se pretende mantener diferencias o ventajas de una persona o conjunto de personas sobre otras.

TUTORÍA/ MENTORÍA: Relación privilegiada que hace posible el aprendizaje y la experimentación, la realización del propio potencial y la adquisición de nuevas capacidades, a través de un proceso en que una persona, el tutor, presta apoyo a la carrera y al crecimiento personal de otra, el tutorando, al margen de la relación habitual entre superior y subordinado. Cada vez se está recurriendo más a la tutoría para fomentar el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

VIOLENCIA DOMÉSTICA/VIOLENCIA EN LA FAMILIA: toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género: “Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

VIOLENCIA VICARIA: La [violencia vicaria](#) es una forma de violencia de género por la cual los hijos e hijas de las [mujeres víctimas de violencia de género](#) son instrumentalizados como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus madres.





ANEXO I. CRONOGRAMA



EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente



EJE 2. FORMACIÓN				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente



EJE 3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
6	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente



EJE 4. CONCILIACIÓN				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
7	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 5. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
9	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

Cód. Validación: 7X9ASMCT7YFA9DZ3RGLNF6MT7
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 40





10	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
E JE 6. RETRIBUCIONES				
				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
11	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
E JE 7. PREVENCIÓN DE ACOSO				
				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
12	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
E JE 8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO				
				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
13	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
E JE 9. RIESGOS Y SALUD LABORAL				
				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
14	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
E JE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO				
				
Medidas	2024 - 25	2025 - 26	2026 - 27	2027 - 28
15	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente





Ayuntamiento de Trijueque

ANEXO II. CROMPROMISO INSITUCIONAL





Javier Vela Valderas (1 de 1)
Fecha Firma: 25/09/2024
HASH: 620e6d3c8b6f752243794d90e51



COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE (GUADALAJARA) CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CON LA REALIZACIÓN DE SU I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

D. Javier Vela Valderas, Alcalde del municipio de TRIJUEQUE en Guadalajara, con DNI 3.079.489 L en representación del mismo, con CIF P1935100F, y dirección en Plaza Mayor, 1 19192, TRIJUEQUE (Guadalajara), **DECLARA QUE**

Este Ayuntamiento de TRIJUEQUE declara su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciéndolo como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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. Será de aplicación también, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y establece la obligatoriedad igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.*

Asimismo, las administraciones públicas deben articular mecanismos para garantizar el derecho de igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las políticas de contratación pública, subvenciones, ayudas, becas, el nombramiento paritario en los órganos de toma de decisiones y el deber de aprobar e implementar planes de igualdad.

El *Estatuto Básico del Empleado Público* determina que todas las administraciones públicas tienen la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier forma de discriminación laboral por razón de sexo. Para ello, **la Disposición Adicional Séptima de esta norma dicta que todas las administraciones públicas, independientemente del número de personas trabajadoras con el que cuenten, "deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo."**

Esta obligación también se concreta en el **artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007**, que contempla, expresamente, el mandato del Gobierno para la aprobación, al inicio de cada legislatura, de un Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en todas aquellas entidades públicas vinculadas o dependientes de esta.



Cód. Validación: CAN9XPJMWDPNP6HFHFXSA4ZRAW
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2

Cód. Validación: 7X9ASMCT7YFA9DZ3RGLNF6MT7
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 40





Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad concretas, tales como la propia implantación de un Plan de Igualdad, que supondrá una serie de 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 el municipio de **TRIJUEQUE** y por extensión, en el conjunto de la sociedad. De igual modo, y bajo el compromiso con la Responsabilidad Social que el Ayuntamiento tiene asumido, son varias las acciones recogidas en este contexto que tratarán de identificar, para más adelante actuar, si fuera necesario, contra las posibles brechas identificadas que pudieran existir entre las trabajadoras y trabajadores de la Organización.

No obstante, más allá de la obligatoriedad legal de aprobar e implementar un Plan de Igualdad, se ha de tener presente que la igualdad de género es un derecho fundamental que garantiza el avance hacia una sociedad justa e inclusiva y esta es una razón más que suficiente para que la administración asuma su papel ejemplificador y de liderazgo.

Finalmente, queremos transmitir nuestro apoyo más sincero y disposición a nuestras empresas clientes, proveedoras y entorno social en general, animándoles a que traten de aportar, con su trabajo y esfuerzo diario, medidas concretas que consigan terminar con las diferencias entre mujeres y hombres.

En Trijueque a 25 de septiembre de 2024

Firma Alcaldía



Cód. Validación: CAN9XPJMWYDYNP36HFSA4ZRAW
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 2

Cód. Validación: 7X9ASMCT7YFA9DZ3RGLNF6MT7
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 40





Ayuntamiento de Trijueque

ANEXO III. COMISIÓN NEGOCIADORA





Ayuntamiento de Trijueque

COMUNICACIÓN A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DEL SECTOR





AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE
(Guadalajara)

Javier Vela Valderas (1 de 1)
Fecha Firma: 25/09/2024
HASH: 6520e6d3c8b61f752243174d90a51



CC.OO
sectorlocalgu@cm.ccoo.es

A la Atención de D^a. Coral Centenera Centenera.

Estimados compañeros y compañeras,

Nos ponemos en contacto con Uds. porque el Ayuntamiento de Trijueque, va a proceder a la realización de su I Plan de Igualdad de empresa, y para ello necesitamos previamente conformar la comisión negociadora.

Queremos comunicarle también que en nuestro ayuntamiento solamente tenemos 5 personas en plantilla. El resto es personal político (alcalde y 8 concejales, cargos sin remunerar). Por todo ello, solicitamos el nombramiento de una persona para conformar esa comisión negociadora en el plazo de los próximos 10 días naturales, entendiendo en caso de no contestar a este email, que por causas ajenas a su voluntad renuncian a formar parte de esta comisión con lo que este ayuntamiento conformaría una comisión Ad Hoc para la aprobación del Plan.

Agradecemos su atención.

El Alcalde de Trijueque.
Javier Vela Valderas



Cód. Validación: 4A428FS44RHE14266W6E5QR
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Cód. Validación: 7X9ASMCT7YFA9DZ3RGLNF6MT7
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 40





AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE
(Guadalajara)

CSIF
privada19@csif.es

A la Atención de D^a. Pilar Fernández

Estimados compañeros y compañeras,
Nos ponemos en contacto con Uds. porque el Ayuntamiento de Trijueque, va a proceder a la realización de su I Plan de Igualdad de empresa, y para ello necesitamos previamente conformar la comisión negociadora.

Queremos comunicarle también que en nuestro ayuntamiento solamente tenemos 5 personas en plantilla. El resto es personal político (alcalde y 8 concejales, cargos sin remunerar). Por todo ello, solicitamos el nombramiento de una persona para conformar esa comisión negociadora en el plazo de los próximos 10 días naturales, entendiendo en caso de no contestar a este email, que por causas ajenas a su voluntad renuncian a formar parte de esta comisión con lo que este ayuntamiento conformaría una comisión Ad Hoc para la aprobación del Plan.

Agradecemos su atención.

El Alcalde de Trijueque.
Javier Vela Valderas

Javier Vela Valderas (1 de 1)
Fecha Firma: 25/09/2024
HASH: 620e6d3c8b6b75c2243134d90a51



Cód. Validación: 3TST9R4KEPRV5FXSDJCL7PKP3
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Cód. Validación: 7X9ASMCTYFA9DZ3RGLNFF6MT7
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 40





AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE
(Guadalajara)

UGT
guadalajara@fespugtclm.es

A la Atención de D^a. Ana Concha

Estimados compañeros y compañeras,
Nos ponemos en contacto con Uds. porque el Ayuntamiento de Trijueque, va a proceder a la realización de su I Plan de Igualdad de empresa, y para ello necesitamos previamente conformar la comisión negociadora.

Queremos comunicarle también que en nuestro ayuntamiento solamente tenemos 5 personas en plantilla. El resto es personal político (alcalde y 8 concejales, cargos sin remunerar). Por todo ello, solicitamos el nombramiento de una persona para conformar esa comisión negociadora en el plazo de los próximos 10 días naturales, entendiéndose en caso de no contestar a este email, que por causas ajenas a su voluntad renuncian a formar parte de esta comisión con lo que este ayuntamiento conformaría una comisión Ad Hoc para la aprobación del Plan.

Agradecemos su atención.

El Alcalde de Trijueque.
Javier Vela Valderas

Javier Vela Valderas (1 de 1)
Fecha Firma: 25/09/2024
HASH: 602e6d3c8b6b75c2243134d90a51



Cód. Validación: 3MDD7MPR7FRYSY2CGSFDNX
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Cód. Validación: 7X9ASMCT7YFA9DZ3RGLNF6MT7
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 40





Ayuntamiento de Trijueque

De las comunicaciones realizadas ninguno de los sindicatos contestó al requerimiento, por lo que según comunicación se constituyó una comisión AD HOC que se adjunta.





ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN AD HOC PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN



AYUNTAMIENTO DE TRIJUEQUE
(Guadalajara)

Manuel De Miguel Gonzalez (1 de 2)
Fecha Firma: 11/10/2024
HASH: e8b9d4c264d4d0d4e63a6e7865312

Javier Vela Valderas (2 de 2)
Fecha Firma: 11/10/2024
HASH: 632ae0e93b81e752246134c90a51

El Ayuntamiento de TRIJUEQUE (Guadalajara) inicia el pasado 20 de septiembre de 2024 los trámites para la negociación e **implantación de un plan de igualdad de empresa**. A tal efecto, el 25 de septiembre dirige una comunicación a CISIF, CCOO y UGT, en su condición de sindicatos más representativos, con objeto de que, en el plazo de los 10 días siguientes, procedieran a la designación e información de las personas que debían formar parte de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, sin que los mismos contestasen a dicha comunicación en el plazo antes reseñado.

Ante la **falta de contestación de los referidos sindicatos** y dada la inexistencia de representación legal o unitaria de los trabajadores en el Ayuntamiento de Trijueque continúa el proceso de elaboración del plan con una comisión ad hoc constituida por y entre el personal de la entidad (el Secretario-Interventor del Ayuntamiento).

Por todo ello, se nombra a D. Manuel de Miguel González en representación de la plantilla y en calidad de Secretario-Interventor, y a D. Javier Vela Valderas en calidad de Alcalde-Presidente del mismo Ayuntamiento para **constituir la comisión ad hoc** que aprobará el plan de igualdad de empresa así como el protocolo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y orientación sexual que se acompaña y así como toda la documentación correspondiente.

En Trijueque, a 11 de octubre de 2024



Cód. Validación: 6E5D26HELPSJA7FFQ2WKQTX9
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Cód. Validación: 7X9ASMCT7YFA9DZ3RGLNF6MT7
Verificación: <https://trijueque.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 40





DILIGENCIA. La pongo yo, el Secretario, para hacer constar que el presente Plan de Igualdad fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión del día 14 de noviembre de 2024.

