



2022

# Plan de igualdad

para el personal del  
Ayuntamiento Alba de Tormes



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

### INDICE.

1. Introducción.
2. Ámbito de actuación y vigencia del plan.
3. Marco normativo.
4. Informe diagnóstico de la situación del personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes.
  - 4.1. Análisis del estudio cualitativo.
  - 4.2 Análisis del estudio cuantitativo.
    - 4.2.1. Plantilla.
    - 4.2.2. Relación jurídica.
      - 4.2.2.1. Datos globales del personal funcionario y personal laboral.
    - 4.2.3. Distribución de la plantilla por edades.
    - 4.2.4. Distribución por antigüedad.
    - 4.2.5. Distribución por grupos profesionales del personal laboral y nivel de destino del personal funcionario.
    - 4.2.6. Distribución por áreas de trabajo.
    - 4.2.7. Tipos de jornada de trabajo.
      - 4.2.7.1. Turnos de trabajo.
    - 4.2.8. Procesos de selección y contratación.
    - 4.2.9. Entradas y salidas de la organización.
    - 4.2.10. Formación y promoción.
    - 4.2.11. Ejercicios corresponsables de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
    - 4.2.12. Salud laboral.
    - 4.2.13. Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
    - 4.2.14. Lenguaje y comunicación no sexista.
    - 4.2.15. Retribuciones.
    - 4.2.16. Infrarrepresentación.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

4.3. Conclusiones-Recomendaciones.

5. Plan de Igualdad.

5.1. Objetivo general.

5.2. Objetivos específicos.

6. Cronograma.

7. Sistema de seguimiento, evaluación y procedimiento de modificación y resolución de discrepancias del Plan de Igualdad.

7.1. Sistema de seguimiento y evaluación.

7.2. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias del Plan de Igualdad.

7.3. Indicadores.

8. Presupuesto.

9. Anexos.

Anexo I Terminología.

Anexo II Compromiso institucional.

Anexo III Cuestionario para el personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes.

Anexo IV Ficha de seguimiento.

Anexo V Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el Ayuntamiento de Alba de Tormes.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

### 1.INTRODUCCIÓN.

El 11 de noviembre de 2022 en el Ayuntamiento de Alba de Tormes y reunida la Comisión de Igualdad por el que se aprueba el I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes.

La ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, junto con la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establecen el marco normativo para que las administraciones públicas desarrollen medidas para promover la igualdad en su organización y gestión de personal.

Este Plan nace como compromiso adquirido entre la administración y las organizaciones sindicales firmantes, dando con ello cumplimiento al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 27 de marzo, que define el plan como " un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Para la elaboración y desarrollo de dicho plan, ha sido necesario un diagnóstico previo, que nos ha permitido obtener una visión lo más realista posible, siempre teniendo en cuenta la variable sexo, de la situación de igualdad en el ámbito organizativo de esta administración.

El objetivo final de este documento, por tanto, pretende ser un instrumento para la consecución de la igualdad entre los empleados y empleadas de este Ayuntamiento, eliminando o minimizando al máximo las posibles desigualdades existentes.

Este documento se articula en 8 áreas de actuación:

1. Proceso de selección y promoción.
2. Formación.
3. Salud laboral.
4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Retribuciones.
6. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
7. Violencia de género.
8. Comunicación y sensibilización.



## **Ayuntamiento de Alba de Tormes**

---

### **2.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para todo el personal, tanto funcionario como laboral, que desarrollen su trabajo dentro de esta institución, independientemente del tipo de contratación y de la duración de la misma, así como toda persona que tenga cargos de responsabilidad dentro de esta.

Este Plan tendrá una vigencia de 4 años a partir de su fecha de firma,

### **3.MARCO NORMATIVO.**

La Igualdad entre hombres y mujeres en un derecho fundamental y universal que viene avaladas por múltiples leyes y acuerdos tanto a nivel internacional como a nivel europeo.

A nivel internacional destacamos la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Dentro de la Unión Europea, hacemos mención a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se constituye como objetivo de carácter transversal, la integración de las políticas y acciones de igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades entre ambos sexos. Destacando la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En la Constitución Española, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Hacemos también mención al artículo 35 donde se establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Hacemos mención por ser relevante para este plan, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, donde incorporó el apartado 4 del artículo 5 “Las



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.

La disposición Adicional 7.ª del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece:

*“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas 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.”*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su Título V, capítulo III articulan las medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

La Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, desarrolla en su capítulo III medidas y derechos de las funcionarias públicas cuando hayan sido víctimas de violencia de género.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, destacamos las siguientes normas:

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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.

Dentro de *Castilla y León* el, Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobada por la Ley orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula el derecho a la no



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

discriminación por razón de género y exige a los poderes públicos autonómicos la garantía de la transversalidad de género en todas sus políticas.

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad real de las mujeres, contemplando los aspectos de promoción de la igualdad de oportunidades, y marca las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Plan Autonómico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013-2018), es el instrumento de planificación que permite seguir avanzando en la posición de la mujer dentro de nuestra región.

La Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León, determina la obligatoriedad de evaluar el impacto de género de las leyes y demás disposiciones normativas y administrativas.

La Ley 10/2019, de 3 de abril, que promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local dice en su artículo 25:

*“2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:*

*o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.”*

El compromiso de este Ayuntamiento con el principio de Igualdad entre hombres y mujeres se hace visible con el II Plan de Igualdad de Alba de Tormes que está actualmente en vigor y que viene a dar continuidad a las políticas sociales que se vienen desarrollando dentro de este municipio desde hace años. Para dar un paso más, se crea con este documento un instrumento de avance aplicando, dentro de esta administración el principio de igualdad para el personal de este ayuntamiento.

Como último documento a destacar, está la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, marco que regirá las actividades para el bienestar de las personas y el cuidado del planeta en los próximos 15 años. Entre uno de sus objetivos esta “lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

### 4.-INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALBA DE TORMES

El presente plan se elabora en base al diagnóstico de la situación del personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes, mediante la recogida de información tanto cuantitativa como cualitativamente.

#### 4.1. ANALISIS DE ESTUDIO CUALITATIVO.

Del 9 de diciembre al 21 de diciembre de 2021, la comisión de igualdad constituida para la elaboración del Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes, solicita la colaboración de todo el personal del ayuntamiento para la recogida de información mediante un cuestionario y que se hará de manera libre y voluntaria. Previamente a este paso, en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo que posee esta entidad, se comunica el comienzo del desarrollo de dicho Plan.

La metodología de recogida de la información ha sido la siguiente: en todo momento se ha respetado la privacidad de las personas que han decidido colaborar realizando el cuestionario; para ello se pusieron a disposición de todo el personal en los diferentes centros de trabajo acompañados de una nota informativa y colocados en una caja donde se podían recoger y dejar de manera anónima, además se facilitó bolígrafo para ser completados. Transcurrido el tiempo dado para completar dicho cuestionario se pasó a recoger tanto por los delegados de personal, como por la agente de igualdad.

Las materias sobre las que se ha recogido información en el cuestionario son las siguientes:

- General.
- Acceso al empleo.
- Conciliación.
- Formación.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Retribuciones.
- Lenguaje no sexista.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

-Riesgos laborales.

-Edad.

-Personas a cargo, tanto menores como dependientes.

Se entregaron un total de 70 Cuestionarios que supone el 100% de la plantilla. Lo han completado y entregado:

- Nº de hombres que realiza el cuestionario:3
- Nº de mujeres que realiza el cuestionario:15
- Cuestionarios sin poder determinar sexo:2

En total se han recogido 20 cuestionarios, 2 de ellos no se han podido incluir puesto que no se había puesto el sexo al que pertenecían.

La totalidad de las personas que han participado en la realización del cuestionario, están de acuerdo en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

El 53,3% de las mujeres manifiesta que en la institución si existe igualdad de trato entre mujeres y hombres, frente a un 26,67% que dice que no y un 20,0 % que no sabe.

El 100% de los hombres dice que si existe igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En cuanto a los procesos de selección del personal y comunicación de las ofertas de empleo, el 66,67% opinan que, si tienen acceso por igual a las ofertas y a los procesos de selección independientemente del género de la persona, un 20% manifiestan que no y un 13,33% no saben no contestan.

Del total de personas que han realizado el cuestionario, 12 de ellas tienen hijos e hijas; 10 de la ellas con hijos menores de edad, el resto con más de 18 años. Con personas dependientes a cargo, existen 5 mujeres, ninguna de ellas ha hecho uso de las medidas de conciliación.

A las preguntas relacionadas con los temas de conciliación alrededor de un 28,57%, saben que medidas de conciliación existen frente a un 71,43% que las desconocen. Además, solo un 7,14% de las personas participantes, saben que medidas de conciliación están incluidas en el convenio colectivo, el resto 50,0% no las conocen y el 42,86% no saben no contestan.

A la pregunta de si has hecho uso de las medidas de conciliación tan solo el 15,38% han hecho uso de ellas, frente a un 93,31% que no las han utilizado. El 100% de los hombres no han hecho uso de ellas.

El 78,57% apunta a que la organización interna del trabajo favorece la conciliación



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

de la vida laboral y la personal, el 7,14% opina que no y el 14,29% no sabe no contesta.

A la pregunta de existen medidas de acceso, adaptación al puesto para la mujer embarazada y después cuando están en periodo de lactancia, el 23% manifiestan que sí, frente a un 77% que no saben no contestan. El 46% de las mujeres y el 100% de los hombres, conocen los riesgos psicosociales asociados a su puesto de trabajo, frente a un 46% que no los conocen y un 8% que no saben no contestan.

El 36% de las mujeres encuestadas opinan que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades laborales, frente a un 43% que opinan que no, el 21% no saben no contestan. El 100% de los hombres opinan que no conlleva pérdida de oportunidades laborales.

El 64% de las mujeres y el 100% de los hombres, conocen y saben dónde dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón del sexo, un 21% no saben y un 14% no saben no contestan. A si conocen los derechos por ser víctimas de violencia de género, 46% dicen que sí, un 38% que no y un 15% no saben no contestan.

A la pregunta de si alguna vez escuchas comentarios sexistas o discriminatorios en tu lugar de trabajo, el 28,57% afirman que sí, frente a un 71,43 % que no. Los hombres opinan el 100% que no.

En cuanto a las preguntas relacionadas con las retribuciones, el 69% de las mujeres y el 100% de los hombres, opinan que una igual retribución garantiza una igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, un 8% opinan que no y un 23% no saben no contestan.

El 31% de las mujeres no saben si cobran lo mismo que su compañero por trabajos de igual valor, frente a un 23% que dice que no y un 46% que no sabe no contesta.

Si analizamos la opinión que tienen sobre si los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades dentro de esta entidad, el 50% de las mujeres opinan que sí, frente a un 29% que opinan que no y un 21% no saben no contestan. El 100% de los hombres opinan que no afectan.

Según los datos obtenidos por el cuestionario al menos 11 personas han realizado una acción formativa en los últimos 2 años, de las cuales 8 han sido mujeres y 3 hombres.

Conclusiones:

A la vista de los datos obtenidos, podemos concluir que sería recomendable establecer medidas destinadas a la información de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como informar de los riesgos psicosociales asociados a los diferentes puestos de trabajo y que correspondería al área de



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

prevención de riesgos laborales.

También sería adecuado informar del protocolo a seguir en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo cuando esté aprobado

Se recomienda revisar el lenguaje utilizado cuando se publicitan las ofertas de empleo, así como que, los procesos de selección de personal se hagan con perspectiva de género.

Ante el alto número de personas que en las diferentes preguntas del cuestionario han contestado, no saben no contestan, y a través de la propia observación cualitativa, sería adecuado ofrecer formación en igualdad de oportunidades para que la terminología utilizada cuando se habla de igualdad sea más comprensible para todos los empleados y empleadas.

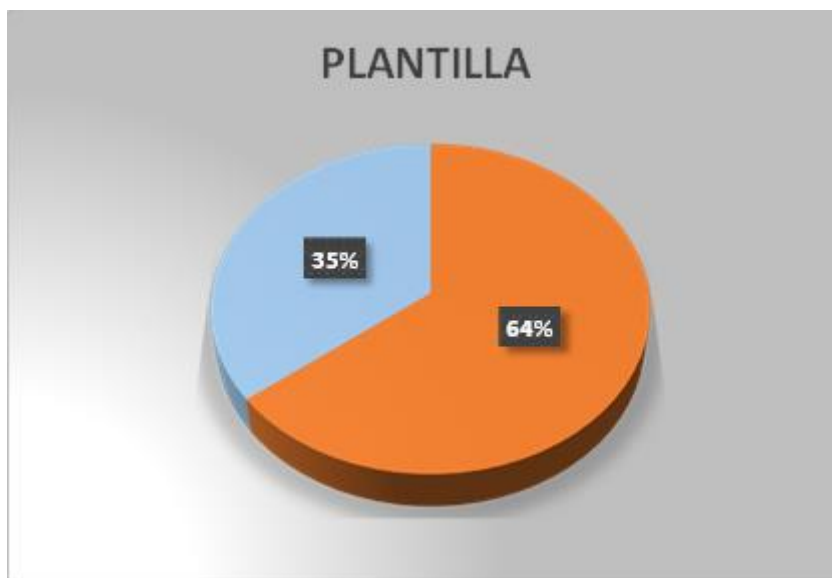
### 4.2. ANALISIS DE ESTUDIO CUANTITATIVO.

El presente diagnóstico se ha elaborado con la documentación aportada por el Ayuntamiento de Alba de Tormes, correspondiente al año 2021.

#### 4.2.1. PLANTILLA.

La plantilla del Ayuntamiento de Alba de Tormes está compuesta por 67 personas, de las cuales 43 son mujeres y 24 son hombres.

El 64 % está compuesto por mujeres y el 35% por hombres, a la vista de estos datos podríamos decir que no existe una presencia equilibrada de ambos sexos





## Ayuntamiento de Alba de Tormes



Conclusiones:

Encontramos que la plantilla del Ayuntamiento de Alba de Tormes está feminizada.

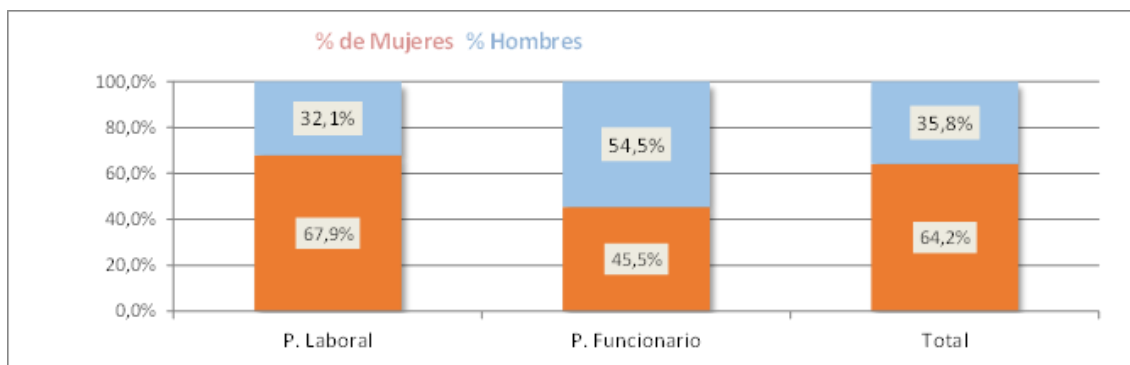
\*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su disposición adicional primera: Presencia o composición equilibrada dice: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

### 4.2.2. . RELACIÓN JURIDICA.

Datos globales de personal funcionario y personal laboral

#### 4.2.2.1. Datos globales de personal funcionario y personal laboral.

	Mujeres		Hombres		Total	
	Val. ABS.	%	Val. ABS.	%	Val. ABS.	%
P. Laboral	38	67,9%	18	32,1%	56	100,0%
P. funcionario	5	45,5%	6	54,5%	11	100,0%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>64,2%</b>	<b>24</b>	<b>35,8%</b>	<b>67</b>	<b>100,0%</b>



Esta administración cuenta con personal funcionario de habilitación nacional, funcionarios de administración local, personal funcionario con interinidad, personal laboral fijo y personal laboral temporal.

En total dentro de la organización trabajan de manera continuada (n= 43) mujeres con un porcentaje de 64,2% y (n=24) hombres con un porcentaje de 35,8%, en

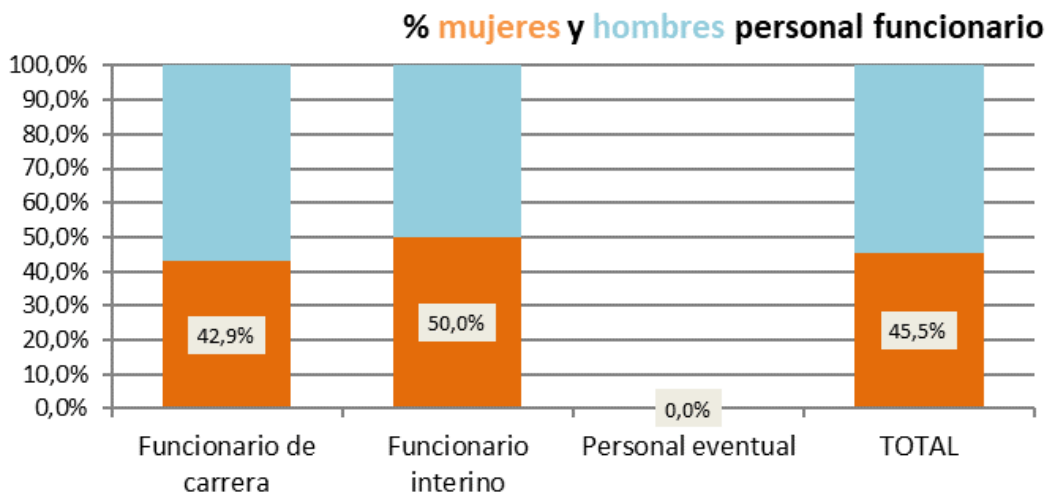


## Ayuntamiento de Alba de Tormes

total 67 personas, el principio de presencia equilibrada no se cumple para el total de la plantilla.

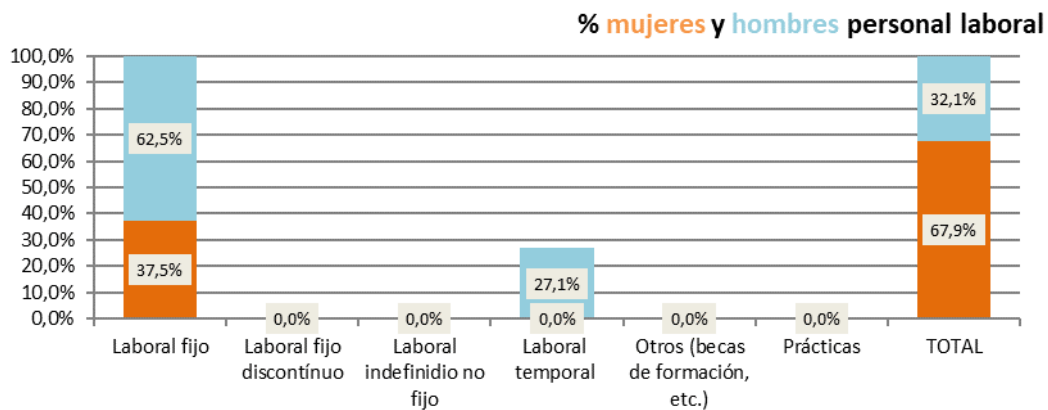
El personal funcionario cuenta con un total de (n=11) personas, (n=5) mujeres 45,5% y (n=6) hombres 54,5%, por lo tanto, podríamos decir que se cumple el principio de presencia equilibrada.

		Mujeres			Hombres			Total		
		Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.
P. Laboral	Laboral fijo	3	37,5%	7,0%	5	62,5%	20,8%	8	100,0%	11,9%
	Laboral fijo discontinuo		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
	Laboral indefinido no fijo		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
	Laboral temporal	35	0,0%	81,4%	13	27,1%	54,2%	48	100,0%	71,6%
	Otros (becas de formación, etc.)		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
	Prácticas		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>67,9%</b>	<b>88,4%</b>	<b>18</b>	<b>32,1%</b>	<b>75,0%</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>	<b>83,6%</b>
P. Funcionario	Funcionario de carrera	3	42,9%	7,0%	4	57,1%	16,7%	7	100,0%	10,4%
	Funcionario interino	2	50,0%	4,7%	2	50,0%	8,3%	4	100,0%	6,0%
	Personal eventual		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>11,6%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>25,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>16,4%</b>
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>64,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>24</b>	<b>36%</b>	<b>100,0%</b>	<b>67</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>





## Ayuntamiento de Alba de Tormes



Son personal laboral un total de (n=56) personas, de las cuales(n=38) son mujeres 67,9% y (n=18) hombres 32,1%, podríamos decir que dentro del personal laboral no se cumple el principio de presencia equilibrada. Encontramos que (n= 8) personas son laborales fijas, de las cuales (n=3) son mujeres y (n=5) son hombres. El resto de personal es laboral temporal, donde (n=35) son mujeres y (n= 13) son hombres.

El personal funcionario, está compuesto por (n=11) personas, mujeres (n=5) y hombres (n= 6).

Del total del personal que trabaja en el Ayuntamiento el 83,6 % son laborales y el 16.4% pertenece a funcionariado de los cuales personal fijo son el 11,9% y el 71,6% temporales.

Si estudiamos el índice de concentración en las mujeres, observamos que el 88,4 % (n=38) corresponde a personal laboral, de las cuales el 7,0% son personal laboral fijo(n=3) y el 81,4 % es personal laboral temporal (n=35), seguido de funcionarias de carrera 7,0% (n=3) y por último funcionarias interinas 4,7% (n=2).

En cuanto al personal laboral masculino, observamos el siguiente índice de concentración: el 54,2%(n=13) pertenece al personal laboral temporal, seguido de 20,8% (n=5) personal laboral fijo, funcionario de carrera 16,7% (n= 4) y funcionario interino 8,3% (n=2).

Dentro del personal fijo (n=8), el 37,5% son mujeres (n=3) y el 62.5% son hombres(n=5).

Destacamos dentro del personal laboral, el alto porcentaje de laborales temporales mujeres que corresponde al 72,9% frente a los hombres que son el 27,1%.

En cuanto al personal funcionariado de carrera, el 42,9% son mujeres y el 57,1 % son hombres.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

Conclusiones:

Encontramos una alta tasa de temporalidad entre el personal laboral del Ayuntamiento que supone el 71,6 % del total de personas empleadas. La temporalidad de las mujeres personal laboral y funcionario asciende al 81,1%, mientras que la de los hombres personal laboral es del 62,5%, existiendo una diferencia de 23,6 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres, que se puede explicar por el mayor número de estas que trabajan en la organización

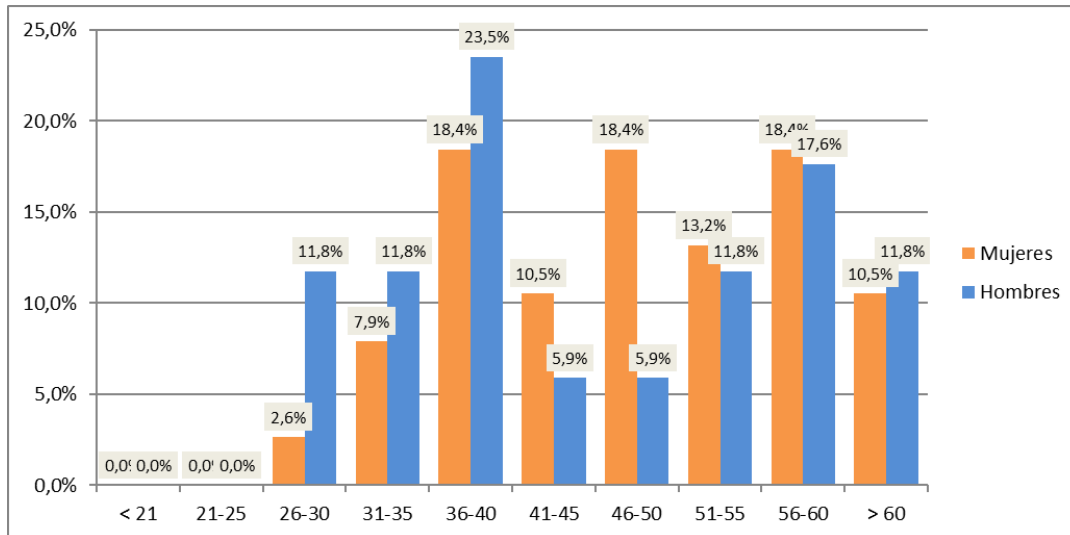
### 4.2.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.

	<b>Personal Laboral</b>								
	<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>			<b>Total</b>		
	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Ab	I.D.	I.C.
<b>&lt; 21</b>		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	<b>0</b>	0,0%	0,0%
<b>21-25</b>		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	<b>0</b>	0,0%	0,0%
<b>26-30</b>	<b>1</b>	33,3%	2,6%	<b>2</b>	66,7%	11,8%	<b>3</b>	100,0%	5,5%
<b>31-35</b>	<b>3</b>	60,0%	7,9%	<b>2</b>	40,0%	11,8%	<b>5</b>	100,0%	9,1%
<b>36-40</b>	<b>7</b>	63,6%	18,4%	<b>4</b>	36,4%	23,5%	<b>11</b>	100,0%	20,0%
<b>41-45</b>	<b>4</b>	80,0%	10,5%	<b>1</b>	20,0%	5,9%	<b>5</b>	100,0%	9,1%
<b>46-50</b>	<b>7</b>	87,5%	18,4%	<b>1</b>	12,5%	5,9%	<b>8</b>	100,0%	14,5%
<b>51-55</b>	<b>5</b>	71,4%	13,2%	<b>2</b>	28,6%	11,8%	<b>7</b>	100,0%	12,7%
<b>56-60</b>	<b>7</b>	70,0%	18,4%	<b>3</b>	30,0%	17,6%	<b>10</b>	100,0%	18,2%
<b>&gt; 60</b>	<b>4</b>	66,7%	10,5%	<b>2</b>	33,3%	11,8%	<b>6</b>	100,0%	10,9%
	<b>38</b>	<b>69,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>17</b>	<b>30,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>55</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

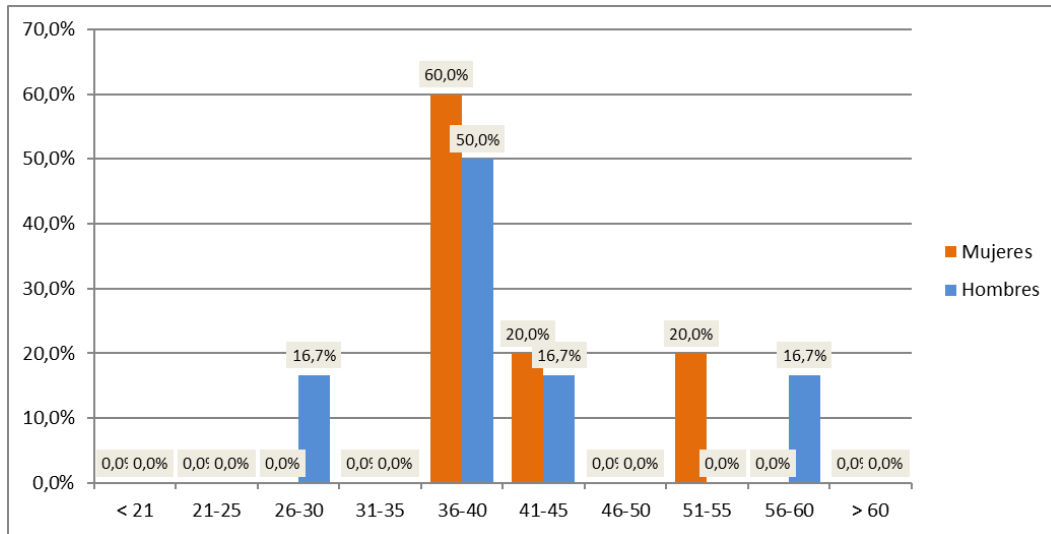
	Personal Funcionario								
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.
<b>&lt; 21</b>		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	<b>0</b>	0,0%	0,0%
<b>21-25</b>		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	<b>0</b>	0,0%	0,0%
<b>26-30</b>		0,0%	0,0%	<b>1</b>	100,0%	16,7%	<b>1</b>	100,0%	9,1%
<b>31-35</b>		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	<b>0</b>	0,0%	0,0%
<b>36-40</b>	<b>3</b>	50,0%	60,0%	<b>3</b>	50,0%	50,0%	<b>6</b>	100,0%	54,5%
<b>41-45</b>	<b>1</b>	50,0%	20,0%	<b>1</b>	50,0%	16,7%	<b>2</b>	100,0%	18,2%
<b>46-50</b>		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	<b>0</b>	0,0%	0,0%
<b>51-55</b>	<b>1</b>	100,0%	20,0%		0,0%	0,0%	<b>1</b>	100,0%	9,1%
<b>56-60</b>		0,0%	0,0%	<b>1</b>	100,0%	16,7%	<b>1</b>	100,0%	9,1%
<b>&gt; 60</b>		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	<b>0</b>	0,0%	0,0%
	<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



Personal laboral.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes



Personal funcionario.

Si analizamos la edad media de las personas trabajadoras, encontramos que los intervalos que mayor número de personas tienen es el que corresponde a 36-40 años (n=11) y el intervalo de 56-60 (n=11), seguido de 46-50 con (n=8), 51-55 (n=7), mayores de 60 (n=6), 41-45 y 31-35 (n=5) y 26-30 (n=3). Encontramos presencia equilibrada en el grupo de edad correspondiente al intervalo de 31-35 años del personal laboral; en el resto de intervalos, existe una mayor presencia de mujeres que de hombres, excepto en el tramo de edad de 26-30 donde el porcentaje de hombres 66,7% es mayor que el de mujeres 33,3%.

Si analizamos el índice de concentración del personal laboral de las mujeres, observamos que los intervalos de 56-60, 46-50 y 36-40 se concentran el 18,4% en cada uno de ellos, seguidos del intervalo 51-55 con un 13,2% y los intervalos de mayor de 60 y 41-45 con un 10,5% cada uno, a continuación, estaría el grupo de 31-35 con 7,9% y por último el intervalo de 26-30 con un 2,6%.

En los hombres, encontramos que los intervalos de 56-60 y 36-40 concentran el 22,2% cada uno, seguidos de mayores de 60, 51-55, 31-35 y 26-30 que concentran el 11,1%, por último los intervalos de 46-50 y 41-45 que tendrían el 5,6%.

En cuanto al personal funcionariado, observamos una concentración de mujeres en el rango de 36-40 con un 60% seguidos de intervalos 51-55 y 41-45 con un 20%.

En cuanto a los hombres, vemos que se concentran en el rango de 36-40 (50%), seguido de 26-30 y 51-60 con un (16,7%).



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

Conclusiones:

-Dentro de la gráfica, se puede ver que en los primeros rangos de edad el número de mujeres es menor que el de hombres y que después la situación se revierte y a partir del rango de edad de los 40, existe más presencia de mujeres. Cabría analizar, si es posible que, en rangos de edad inferiores, al coincidir con la etapa de la vida que más tiempo se dedica al cuidado y crianza de los hijos e hijas, las mujeres decidan quedarse en el ámbito familiar y no acceder al mundo laboral.

-Entre el personal laboral, la plantilla de hombres está más envejecida que la de las mujeres; el 33,33% de los hombres (n=5) tienen más de 56 años, mientras que superan esa edad el 28,9% de las mujeres (n=11). Por otro lado, los hombres menores de 40 años son el 44,44% (n=8), mientras que las mujeres son sólo el 29% (n=11).

-Entre el personal funcionario: tanto hombres (n=4), como mujeres (n=4) se agrupan en torno a los intervalos entre 36 y 45 años.

-Durante el transcurso del año analizado, se observa que no existen hombres trabajando en esta entidad menores de 25 años.

#### 4.2.4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD.



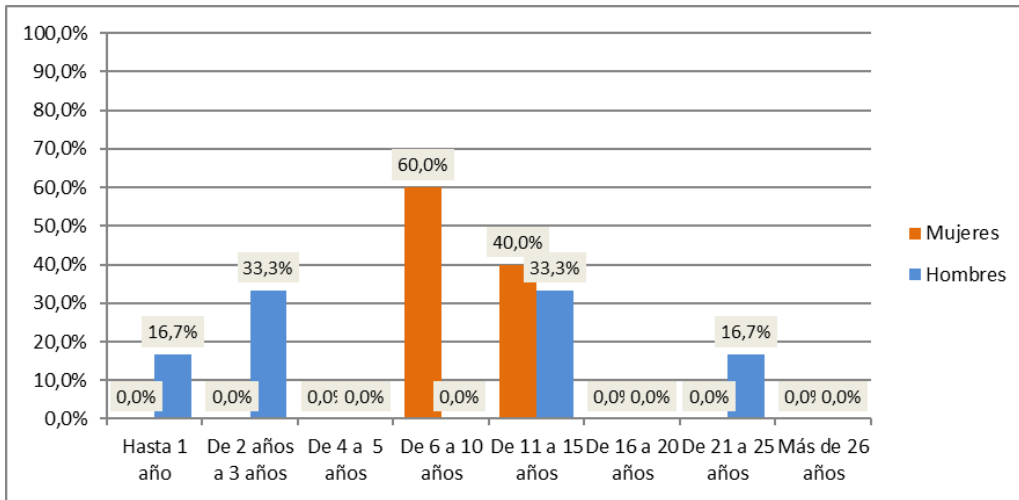
## Ayuntamiento de Alba de Tormes

	<b>Personal Laboral</b>								
	<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>			<b>Total</b>		
	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.
<b>Hasta 1 año</b>	23	74,2%	60,5%	8	25,8%	44,4%	31	100,0%	55,4%
<b>De 2 años a 3 años</b>	4	80,0%	10,5%	1	20,0%	5,6%	5	100,0%	8,9%
<b>De 4 a 5 años</b>	1	33,3%	2,6%	2	66,7%	11,1%	3	100,0%	5,4%
<b>De 6 a 10 años</b>	1	33,3%	2,6%	2	66,7%	11,1%	3	100,0%	5,4%
<b>De 11 a 15 años</b>	2	100,0%	5,3%		0,0%	0,0%	2	100,0%	3,6%
<b>De 16 a 20 años</b>	7	77,8%	18,4%	2	22,2%	11,1%	9	100,0%	16,1%
<b>De 21 a 25 años</b>		0,0%	0,0%	2	100,0%	11,1%	2	100,0%	3,6%
<b>Más de 26 años</b>		0,0%	0,0%	1	100,0%	5,6%	1	100,0%	1,8%
	<b>38</b>	<b>67,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>18</b>	<b>32,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

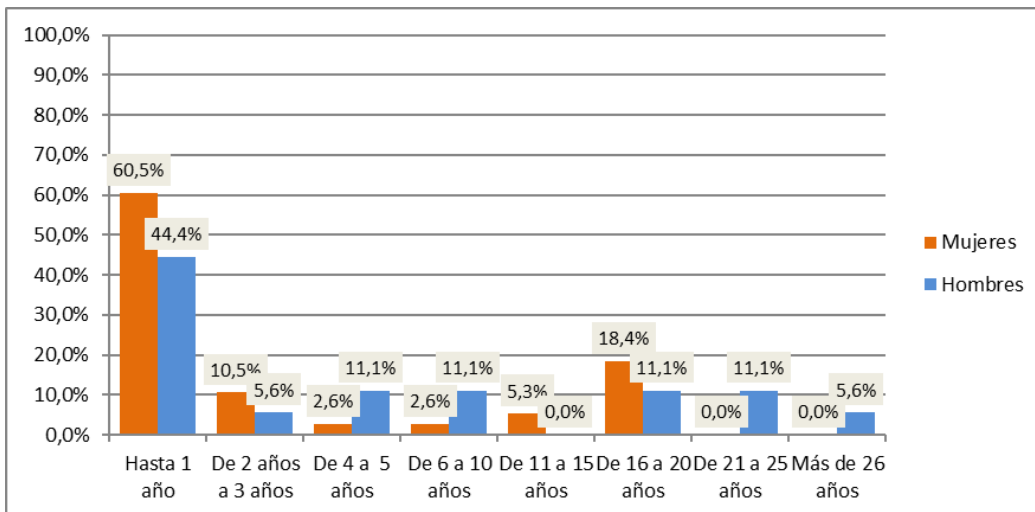
<b>Personal Funcionario</b>								
<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>			<b>Total</b>		
Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.
	0,0%	0,0%	1	100,0%	16,7%	1	100,0%	9,1%
	0,0%	0,0%	2	100,0%	33,3%	2	100,0%	18,2%
	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
3	100,0%	60,0%		0,0%	0,0%	3	100,0%	27,3%
2	50,0%	40,0%	2	50,0%	33,3%	4	100,0%	36,4%
	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
	0,0%	0,0%	1	100,0%	16,7%	1	100,0%	9,1%
	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



## Ayuntamiento de Alba de Tormes



### Personal funcionario



### Personal laboral.

Del conjunto del personal laboral, encontramos que el tramo de menos de un año concentra el mayor número de personas (n=31) con un índice de concentración del 54,4%, seguido del tramo de 16 a 20 años de antigüedad (n=19) con un 16,1%, el tramo de 2 a 3 años (n=5) y de 4 a 5 (n=5) concentran el 8,9% de las personas trabajadoras.

Observamos que el tramo donde mayor número de mujeres con antigüedad se sitúa en el de menos de un año con (n=23) 60,5%, entre 16 a 20 años (n=7) 18,4%, seguido de 2 a 3 años (n=4) 10,5%, de 11 a 15 años (n=2) 5,3%.

Si analizamos a los hombres, vemos que el tramo de menos de un año (n=11) concentra el mayor número 44,4%; el resto de los intervalos concentra el 11,1%, excepto el tramo de más de 26 y el de 2 a 3 años que concentran el 5,6%.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

Respecto al personal funcionario, el tramo que mayor personal tiene es de 11 a 15 años (n=4) concentrando el 36,4%; entramos que el número de mujeres que se sitúa en el tramo de 6 a 10 años(n=3) es mayor, seguido de 11 a 15 años de edad (n=2). En cuanto a los hombres, los tramos de 2 a e años, y de 11 a 15 años con un 16,7% son los que concentran más personal. El resto de los intervalos no contienen valores.

Conclusiones:

-El 25% de los hombres que son personal laboral tienen una antigüedad de más de 16 años, mientras que las mujeres son solo el 18,4%.

-Hay una gran diferencia en perjuicio de las mujeres con menos de 3 años de antigüedad, que son el 71% (n=27), y los hombres con esa antigüedad, que son el 50% (n=12); la diferencia es de 21 puntos porcentuales.

-Encontramos un número muy elevado de mujeres que han sido empleadas en el ayuntamiento recientemente (n=23).

-La antigüedad de las mujeres funcionarias se encuentra entre 6 y 15 años, mientras que los hombres el 50% tiene una antigüedad menos de 3 años y el otro 50% está entre 16 a 25 años.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### 4.2.5. DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES DEL PERSONAL LABORAL Y NIVEL DEL DESTINO DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

	GRUPO PROFESIONAL	Mujeres			Hombres			Total		
		V.A	I.D	I.C.	VA.	I.D.	I.C.	VA.	I.D.	I.C.
P. Laboral	I		0,0%	0,0%	1	100,0%	5,6%	1	100,0%	1,8%
	II	7	100,0%	18,4%		0,0%	0,0%	7	100,0%	12,5%
	III	8	50,0%	21,1%	8	50,0%	44,4%	16	100,0%	28,6%
	IV	7	87,5%	18,4%	1	12,5%	5,6%	8	100,0%	14,3%
	V	16	66,7%	42,1%	8	33,3%	44,4%	24	100,0%	42,9%
	TOTAL	<b>38</b>	<b>67,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>18</b>	<b>32,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

\*Datos de referencia marzo 2022

Si analizamos los índices de concentración del personal laboral femenino, encontramos que el 42,1 % se concentra en el grupo V, seguido del grupo III con un 21,1%, el II y el IV con un 18,4%. Destacamos que dentro del grupo I no existe ninguna mujer.

En cuanto al personal laboral masculino, vemos que el grupo III y V concentran el 44,4% respectivamente, seguidos del grupo I y IV que concentran al 5.6%. En el grupo II no encontramos ningún hombre.

Conclusiones:

-Las mujeres están en los grupos profesionales más bajos como son el IV y el V con un 60.5% y los hombres con un 47% existe una diferencia porcentual de 13,5 puntos con respecto a los hombres.

- En el grupo I esta masculinizado y el grupo II, IV Y V está feminizado.

	GRUPO PROFESIONAL	Mujeres			Hombres			Total		
		VA	I.D.	I.C.	VA	I.D.	I.C.	VA	I.D.	I.C.
P. funcionario	A1		0,0%	0,0%	3	100,0%	50,0%	3	100,0%	27,3%
	A2	2	100,0%	40,0%		0,0%	0,0%	2	100,0%	18,2%
	C1	3	50,0%	60,0%	3	50,0%	50,0%	6	100,0%	54,5%
		<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Dentro del personal funcionariado, vemos que el grupo A1 está ocupado por hombres (n=3) y el grupo C1(n=3); las mujeres se concentran en el grupo A2 (n=2) y C1 (n=3).

Como podemos observar, en el grupo A1 esta masculinizado y el grupo A2 feminizado. En el grupo C1 encontramos una presencia equilibrada de ambos géneros.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

Conclusiones:

-Los grupos profesionales con categorías más altas están ocupados por hombres como son secretaría, tesorería o intervención.

-las mujeres en la categoría A2 ocupan el 100%, son personal técnico de gestión y de cultura

### NIVEL DE DESTINO DE PERSONAL FUNCIONARIO

NIVEL	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.
7		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
8		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
9		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
10		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
11		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
12		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
13		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
14		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
15		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
16	1	100,0%	20,0%		0,0%	0,0%	1	100,0%	9,1%
17		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
18	2	100,0%	40,0%		0,0%	0,0%	2	100,0%	18,2%
19		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
20	1	50,0%	20,0%	1	50,0%	16,7%	2	100,0%	18,2%
21		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
22	1	25,0%	20,0%	3	75,0%	50,0%	4	100,0%	36,4%
23		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
24		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
25		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
26		0,0%	0,0%	1	100,0%	16,7%	1	100,0%	9,1%
27		0,0%	0,0%	1	100,0%	16,7%	1	100,0%	9,1%
28		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
29		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
30		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Existe una presencia equilibrada entre hombres y mujeres entre el personal funcionario. Los puestos que están ocupados por mujeres corresponden al nivel 16, 18 y 20, y 22 sin embargo, los ocupados por hombres están en el 20, 22, 26 y 27.

Los hombres se encuentran en los niveles más altos. Es significativo el que al personal administrativo se le ubique en el nivel 18 y al personal técnico en los niveles 16 y 20.



## **Ayuntamiento de Alba de Tormes**

---

### **4.2.6. DISTRIBUCIÓN POR AREAS DE TRABAJO.**

La segregación laboral se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical. La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, y la segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

Una forma clara de evidenciar esta realidad es el estudio de los datos estadísticos disponibles en relación con la distribución de las trabajadoras y trabajadores por áreas o departamentos y niveles jerárquicos.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

<b>AREA</b>	<b>EDUCACIÓN.</b>					
<b>SERVICIO</b>	<b>ESCUELA DE MUSICA</b>					
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>Total</b>	
<b>DEPARTAMENTO</b>	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
PROFESORADO	4	40,0%	6	60,0%	10	100,0%
	<b>4</b>	<b>40,0%</b>	<b>6</b>	<b>60,0%</b>	<b>10</b>	<b>100,0%</b>

<b>AREA</b>	<b>BIENESTAR SOCIAL.</b>					
<b>SERVICIO</b>	<b>CENTROS EDUCATIVOS</b>					
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>Total</b>	
<b>DEPARTAMENTO</b>	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
PERSONAL EDUCATIVO	5	71,4%	2	28,6%	7	100,0%
COCINERA/O	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
PERSONAL DE LIMPIEZA	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
MONITOR/A	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
	<b>8</b>	<b>66,7%</b>	<b>4</b>	<b>33,3%</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>

<b>AREA</b>	<b>CULTURA Y TURISMO</b>					
<b>SERVICIO</b>	<b>TURISMO</b>					
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>Total</b>	
<b>DEPARTAMENTO</b>	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
INFORMA. TURISTICAS	4	100,0%		0,0%	4	100,0%
PERSONAL TÉCNICO DE TURISMO	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>

<b>AREA</b>	<b>CULTURA Y TURISMO</b>					
<b>SERVICIO</b>	<b>BIBLIOTECA</b>					
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>Total</b>	
<b>DEPARTAMENTO</b>	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
BIBLIOTECARIO/A	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>

<b>AREA</b>	<b>SEGURIDAD CIUDADANA</b>					
<b>SERVICIO</b>	<b>POLICIA LOCAL</b>					
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>Total</b>	
<b>DEPARTAMENTO</b>	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
POLICIA LOCAL	1	25,0%	3	75,0%	4	100,0%
	<b>1</b>	<b>25,0%</b>	<b>3</b>	<b>75,0%</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

<b>AREA</b>	<b>SERVICIOS CENTRALES</b>
<b>SERVICIO</b>	<b>ADMINISTRACIÓN.</b>

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>Total</b>	
	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
URBANISMO		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
SECRETARIA			1			
INTERVENCIÓN			1			
TESORERIA			1			
COMUNICACIÓN INTERNA	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
ADMINISTRACIÓN	6	100,0%		0,0%	6	100,0%
RECURSOS HUMANOS	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
	8	66,7%	4	33,3%	12	100,0%

Área de educación. Escuela de música.

La escuela de música cuenta con profesorado conformado tanto por hombres(n=6) como mujeres (n=4). Existe una presencia equilibrada de ambos en esta área. Centros educativos.

El Ayuntamiento cuenta con una Escuela de Educación Infantil y con el Centro Ocupacional, la contratación del personal depende directamente de esta institución.

Encontramos que, dentro de la Escuela de Educación Infantil, el personal educativo son mujeres (n=5), al igual que el personal de limpieza(n=1) y el personal de cocina/a(n=1), con lo cual podemos decir que está feminizado este centro.

El centro ocupacional, está ocupado por hombres(n=2) y por mujeres(n=1). El puesto de monitor del centro ocupacional, ocupado actualmente por una mujer, la selección se ha realizado a través de bolsa de empleo.

Área de cultura y turismo.

En el área de turismo, observamos que esta feminizado, puesto que todos los puestos están ocupados por mujeres(n=5)

Dentro de la biblioteca encontramos que está ocupado por una mujer (n=1), por lo tanto, es un área feminizada.

Policía local.

La policía local está ocupada por hombres (n=3) y mujeres(n=1).

Servicios centrales. Administración.

Si observamos el conjunto total de personal que trabajan en los servicios centrales,



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

vemos que no existe una presencia equilibrada de mujeres (66,7%) y hombres (33,3%).

Si analizamos por departamentos, vemos que Urbanismo, secretaría, intervención y tesorería están masculinizados. Comunicación interna, administración y recursos humanos, esta feminizada.

Usos múltiples.

En esta área, no encontramos una presencia equilibrada, al igual que hemos podido observar a lo largo de todo el diagnóstico, puesto que el número de mujeres es mayor que el de hombres.

Sin embargo, observamos que los puestos de limpiadora de centros están feminizados (n=8), al igual que actualmente la de jardinería (n=1).

Destaca también, que los peones de mantenimiento (n=3) este masculinizado, al igual que el puesto de conductor (n=1).

Conclusiones:

-Encontramos existe una segregación vertical en algunas áreas y centros de trabajo, puesto que como podemos observar, tanto el centro de educación infantil, servicio de limpieza de centros, así como los puestos de cocina, biblioteca, turismo y administración, siguen estando ocupados por mujeres, habiendo una ausencia de hombres en estas ocupaciones.

-Lo mismo ocurre en cuanto a los puestos masculinizados como pueden ser, policía local, arquitecto/a, secretario/a y servicios múltiples, donde también encontramos segregación vertical.

-En la ocupación de servicios múltiples, donde muchos de los trabajos a realizar son de albañilería y acondicionamiento del pavimento, cuando se hace una búsqueda de personas que quieran realizar este tipo de trabajos, encontramos que desde el EcyL el número de personas interesadas es mayoritariamente hombres, por lo que existe una gran dificultad en encontrar mujeres que demanden este tipo de ocupación.

-En cuanto a la segregación horizontal, podemos observar, que los puestos de mayor nivel, como pueden ser secretario/a, intervención, tesorero, urbanismo y policía local, están ocupados por hombres, teniendo que matizar, que la mayoría de ellos están ocupados por personal funcionariado, y por tanto para su acceso se ha cumplido el criterio de igualdad, mérito y capacidad.



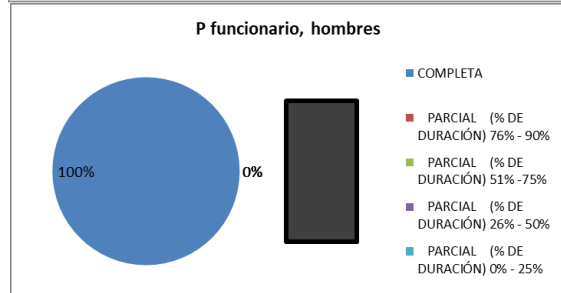
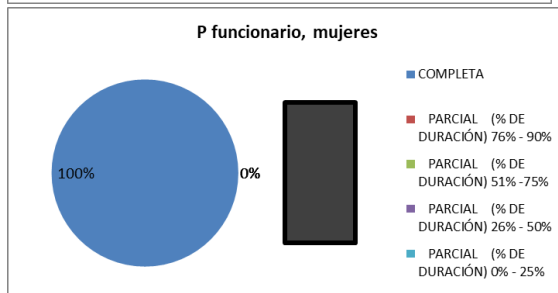
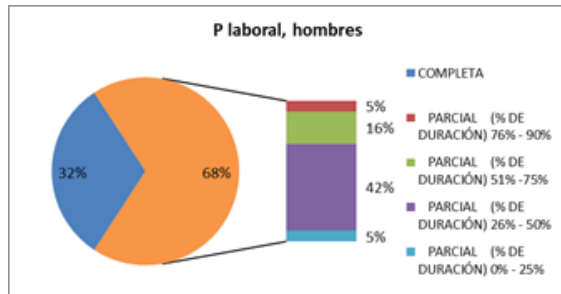
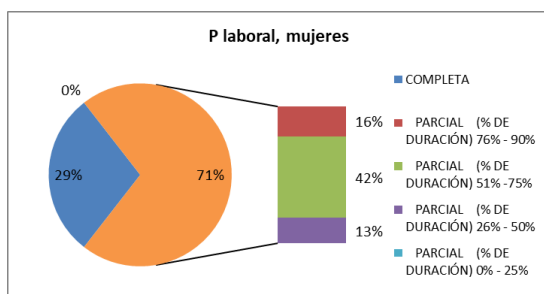
## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### 4.2.7. TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

JORNADA		Mujeres			Hombres			Total			
		Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	
Personal Laboral	<b>COMPLETA</b>	<b>11</b>	<b>64,7%</b>	<b>28,9%</b>	<b>6</b>	<b>35,3%</b>	<b>31,6%</b>	<b>17</b>	100,0%	<b>29,8%</b>	
	<b>PARCIAL (% DE DURACIÓN)</b>	76% - 90%	6	85,7%	22,2%	1	14,3%	7,7%	7	100,0%	17,5%
		51% - 75%	16	84,2%	59,3%	3	15,8%	23,1%	19	100,0%	47,5%
		26% - 50%	5	38,5%	18,5%	8	61,5%	61,5%	13	100,0%	32,5%
		0% - 25%		0,0%	0,0%	1	100,0%	7,7%	1	100,0%	2,5%
<b>TOTAL PARCIALES</b>	<b>27</b>	<b>67,5%</b>	<b>71,1%</b>	<b>13</b>	<b>32,5%</b>	<b>68,4%</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>	<b>70,2%</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>66,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>19</b>	<b>33,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>57</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>		

JORNADA		Mujeres			Hombres			Total			
		Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	
Personal Funcionario	<b>COMPLETA</b>	<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	100,0%	<b>100,0%</b>	
	<b>PARCIAL (% DE DURACIÓN)</b>	76% - 90%		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
		51% - 75%		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
		26% - 50%		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
		0% - 25%		0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
<b>TOTAL PARCIALES</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>		

JORNADA		Mujeres			Hombres			Total			
		Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	Val. Abs.	I.D.	I.C.	
TOTAL	<b>COMPLETA</b>	<b>16</b>	<b>57,1%</b>	<b>37,2%</b>	<b>12</b>	<b>42,9%</b>	<b>48,0%</b>	<b>28</b>	100,0%	<b>41,2%</b>	
	<b>PARCIAL (% DE DURACIÓN)</b>	76% - 90%	6	85,7%	22,2%	1	14,3%	7,7%	7	100,0%	17,5%
		51% - 75%	16	84,2%	59,3%	3	15,8%	23,1%	19	100,0%	47,5%
		26% - 50%	5	38,5%	18,5%	8	61,5%	61,5%	13	100,0%	32,5%
		0% - 25%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	7,7%	1	100,0%	2,5%
<b>TOTAL PARCIALES</b>	<b>27</b>	<b>67,5%</b>	<b>62,8%</b>	<b>13</b>	<b>32,5%</b>	<b>52,0%</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>	<b>58,8%</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>63,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>25</b>	<b>36,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>		





## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

Analizando los datos por tipo de jornada de trabajo del personal laboral, encontramos que las mujeres (n=11) trabajan a jornada completa y hombres (n=6), por lo que no existe una presencia equilibrada.

En cuanto a las personas que tienen jornada parcial el intervalo de 90% a 76% está ocupado por mujeres (n=6) y hombre (n=1).

El intervalo de 75% a 51% está ocupado por mujeres (n=16) y hombre (n=3).

Encontramos una mayor presencia de hombres (n=8) en jornadas de 50% a 26% frente a las mujeres(n=5).

En total, mujeres (n=27) y hombres (n=12) tienen contratos a tiempo parcial, que corresponden al 69,2% y al 30,8%. El personal funcionariado, tiene jornada completa (n=11).

Si analizamos por índices de concentración del total de la plantilla de mujeres, vemos que el 62,8% realiza una jornada parcial, seguido de jornada completa con el 37,2%. En cuanto a los hombres, el 50 % realiza jornada completa y el otro 50% jornada parcial. En este punto destacamos que del total de mujeres que tienen jornada parcial el 59,3% se sitúa en el intervalo de 51-75% y los hombres con un 66,7% en el intervalo de 26%-50%.

Conclusiones:

-Dentro del personal laboral tanto funcionario como laboral, 62,8% de las mujeres (n=27) tienen jornada parcial, mientras que tienen esta misma jornada el 50% de los hombres (n=12); la diferencia es de 12,8 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres.

- La duración de la jornada es muy diferente entre hombres y mujeres; para el 59,3% de las mujeres (n=16) su duración es de 51 a 75%; mientras que para el 66,7% de los hombres (n=8) se concentra el intervalo 26 a 50%.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### 4.2.7.1. TURNOS DE TRABAJO

	TIPOS DE JORNADA	Mujeres		Hombres		Total	
		Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
P. Laboral	Continua Mañana A	22	64,7%	12	35,3%	34	100,0%
	Continua Tarde	12	66,7%	6	33,3%	18	100,0%
	Turnos		0,0%		0,0%	0	0,0%
	Jornada partida	4	100,0%		0,0%	4	100,0%
				0,0%		0	0,0%
	<b>TOTAL</b>		<b>38</b>	<b>67,9%</b>	<b>18</b>	<b>32,1%</b>	<b>56</b>

	PUESTOS DE TRABAJO CON TURNICIDAD	Mujeres		Hombres		Total	
		Val. Abs.	%	Val. Abs.	%	Val. Abs.	%
P. Funcionarios	Continua Mañana A	4	57,1%	3	42,9%	7	100,0%
	Turnos	1	25,0%	3	75,0%	4	100,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0,5%</b>	<b>6</b>	<b>54,5%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>

La jornada de trabajo se desarrolla en horario de 8 a 15:00 de la tarde para la mayoría del personal laboral y funcionariado, como servicios centrales de la administración, servicios múltiples. Suele cambiarse el horario de entrada y salida, sobre todo en verano, intentado evitar las horas centrales del día donde hace más calor, para las personas trabajadoras que realizan su trabajo en la calle; el personal que cuenta con jornada parcial, dentro de estas categorías, también desarrolla su actividad en este horario.

El centro educativo infantil y centro ocupacional desarrollan su actividad en jornada continua con otro horario diferente al del resto de personal de esta entidad con horario de 8:00 a 17:00 en la escuela infantil y de 10 a 17:00 en el Centro Ocupacional.

La escuela de música tiene un horario de 16:00 a 19:00 de la tarde, y el servicio de biblioteca de 16.00 a 20:00. Policía local, tiene turnos de mañana y de tarde.

El área Turismo desarrolla su actividad en jornada partida de mañana y tarde y dependiendo de las estaciones del año y de la carga de trabajo, al igual que el servicio de limpieza de centros.

Dentro del personal laboral, encontramos que en ninguno de los tipos de jornada se cumple el principio de presencia equilibrada. El mayor número de personal se sitúa en continua de Mañana A (n=34) de los cuales mujeres (n=22) y hombres (n=12)., seguido de continua de tarde con mujeres (n=12) y hombres (n=6). En jornada partida, solo existe presencia de mujeres.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

El personal funcionario, cumple el principio de presencia equilibrada en su totalidad y en el Continúa Mañana A con mujeres (n=4) y hombres (n=3).

Conclusión:

-Encontramos que mujeres(n=12) realizan trabajos de tarde frente a hombre (n=6).

### 4.2.8. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

El Ayuntamiento de Alba de Tormes, como administración pública de carácter local, se rige por la legislación estatal y autonómica correspondiente para seleccionar tanto al personal funcionario como laboral, utilizando para ello procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las ofertas de empleo, en aquellas categorías donde no existe una bolsa de empleo, se publican en el tablón de anuncios de Ayuntamiento, a través de su página web y las redes sociales que habitualmente utilizan para hacer comunicaciones. A su vez, se solicita un listado al ECYL, especificando los requisitos de la oferta de trabajo utilizando un lenguaje genérico en la denominación del puesto de trabajo a cubrir para que la selección cumpla los criterios de no discriminación.

En los últimos años, se están aprobando bolsas de trabajo para la cobertura de necesidades de contratación laboral temporal del ayuntamiento de Alba de Tormes. En la actualidad están en funcionamiento la de peón/a de limpieza viaria.

Cuando la selección de personal se realiza a través del propio consistorio, lo realiza el personal de gestión, haciendo una valoración por mérito y capacidad y puntuando en cada uno de los requisitos necesarios para poder desempeñar el puesto de trabajo al que se opta. La entrevista que se realiza se utiliza para comprobar la información que las personas seleccionadas aportan se ajusta a las características del puesto que se demanda y si es cierta. La selección se hace en base a la puntuación obtenida.

Otra forma de realizar la selección es a través del procedimiento de urgencia, donde se solicita a través del EcyL un número de personas que se ajusten a las demandas del puesto de trabajo a cubrir y se completa dicha lista con otras personas que han dejado su curriculum registrado a través de sede electrónica en el Ayuntamiento.

### 4.2.9. ENTRADAS Y SALIDAS DE LA ORGANIZACIÓN.

Destacamos que, a lo largo del año, se ha producido una salida de la organización por jubilación de una mujer; y dos ceses voluntarios por parte de hombres. El resto de las entradas y salidas han sido por nuevas contrataciones o por fin de contrato.



## **Ayuntamiento de Alba de Tormes**

---

### **4.1.10. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.**

Los medios a través de los cuales los empleados y empleadas de esta entidad acceden a formación, es a través de los cursos propuestos por diferentes administraciones dirigidos al personal con funciones en los servicios centrales de administración. Las comunicaciones las realiza el personal de recursos humanos que, a través de correo electrónico les adjunta la información.

El resto de los trabajadores y trabajadoras, de otros centros de trabajo que no tienen acceso a medios informáticos, poseen tabloneros de anuncios para publicitar los cursos, pero apenas se usan.

No podemos extraer más conclusiones puesto que el número de hombres que han participado no es representativo y por tanto no nos permite realizar un análisis realista del acceso a las acciones formativas que ofrece la entidad.

En los últimos años no ha habido promociones dentro de la entidad.

### **4.2.11. EJERCICIOS CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

En los dos últimos años han solicitado excedencia por cuidado de menor por parte de mujer.

En la actualidad, dos mujeres, desarrollan su jornada laboral teletrabajando, previo acuerdo con la persona representante de la institución de manera temporal.

A partir de los datos obtenidos en el cuestionario pasado al personal del Ayuntamiento, podemos concluir que, aunque las mujeres y los hombres conocen los derechos de conciliación que estos tienen, sin embargo, el uso que se da de estos no es igualitario. Las mujeres hacen mayor uso de ellos, frente a los hombres que, aunque los conocen no los han utilizado.

No existen más datos para poder extraer otras conclusiones.

Dentro del convenio colectivo en vigor, se recogen algunas de las medidas de conciliación a las que se puede acceder, sin embargo, existe la necesidad de una actualización de estas.

### **4.2.12. SALUD LABORAL.**

En el transcurso del año analizado, se han producido 2 bajas de personas por accidente de trabajo, una de ellas hombre y otra mujer, además de 3 bajas por embarazo.

Dadas las circunstancias de pandemia que se están viviendo en los dos últimos años, no se puede realizar una valoración del número de personas que causan baja por contingencias comunes que no sean derivadas de la propia pandemia.



## **Ayuntamiento de Alba de Tormes**

---

Si que se recomienda, establecer una metodología de recogida de información que permita saber que provocan las bajas y poder así sacar conclusiones por si pudiera percibir que existe una correlación entre un determinado puesto y un número mayor de bajas en ese ocupación, y poder aplicar medidas para evitar futuros problemas de salud, además se aplicamos la variable sexo, nos permitirá también extraer conclusiones para determinar si una baja tiene más incidencia dependiendo del sexo de la persona empleada.

### **4.2.13. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

Dentro del convenio que está en vigor, apunta la existencia de una comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Se hace mención en el artículo 32, en cuadro de faltas, el acoso sexual, como falta grave y como falta muy grave se incluye la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual. Si se establecen las medidas a tomar y las sanciones.

En la actualidad no se cuenta con ningún protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

### **4.2.14. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.**

El personal del Ayuntamiento utiliza una red interna común donde se suben documentos de interés para diferentes personas de la organización.

En general, se suele utilizar un lenguaje inclusivo para la comunicación con la ciudadanía, sin embargo, siguen existiendo documentos pendientes de actualización.

La imagen que se transmite a la población general, a través de los canales que utiliza esta organización, es igualitaria, puesto que vienen aplicando las medidas de transversalidad desarrolladas en el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alba de Tormes.

### **4.2.15. RETRIBUCIONES.**

Todo el personal, tanto laboral como funcionario dentro de esta institución, independientemente del género de la persona, tiene el mismo salario base y complementos salariales que le pertenecen, atendiendo a su categoría laboral y puesto que ocupa. Por lo tanto, no existe diferencias salariales entre el personal, puesto que a mismo puesto misma retribución.

Considerando que la brecha salariales la diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa, a continuación, realizaremos un análisis de la misma teniendo en cuenta al conjunto total del personal que realiza funciones dentro de esta institución.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

Personal laboral.

Si tenemos en cuenta el total de las retribuciones mensuales encontramos una brecha salarial del 10,18 % a favor de los hombres.

Si analizamos el complemento específico encontramos que mujeres (n=9) y hombres (n=7) lo perciben, encontrando una brecha salarial del 17,43 a favor de las mujeres.

En cuanto al complemento de destino no se perciben diferencias ni existe brecha.

Personal funcionario:

La brecha salarial teniendo en cuenta las retribuciones mensuales es del 22,45 % a favor de los hombres.

En cuanto al complemento específico, podemos decir que el personal funcionariado percibe este complemento mujeres(n=5) y hombres(n=5), existiendo una brecha salarial del 32% a favor de los hombres.

Si analizamos el complemento de destino vemos una brecha de 32,11 % a favor de los hombres(n=6), mujeres (n=5).

Dentro del personal funcionario al igual que dentro del personal laboral, observamos que, en puestos que están ocupados por ambos géneros, no existen diferencias puesto que, el salario base dentro de cada una de las categorías laborales es la misma independientemente del género de la persona lo mismo encontramos con los complementos tanto específicos como por destino. Análisis por bandas salariales.

BANDAS SALARIALES	Personal Laboral								
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. ABS.	I.D.	I.C.	Val. ABS.	I.D.	I.C.	Val. ABS.	I.D.	I.C.
<b>MENOS DE 7.000</b>	8	61,5%	21,1%	5	38,5%	27,8%	13	100,0%	23,2%
<b>7.001-12.000</b>	24	80,0%	63,2%	6	20,0%	33,3%	30	100,0%	53,6%
<b>12001-14000</b>	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	11,1%	2	100,0%	3,6%
<b>14001-18000</b>	6	66,7%	15,8%	3	33,3%	16,7%	9	100,0%	16,1%
<b>18001-24000</b>		0,0%	0,0%	2	100,0%	11,1%	2	100,0%	3,6%



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

<b>24001-30000</b>			<b>0,0%</b>			<b>0,0%</b>	<b>0</b>		<b>0,0%</b>
<b>30001-36000</b>			<b>0,0%</b>			<b>0,0%</b>	<b>0</b>		<b>0,0%</b>
<b>MAS DE 36000</b>			<b>0,0%</b>			<b>0,0%</b>	<b>0</b>		<b>0,0%</b>
	<b>38</b>	<b>67,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>18</b>	<b>32,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>56</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bandas salariales	Personal funcionario								
	Mujeres			Hombres			Total		
	V.A.	I.D.	I.C.	V.A.	I.D.	I.C.	V.A.	I.D.	I.C.
menos de 7000			0,0%			0,0%	0		0,0%
7001-12000			0,0%			0,0%	0		0,0%
12001-14000			0,0%			0,0%	0		0,0%
14001-18000			0,0%			0,0%	0		0,0%
18001-24000	2	40,0%	40,0%	3	60,0%	50,0%	5	100,0%	45,5%
24001-30000	1	50,0%	20,0%	1	50,0%	16,7%	2	100,0%	18,2%
30001-36000	2		40,0%	1		16,7%	3		27,3%
más de 36000		0,0%	0,0%	1	100,0%	16,7%	1	100,0%	9,1%
	5	45,5%	100,0%	6	54,5%	100,0%	11	100,0%	100,0%

Para realizar el análisis por bandas salariales, se han contemplado las retribuciones de año 2021. Encontramos que, dentro del personal laboral, el 53,6 % se concentra en el tramo del 7001-12.000 euros, seguido de menos de 7.000 con un 23,2% y del 14.001 a 18.000 con un 16,1%.

Las mujeres (n=24) el 63,2% están entre 7.001-12.000 euros, seguido de (n=8) con el 21,1% en la banda de menos de 7.000, y (n=6) con el 15,8% en la banda de 14.001-18.000 euros. En el resto de las bandas no hay representación.

Los hombres se concentran en el tramo de 7.001-12.000 (n=6) con un 33,3%, seguido de (n=5) con un 27,8% en la banda de menos de 7.000, en la banda de 14.001-18.000(n=3) con un 16,7%, en los intervalos de 12.001-14.000 y 18.001-24.000 encontramos (n=2) con un 16,7%; el resto de las bandas no existe representación.

En cuanto al personal funcionario, no observamos presencia hasta la banda 14.001-18.000.con un 45,5%, seguido de la banda de 30.001 a 36.000 con un 27,3%, de 24.001-30.000 con un 18,2% y más de 36.000 con un 9,1%.

Las mujeres se concentran en las bandas de 18.001 a 24.000 con un 40,0% al igual que en la banda de 24.001-30.000 y con un 20,00% la banda de 24.001 a 30.000.

En cuanto a los hombres, el intervalo que mayor porcentaje concentra está en el



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

intervalo de 18.001-24.000 con un 50,0%; le siguen el resto de los intervalos con un 16,7% en cada uno de ellos.

Encontramos presencia equilibrada en las bandas salariales, a excepción de la de más de 36.000 euros que está ocupada por un hombre.

Conclusiones:

- No encontramos presencia equilibrada en ninguno de los intervalos dentro del personal laboral.
- El 38,9% de los hombres gana más de 14.001 euros frente al 15,8% de las mujeres, existiendo una diferencia porcentual de 23 puntos a favor de los hombres.
- En cuanto al personal funcionario, destacamos que, aunque existe presencia equilibrada en las bandas salariales de entre 18.000 y 30.000, sigue siendo un hombre quien sigue ocupando la banda de más de 36.000 euros.

### 4.2.16. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

A la vista de los resultados del diagnóstico realizado hasta ahora, no podemos apreciar que existan categorías donde exista infrarrepresentación femenina de manera muy marcada. Si podemos observar, que existen puestos feminizados y masculinizados, pero al estar solo ocupados por 1 persona, es muy difícil poder determinar cuáles son las causas por las que sucede.

Cabría destacar, que, sí que existen categorías profesionales, como administración, educación y servicios de limpieza de centros que están feminizadas porque tradicionalmente estos puestos eran ocupados por mujeres, con lo cual podemos concluir que a nivel poblacional siguen imperando los estereotipos de género.

La misma conclusión podemos obtener del área de servicios múltiples, donde la categoría de peones de mantenimiento, así como de conductor/a, sigue estando ocupada por hombres, además, se añade la dificultad para cubrir esta ocupación por mujeres, ya que, al no sentirse identificadas con esta ocupación, ni tener experiencia ni formación, no la solicitan, con lo cual, cuando se realiza la selección no se presentan solicitudes por parte de estas.

Si destacamos que los puestos de dirección los ocupan los hombres: Tesorería, Intervención y Secretaría.

### 4.3. CONCLUSIONES.

Las conclusiones que podemos extraer a la vista de los resultados obtenidos son los siguientes:

- A la vista de los datos encontrados a lo largo de todo el diagnóstico, encontramos que el personal del ayuntamiento de Alba de Tormes, esta feminizado, puesto que



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

el 64% de las personas que trabajan en el son mujeres y el 36% por son hombres.

-Destacamos la alta temporalidad que existe entre el personal laboral de esta entidad, sobre todo entre las mujeres (n=35) frente a los hombres (n=13), con una diferencia porcentual de 23,6 puntos en perjuicio de las mujeres.

-Si analizamos la edad, observamos que existe mayor presencia de mujeres a partir de los 40 años, sin embargo, la plantilla conformada por los hombres está más envejecida que la de las mujeres; los hombres que tienen más de 56 años suponen el 33,33 %, mientras que las mujeres que superan esa edad concentran el 28,9%. Entre el personal funcionario, observamos que se agrupan en torno a los intervalos de 26 y 45 años.

-No se observa que pudiera existir obstáculos que pudieran afectar por la edad a las mujeres, tanto al acceso, como a conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

-Destacamos que en la actualidad no existe ninguna persona menor de 25 años que trabaje en la entidad.

-El 25% de los hombres correspondiente a personal laboral, tiene una antigüedad de más de 16 años, frente al 18,4% de las mujeres. Existe una diferencia de 21 puntos porcentuales en desventaja de las mujeres con una antigüedad menor de 3 años de antigüedad.

-Dentro del personal funcionariado encontramos que los hombres ocupan niveles en las escalas superiores como son secretaria, intervención y tesorería frente a los que ocupan las mujeres.

-Dentro del personal laboral, las mujeres que siguen concentrando en aquellas categorías laborales que tradicionalmente han sido ocupadas por este sexo como son administración, educación y personal de limpieza, al igual que sucede en el grupo de los hombres que se concentran en ocupaciones relacionadas con el mantenimiento de infraestructuras.

-Observamos que el 62,8% de las mujeres tienen una jornada parcial, mientras que los hombres con ese tipo de jornada son el 50,0%, existiendo una diferencia porcentual de 12,8 puntos en perjuicio de las mujeres, sería adecuado analizar porqué se ofrece más ese tipo de contrato a las mujeres.

-Encontramos que existen más mujeres (n= 12) que realizan su trabajo por la tarde, frente a los hombres (n=6).

-El personal encargado de realizar las entrevistas y la valoración sería adecuado que tuviera formación en igualdad de oportunidades para garantizar el principio de igualdad en la selección, evitando en las valoraciones que pudiera estar



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

influenciada por estereotipos de género.

-Sería necesario comunicar a aquellas instituciones a través de las cuales se realizan los procesos de selección de personal, la intencionalidad de esta institución, en respetar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

-Recordar que, en las comisiones de valoración, así como en tribunales calificadoros, tanto para puestos de interinidad y de contratación de personal laboral, se cumpliera el principio de paridad y equidad entre los géneros para las personas que conforman el tribunal calificador.

-No existe una metodología de recogida de información de los cursos de formación que realizan los empleados y empleadas, y que podría servir para realizar promociones dentro de la entidad, y no tener que recurrir a la búsqueda de personal fuera de la institución.

-Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar son apenas utilizadas por los hombres, y no se conocen suficientemente las vigentes.

-No se han podido encontrar informes que pudieran posibilitar realizar un examen más exhaustivo sobre salud laboral y prevención.

-No existe un protocolo de acoso por sexo o por razón de género, con lo cual habría que desarrollarlo y difundirlo para que la plantilla conozca el procedimiento a seguir en caso de sufrirlo.

-Se debería cuidar y analizar, cuando se realiza la solicitud para cubrir puestos de trabajo, el lenguaje que se utiliza, ya que las mujeres no podrían verse identificadas con algunos de ellos y no demandar esa ocupación, así como en todas las convocatorias de empleo público que se publiquen y en los formularios y solicitudes que se utilizan para la población.

-No encontramos diferencias retributivas, puesto que la percepción salarial es la misma tanto en hombres como en mujeres en aquellos puestos que están ocupados por ambos. En los que están ocupados solo por hombres o por mujeres, la retribución sería igual independientemente de quien lo ocupara.

-La brecha salarial que se detecta más bien viene causada por la segregación vertical, ya que los hombres ocupan puestos más altos que las mujeres. Esta diferencia podría tener una explicación, ya que tradicionalmente muchas mujeres no se han visto representadas en determinados puestos de trabajo y por lo tanto no han accedido ni se han formado para ellos.

-Se han encontrado dificultados en el proceso de recogida de información al no encontrarse registrados muchos de los datos que se necesitaban para realizar el



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

informe, incluso muchos de ellos no tenían recogidos la variable sexo.

-A nivel general, existen pocos conocimientos sobre igualdad de oportunidades entre el personal del Ayuntamiento.

-Podemos observar, que existen puestos feminizados y puestos masculinizados, como hemos podido ver a lo largo de todo el diagnóstico, concentrándose las mujeres en los servicios de educación, limpieza, administración y biblioteca; sin embargo, los hombres se sitúan en puestos de conductor, servicios múltiples, arquitectura, secretaria, tesorería e intervención.

-Concluimos que, aunque no existe infrarrepresentación femenina, puesto que algunos de los puestos están ocupados por una sola persona, y es difícil extraer conclusiones sobre porque, si que destacamos que los puestos de poder y responsabilidad los siguen ocupando más los hombres.

### 5. Plan de Igualdad. Contenido

#### 5.1 Objetivo general

#### 5.2 Objetivos específicos

##### 5.1 OBJETIVOS GENERALES.

El I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes se desarrolla con la intención de conseguir los siguientes objetivos:

- a) Impulsar en todos los ámbitos de la organización del Ayuntamiento de Alba de Tormes el principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- b) Introducir la perspectiva de género en toda la gestión de la organización.
- c) Informar de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar e impulsar su uso entre el personal del ayuntamiento, fomentando la corresponsabilidad.
- d) Prevenir, detectar y eliminar el acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de esta entidad.
- e) Proteger a las víctimas de violencia de género.
- f) Garantizar la igualdad retributiva en los puestos de igual valor.
- g) Garantizar unos procesos de selección y promoción en igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres.
- h) Facilitar e impulsar la realización de cursos en igualdad de oportunidades y el acceso a la formación para todo el personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

- i) Diversificar las ocupaciones tanto para las mujeres como para los hombres y lograr la presencia equilibrada de ambos sexos en grupos y puestos.
- j) Integrar en cuanto a la salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres.
- k) Seguir potenciando la comunicación en igualdad en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

### 5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

A su vez, el Plan de Igualdad contiene diferentes OBJETIVOS ESPECÍFICOS para cada área de acción:

#### AREA 1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.-** Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.-** Impulsar el acceso a puestos tanto masculinizados como feminizados, para garantizar una presencia equilibrada de sexos en todas las categorías laborales.

**OBJETIVO ESPECIFICO 1.3.-** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
1.La persona encargada de realizar la entrevista, así como valoración de las personas entrevistadas, tendrá formación en igualdad de oportunidades, para evitar posibles sesgos y estereotipos de género en las valoraciones.	Curso y fecha de realización de la acción formativa.	Técnico de Gestión.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

2. Se definirá con carácter previo a cada proceso de selección y promoción, los requisitos de acceso ajustados a las funciones a desarrollar, el contenido de cada una de las pruebas y los criterios de calificación, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Nº de veces que es necesario adaptar los criterios de baremación.	Técnico de Gestión.
3. Las convocatorias de los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y bolsas de empleo incluirán una cláusula de desempate favorable al sexo menos representado, en aquellas categorías profesionales a cubrir en las que su representación no alcance el 40% del total.	Nº de convocatorias en las cuales se ha aplicado esta medida  Nº de mujeres beneficiarias.  Nº de hombres beneficiarios.  Informe de la categoría laboral que se ha visto beneficiada.	Técnico de Gestión.
4. Se incluirá en los expedientes relacionados con selección de personal y promoción, un informe de impacto de género.	N.º de informes.  Conclusiones de los informes.	Técnico de Gestión.
5. Cada vez que se soliciten ofertas de empleo a través del ECYL, se pedirá una oferta genérica y se comunicará el compromiso por parte de esta institución de respetar el principio de igualdad de oportunidades. Se incluirá un epígrafe al final de cada solicitud.	Nº de ofertas que se cursan a través del ECYL.  Nº de personas que son seleccionadas desagregadas por sexo.	Técnico de Gestión.
6. Se valorará como mérito la formación en igualdad entre hombres y mujeres, tanto en los procesos de selección como en los de promoción profesional independientemente de la vinculación laboral.	Nº de veces que se valora como mérito la formación en igualdad de oportunidades.  Nº de personas que se presentan a la selección con formación en igualdad de oportunidades desagregado por sexo.  Informe de la categoría laboral donde se han presentado esta formación.	Técnico de Gestión.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

7. Se adaptarán las fechas y horas de los procesos de selección, para aquellas personas que no puedan asistir al llamamiento por motivos de maternidad, nacimiento y cuidado de un menor, cuidado de personas dependiente o personas discapacitadas, previa justificación debidamente acreditada. Se deberá expresar esta posibilidad en la convocatoria.	Nº de solicitudes desagregado por sexo.  Incluir proceso de selección, fecha y hora y motivo.	Técnico de Gestión.
8. Se informará, a las afectadas que se encuentren en una bolsa de empleo, acerca de que, la situación de gestación, parto, nacimiento y cuidado de menor, tanto por naturaleza de adopción o acogimiento, da la opción de elegir entre firmar el contrato/nombramiento con reserva de plaza o quedaren en suspensión en dicha bolsa.	Nº de convocatorias donde se publica.  Nº de mujeres afectadas.	Técnico de Gestión.
9. Acceso al empleo (firma de contrato/o toma de posesión) de las mujeres gestantes y a las/los que se encuentren en situación de nacimiento y cuidado de menor, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento que tendrán derecho al disfrute de los permisos legalmente establecidos en ese sentido al inicio de la relación laboral/funcionarial durante el plazo establecido legalmente para estos permisos, realizándose una reserva del puesto de trabajo.	N.º de convocatorias donde se publica.  Nº de mujeres afectadas.	Técnico de Gestión.
10. Cuando existan puestos vacantes, se dará publicidad entre la plantilla para su posible participación en los procesos de selección interna, especialmente entre las personas que tengan contratos a jornada parcial.	Nº de personas trabajadoras que se presentan desagregadas por sexo.  Nº de veces que se realizan publicaciones de puestos vacantes y categoría profesional.  Nº de personas con contrato parcial que optan a cubrir puestos vacantes.	Técnico de Gestión.
11. En los procesos de promoción se garantizará que la comisión de valoración para la provisión de puestos sea paritaria y equitativa. Si no fuera posible, se deberá justificar la causa.	Nº de veces que se ha establecido esta medida.  Puesto, cargo y sexo de las personas que han formado parte de la comisión de valoración.	Técnico de Gestión.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

<p>12. Cuando existan procesos de promoción interna, si alguna de las personas que concurran a este proceso, independientemente que sean personal laboral o funcionario, hubiera necesitado recurrir a medidas de conciliación durante su contratación, ya sean, excedencias o reducciones de jornada, se contabilizara ese tiempo como periodo de tiempo trabajado.</p>	<p>Nº de convocatorias de promoción interna. Informe de la medida de conciliación que ha necesitado la persona trabajadora y sexo de esta.</p>	<p>Comisión de valoración.</p>
<p>13. Se publicarán a nivel poblacional, todas las categorías laborales que se van a necesitar cubrir durante el año en curso, invitando a todo aquel que quiera a que actualice su solicitud en el ECYL.</p>	<p>Informe con los lugares donde se publica.</p>	<p>Técnico de gestión</p>

### AREA 2: FORMACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.-** Facilitar la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.-** Garantizar el acceso a la formación continua a todas las trabajadoras y trabajadores, independientemente de la jornada de trabajo y del tipo de contrato.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>14. Formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla y especialmente a personas responsables de gestión de personal y recursos humanos (estereotipos, lenguaje inclusivo, salud y género, corresponsabilidad en los cuidados), desarrolladas en horario laboral, con un mínimo de 4 horas.</p>	<p>Nº de cursos que se ofertan relacionados con igualdad de oportunidades. Informe con la temática del, fecha y hora de impartición, metodología utilizada y valoración de las personas participantes. Nº de personas que realizan los cursos, desagregados por sexos.</p>	<p>Técnico de Gestión.</p>
<p>15. Establecer una metodología de recogida de información desde el departamento de recursos humanos, para saber qué tipo de cursos realizan los empleados y empleadas y poder realizar una valoración de las necesidades formativas de la plantilla.</p>	<p>Plantilla de recogida de información.</p>	<p>Técnico de Gestión.</p>



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

16. Se facilitará que los cursos que se realicen desde esta entidad, sea con tele formación para que los horarios de realización de la acción formativa no interfieran con el desarrollo de la vida personal y familiar.	Nº de cursos que se publicitan. Nº de cursos que se realizan desagregados por sexo.	Técnico de Gestión.
17. Se habilitará una carpeta donde se incluirán todos los correos de las personas trabajadoras, previo consentimiento de las mismas, que servirá para hacer llegar las distintas acciones formativas que se oferten por las distintas administraciones públicas, así como otras cursos de interés que promuevan entidades privadas y que sean de interés para la plantilla. Esta carpeta se gestionará por parte del/la técnico de gestión.	Nº de cursos que se publican.	Informático/a. Técnico de Gestión.
18. En los tablones de información de los centros de trabajo se publicarán todos los cursos de formación para facilitar el acceso a los mismos a todo el personal de esta organización que no disponga de correos electrónicos.	Nº de cursos que se publican Nº de cursos que se realizan desagregados por sexo.	Técnico de Gestión Persona responsable de cada uno de los centros.

### AREA 3: SALUD LABORAL.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.**-Garantizar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
19. Incorporar al Plan de Prevención de riesgos el enfoque de género y valorar del impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos, teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo.	Informe con las medidas adoptadas.	Empresa de prevención de riesgos laborales.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

20. Análisis de las bajas, accidentes laborales y enfermedades profesionales de las mujeres y hombres con perspectiva de género.	Tabla de recogida de información en la cual se indique sexo de la persona, categoría profesional y motivo de la baja.  Análisis y conclusiones.	Técnico de Gestión.
21. Incluir la perspectiva de género en las campañas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, haciendo hincapié en la necesidad de hacer evaluaciones de riesgos psicosociales en los distintos puestos de trabajo.	Nº de campañas que se realizan.  Análisis desde la perspectiva de género.	Empresa de prevención de riesgos laborales.
22. Elaboración de material informativo específico sobre la maternidad y lactancia y protocolo a seguir en los casos de riesgo por embarazo.	Informe que contenga el material informativo realizado, especificando persona que lo ha llevado a cabo, además de la fecha y la metodología utilizada para la divulgación entre el personal.	Personal de comunicación.  Agente de Igualdad.  Empresa encargada de la prevención de riesgos laborales.
23. Formación a las personas delegadas de prevención en esta nueva perspectiva y difusión a la plantilla del nuevo Plan. La duración de la formación será mínimo 40 horas.	N.º de acciones formativas realizadas.	Delegadas de personal.  Técnico de Gestión.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### AREA 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.-** Impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.-** Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
24.Impulso continuado de la corresponsabilidad fomentando acciones de sensibilización dirigidas específicamente a los hombres para que hagan uso de estas medidas, mediante campañas de sensibilización que pueden ir acompañadas de talleres o charlas.	Nº de campañas que se realizan, fecha, hora y metodología utilizada.	Agente de igualdad Personal de comunicación.  Personal de gestión.
25.Elaborar un folleto informativo de las medidas de conciliación disponibles, que adjuntará con la firma del contrato o con la primera nómina.	Fecha de elaboración del folleto informativo.  Nº de folletos informativos que se entregan junto con la primera nómina una vez elaborado el folleto.  Nº de folletos que se entregan cuando se firman nuevos contratos.  Informe con el número de personas a las que se ha entregado desagregado por sexo.	Agente de igualdad.
26.Crear un sistema de bolsas de horas equivalente al 5% de la jornada anual, recuperables a un plazo de 3 meses para el personal con contrato temporal y a 6 meses para el personal fijo y funcionario, para el cuidado de menores de hasta el primer grado de parentesco, así como de personas dependientes o discapacitadas a su cargo, siempre y cuando se justifique su ausencia.	Nº de personas que lo solicitan desagregados por sexo.	Técnico de Gestión.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

<p>27. Aplicación de la flexibilidad horaria en todos los puestos de trabajo, con la opción de flexibilización de 1 hora del horario fijo, para el cuidado de menores, personas mayores y/o dependientes. Siempre que no interfiera con el desarrollo de los servicios esenciales.</p> <p>Se contemplará una ampliación distinta en casos especiales. siempre que se pueda y no interfiera con los servicios esenciales. Se realizará una solicitud previa al representante de la empresa, quien determinará la viabilidad y los términos de esta.</p>	<p>Nº de solicitudes.</p> <p>Puesto de trabajo.</p> <p>Sexo de la personas que los solicitan.</p>	<p>Técnico de Gestión.</p>
--	---	----------------------------

### AREA 5: RETRIBUCIONES.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

ACCIONES	INDICADORES	REPOSABLES
<p>28. Análisis comparativo de retribuciones desagregadas por sexos de toda la plantilla, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base, complementos salariales y extrasalariales, y pagas extraordinarias.</p>	<p>Análisis realizado.</p>	<p>Técnico de Gestión.</p>
<p>29. Incorporar a la RPT la perspectiva de género para corregir la brecha salarial y evitar la segregación ocupacional.</p>	<p>RPT con perspectiva de género.</p>	<p>Empresa evaluación RPT</p>



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### AREA 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

**OBJETIVO ESPECIFICO 6.1.-**Aprobar un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de género.

**OBJETIVO ESPECIFICO 6.2.-** Establecer mecanismos para sensibilizar, informar y prevenir el acoso sexual y/o por razón de género.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
30.Se elaborará y publicará un díptico-tríptico que será entregado a todo el personal, además se adjuntará cada vez que se realice una nueva contratación junto con el contrato de trabajo., que recogerá el protocolo a seguir en casos de acoso sexual y/o acoso por razón de género.	Metodología utilizada para la difusión del protocolo. Díptico.- tríptico. Nº de folletos que se entregan, indicando fecha de entrega, sexo de la persona.	Área de comunicación Agente de igualdad. Gestión de personal.
31.Las personas responsables de las diferentes áreas de trabajo deberán contar con los suficientes recursos y estrategias para prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género. Para ello se les dará la posibilidad de realizar cursos, jornadas o talleres que les permitan adquirir esos conocimientos, con una duración mínima de 4 horas.	Nº acciones formativas que se llevan a cabo. Nº de personas que las realizan desagregadas por sexo.	Técnico de Gestión. Agente de Igualdad.
32.El personal que forme parte de las comisiones de investigación deberá realizar formación específica como mínimo de 50 horas.	Fecha de realización de la acción formativa. Personas que realizan la formación.	Técnico de Gestión.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

33. Se desarrollarán actuaciones informativas y formativas en torno a la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla.	Campañas de sensibilización, contenido de esta, fecha de realización.	Área de comunicación. Comisión de seguimiento.
---	---	---

### AREA 7: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
34. Publicitar las ofertas de empleo que se ofrecen en el consistorio utilizando un lenguaje inclusivo.	Nº de ofertas de trabajo publicadas.	Personal de comunicación. Técnico de Gestión.
35. Hacer una revisión de la documentación administrativa, solicitudes, impresos y formularios que se entrega a la población, para adecuarlos al lenguaje no sexista.	Relación de número de documentos que se han modificado.	Personal de administración Comisión de seguimiento y control.
36. Cuando las ofertas de empleo vayan dirigida a áreas donde uno de los géneros se vea infrarrepresentado, intentar publicitar la demandan de la manera más inclusiva posible para que ambos géneros se sientan identificados y puedan acceder a todos los empleos de manera más igualitaria, intentando con ello romper con las barreras tradicionales en los que se asocian determinados empleos con un género determinado.	Documentos donde se informa de las ofertas de trabajo, con fecha de publicación. Ofertas donde se realiza.	Personal de comunicación.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

37.Utilizar la organización igualitaria de este consistorio como ejemplo hacia la sociedad de los beneficios de tener un sistema organizativo de este tipo. Se realizarán campañas de sensibilización dirigidas a la población.	Nº de campañas que se realizan.	Área de comunicación.
38.Realizar una campaña de sensibilización y comunicación dirigida a la plantilla con relación con la aprobación del Plan de Igualdad y sus medidas.	Informe con la metodología utilizada para la comunicación.	Técnico de Gestión Agente de igualdad. Comisión de seguimiento y control.
39.Incorporar programas informáticos necesarios para elaborar registro y documentación del personal desagregada por sexo.	Nº de programas que se adecuan.	Técnico de Gestión Soporte informático.

### ÁREA 8: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECIFICO 8.1. Proteger a las víctimas de violencia de género.

ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
40.Elaboración y difusión de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Díptico-tríptico. Nº de documentos entregados desagregado por sexo.	Agente de igualdad. Comisión de seguimiento.
41.Se desarrollarán acciones de información y sensibilización para la prevención de la violencia de género dirigidas a la plantilla.	Nº de campañas realizadas.	Agente de igualdad. Personal de comunicación.
42. Se realizará un protocolo de prevención y actuación para empleadas víctimas de violencia de género, que recogerá un procedimiento de movilidad geográfica, movilidad interadministrativa, adaptación de la jornadas, flexibilidad horaria y mejoras sobre los derechos y excedencias.	Protocolo de actuación. Nº de documentos entregados desagregado por sexo.	Agente de igualdad. Personal de comunicación



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### 6.CRONOGRAMA.

CRONOGRAMA PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALBA DE TORMES.  
VIGENCIA 2022-2026

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCIONES	PLAZO							
		2022		2023		2024		2025	
PROCESO DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN		2 semeSTRE	1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre	1 semestre	2 semestre	1 semestre
	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
	6								
	7								
	8								
	9								
	10								
	11								
	12								
	13								
FORMACIÓN									
	14								
	15								
	16								
	17								
	18								
SALUD LABORAL									
	19								
	20								
	21								
	22								
	23								
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL									
	24								
	25								
	26								
	27								
RETRIBUCIONES									
	28								
	29								
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO									
	30								
	31								
	32								
	33								
COMUNICACIÓN Y SESIBILIZACIÓN									
	34								
	35								
	36								
	37								
	38								
	39								
VIOLENCIA DE GÉNERO									
	40								
	41								
	42								

\*Naranja: periodo de ejecución.

\*Azul: forma permanente.



## **Ayuntamiento de Alba de Tormes**

---

### **7.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

#### **7.1. COMISION DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALBA DE TORMES.**

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas en base al siguiente reglamento.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALBA DE TORMES.

##### Artículo 1. Objeto y aplicación.

El presente Reglamento tiene como objetivo regular las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el seguimiento, evaluación y cierre del mismo, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

##### Artículo 2. Composición.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de un mes, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anual y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes, previa comunicación al presidente/a de la comisión.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por representantes de la corporación municipal, representantes de los trabajadores, técnico de gestión y personas representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Plan de Igualdad

Asimismo, se nombrarán dos suplentes por ambas partes. Por la corporación municipal como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión y preparación de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual.

El/la responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

##### Artículo 3. Reuniones y actas.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas cada una de las partes.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a cinco días laborales.

### Artículo 4. Funciones de la Comisión:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- \*El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- \*Elaboración del calendario anual de las acciones a desarrollar. Propuesta de priorización de actuaciones en función de que se detecten menores avances o mayores resistencias y sean de impacto en materia de igualdad.
- \*Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- \*En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad. Y propuestas de medidas de prevención.
- \*Consulta al personal para conocer su satisfacción con la implantación del Plan.
- \*Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- \*La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores.

### Artículo 5. Toma de acuerdos.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

de la Comisión.

### Artículo 6. Recursos.

Para llevar a cabo el seguimiento, se elaboran fichas de seguimiento específico para cada área de acción donde se exprese el grado de cumplimiento de la acción, la fecha de inicio y duración prevista, el presupuesto, resultados esperados y obtenidos, así como las dificultades de implantación. Se realizará también: una evaluación de impacto, evaluación de proceso, evaluación de resultado con su correcta calificación y nivel de corrección, con la finalidad de detectar necesidades y poder recibir de la Comisión asesoramiento en la adopción de nuevas medidas o corregir las existentes.

### Artículo 7. Confidencialidad.

Las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se comprometen al deber de sigilo con la información que se les haya comunicado con carácter reservado.

### **7.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.**

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### 7.3. INDICADORES.

Además de los indicadores recogidos en cada una de las áreas, se recoge en la siguiente tabla una serie de indicadores generales para cada ámbito de actuación que ayudarán a evaluar el impacto de las acciones y la consecución de los objetivos generales del Plan de Igualdad.

Indicadores generales de evaluación	
Ámbito	Indicador
Proceso de selección y promoción	Nº y % de ingresos desglosado por sexo, área, tipo de personal, tipo de contrato y grupo profesional.  Nº y % de promociones desglosado por sexo, área, tipo de personal y grupo profesional.
Formación	Nº de cursos de formación que se ofertan, fechas y temática.  Nº de hombres y mujeres que realizan formación por áreas de trabajo, grupos profesionales.  Nº y % de mujeres y hombres que realizan acciones formativas sobre igualdad de oportunidades y violencia de género.
Salud laboral	Nº de acciones de prevención y salud laboral en las que se ha tenido en cuenta las distintas necesidades de los hombres y las mujeres.  Nº de procedimientos tramitados por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Nº de permisos por maternidad y número de casos en los que se ha cedido el permiso al otro progenitor.  Nº de permisos de paternidad  Nº de reducciones de jornada solicitadas por mujeres y hombres por cuidado de hijos/as o familiares  Nº de excedencias de mujeres y hombres por cuidado de hijos/as o familiares



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

Retribuciones	Evolución de los salarios medios desagregados por sexo, tipo de personal y categoría
Comunicación y sensibilización	Valoración de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (igualdad de trato, estereotipos de género, actitudes sexistas, etc.). % de documentos, comunicados de prensa, campañas publicitarias con lenguaje sexista.
Violencia de género	Nº de casos de empleadas víctimas de violencia de género y nº de medidas adoptadas.

### 8.PRESUPUESTO.

Se habilitará anualmente una partida presupuestaria, en los presupuestos del Ayuntamiento para la ejecución.

### 9.ANEXOS.

#### ANEXO I.

##### TERMINOLOGIA.

En este capítulo pretendemos ahondar en algunos de los conceptos de igualdad, para que sirva como un instrumento más de difusión que faciliten la comprensión de la terminología utilizada cuando hablamos de igualdad y que nos servirán como principios rectores en la consecución de los objetivos:

**ACCIONES POSITIVAS:** son medidas temporales para conseguir la igualdad de oportunidades. La acción positiva consiste en una estrategia que favorece a quienes parten con desventaja, para que alcancen el nivel de quienes llevan ventaja, y así conseguir alcanzar la igualdad de oportunidades.

**ACOSO SEXUAL:** El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

**ACOSO POR RAZON DE SEXO:** constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**ACOSO POR MATERNIDAD.** el denominado mobbing maternal es un tipo de acoso



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

laboral, recurrente y sistemático, cuyas víctimas son mujeres en estado de gestación, aunque en ocasiones, el acoso se mantiene aun después del nacimiento del niño. De este modo, se le hace saber al resto de trabajadoras lo que les sucederá si se quedan embarazadas.

**BRECHA DE GÉNERO:** es una forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades. Este concepto puede aplicarse a distintos campos, como el trabajo, la política o la educación. Estas diferencias se pueden cuantificar con indicadores concretos para calcular la brecha de género en un ámbito específico.

**BRECHA SALARIAL:** diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

**CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR:** la conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición,

**DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:** el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL:** es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:** hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo. la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad

**EMPODERAMIENTO (Empowerment):** se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios.

**ESTEREOTIPOS:** son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo

**FEMINISMO:** corriente de pensamiento que vindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Esto le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos

**GÉNERO:** construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

**IGUALDAD RETRIBUTIVA:** la igualdad retributiva es una manifestación del principio del derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, expresada a través de la articulación de mecanismos para identificar y corregir posibles brechas retributivas injustificadas o discriminatorias, e inspiradas por los principios de transparencia retributiva e igual retribución por trabajo de igual valor

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:** ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

**GUALDAD EFECTIVA:** existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

**MACHISMO:** el diccionario de la Real Academia Española (RAE) lo define como 'actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres'.

**MAINSTREAMING DE GÉNERO:** "la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas".

**MICROMACHISMO:** si un hombre no hace las tareas del hogar porque «no sabe» o porque «las mujeres lo hacen mejor» podríamos hablar de micromachismo. También cuando el camarero sirve la cerveza al hombre si preguntar quién la ha pedido o le pone la cuenta a él.

**TECHO DE CRISTAL:** es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. En muchas ocasiones, coincide con la etapa de su vida en la que decide ser madre.

**SUELO PEGAJOSO O PISO PEGAJOSO:** el suelo o piso pegajoso se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino.

**TECHO DE CEMENTO:** el techo de cemento se refiere a los límites que tienen las mujeres para crecer política, social o empresarialmente, debido a la falta de referentes, la maternidad, la vida personal, una mayor autocrítica o una forma diferente de entender el liderazgo y la ambición profesional.

**TECHO DE DIAMANTE:** se refiere al hecho de que, en la sociedad patriarcal, el hombre sea un "objeto de aprecio" y la mujer un "objeto de deseo", subordinándola así a una situación en la que el hombre perpetúa su poder.

El 'techo de diamante' impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y merma la autoestima femenina de cara a aspirar a un puesto de mando.

**PLANES DE IGUALDAD:** Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

---

por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46).

**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, DO L 319).

**ROLES DE GÉNERO:** se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.

**SEXO:** características biológicas y físicas de las mujeres y los hombres. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia biológica entre hombres y mujeres.

**SEGREGACIÓN LABORAL** se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical.

La segregación horizontal significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, y la segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** herramienta analítica que nos permite explicar las relaciones entre mujeres y hombres, como relaciones sociales y culturalmente construidas, en las que ha habido una asignación de identidades diferenciadas, con base en aspectos biológicos y sexuales.

**SALARIO EMOCIONAL:** las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran también dentro de lo que se conoce como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado. Entre los conceptos que incluye el salario emocional están las oportunidades de desarrollo, el bienestar psicológico y el balance de vida. Es decir, asegurar que el personal se encuentra en un entorno laboral seguro, con reconocimiento y oportunidades profesionales y que puede disfrutar de todas las facetas de la vida (trabajo, ocio, familia)

**SELECCIÓN DE PERSONAL NO DISCRIMINATORIA:** un proceso de selección no discriminatorio consiste en hacer una evaluación a todas las personas aspirantes a un puesto de trabajo, valorando únicamente criterios objetivos, tales como: sus capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral; y obviando todas



## **Ayuntamiento de Alba de Tormes**

---

aquellas que no sean relevantes para el desempeño del puesto y que finalmente puedan dar lugar a una discriminación, tales como, la edad, el sexo, etc.

SESGO DE GÉNERO: son aquellas creencias inconscientes que todos tenemos sobre hombres y mujeres, basadas en los estereotipos socioculturales con los que nos hemos educado e interiorizado.



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### ANEXO II. COMPROMISO INSTITUCIONAL



#### Ayuntamiento de Alba de Tormes

##### COMPROMISO INSTITUCIONAL

COMUNICACIÓN APERTURA DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALBA DE TORMES.

Mediante el presente escrito el Ayuntamiento de Alba de Tormes con N.I.F. P-3700800 y domicilio social en Plaza Mayor 1, CNAE 8411 y Convenio Colectivo aplicable el Convenio colectivo para el personal del Ayuntamiento de Alba de Tormes, promueve la comunicación y apertura de negociación de su plan de igualdad y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte del Ayuntamiento de Alba de Tormes para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es el Ayuntamiento de Alba de Tormes.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, serán al menos:

Proceso de selección y contratación.

- a) Clasificación profesional.
- b) Formación.
- c) Promoción profesional.
- d) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- e) Infrarrepresentación femenina.
- f) Retribuciones.
- g) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- h) Lenguaje y comunicación no sexista.

4º Que se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la Administración y la de los empleados y empleadas públicos y organizaciones sindicales.

5º Que se señala como domicilio a efectos de comunicaciones el Ayuntamiento de Alba de Tormes, Plaza Mayor 1 y como persona de contacto a María Concepción Miguélez Simón, con email: [alcaldia@villaalbadetormes.com](mailto:alcaldia@villaalbadetormes.com) y teléfono de contacto 923300024.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente María Concepción Miguélez Simón con D.N.I.:11730829-R representante legal de la empresa a efectos de comunicación.

En Alba de Tormes, a 20 de octubre de 2021.



Ayuntamiento de Alba de Tormes

Plaza Mayor, 1, Alba de Tormes. 37800 (Salamanca). Tfno. 923300024. Fax: 923300015



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### ANEXO III CUESTIONARIO PERSONAL.

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA			
AYUNTAMIENTO DE ALBA DE TORMES			
Fecha de realización: -----/-----/-----			
Mujer:	Hombre:	Edad:	
Categoría profesional:			
Nº de hijos	<input type="text"/>	Edad:	<input type="text"/>
Nº de hijas:	<input type="text"/>	Edad:	<input type="text"/>
Nº de personas dependientes a su cargo: <input type="text"/>			
<p>Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su <b>colaboración</b> y le <b>garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.</b></p>			

	SI	NO	N/S
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres?			
En la institución hay igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres			
¿Los canales que utiliza esta entidad para hacer públicas las ofertas de empleo son accesibles por igual para mujeres y hombres?			



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

¿En los procesos de selección de personal tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso?			
¿Cuándo se publican las ofertas de empleo utilizan un lenguaje no sexista?			
	SI	NO	N/S
¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?			
¿Has hecho uso de alguna de ellas?			
¿Sabes si el convenio colectivo contiene medidas de conciliación?			
¿Has causado baja temporal o excedencia este último año por cuidado de menores o personas dependientes?			
¿La organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal?			
¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?			
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad?			
¿Has realizado algún curso de formación durante los últimos 2 años?			
¿Crees que la formación que ofrece esta entidad es accesible a todas las personas independientemente del sexo?			
¿Qué metodología de formación te parece más adecuada?	TELE FORMA CION	PRE SENCIA L	MIX TA
¿Te gustaría tener más conocimientos y formación en igualdad?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo?			
Conoces los derechos que tienen las mujeres víctimas de violencia de genero.			
¿Alguna vez escuchas comentarios sexistas o discriminatorios en tu lugar de trabajo?			



## Ayuntamiento de Alba de Tormes

### ANEXO IV. FICHA DE SEGUIMIENTO.

<b>ÁREA:</b>							
<b>OBJETIVO</b>							
<b>ACCIÓN</b>							
Resultados esperados							
Área/subárea/servicio/sección y persona responsable							
Áreas/subáreas/servicios/secciones implicados							
Recursos materiales y humanos							
Precisa presupuesto	SÍ	NO	Cuantía:				
Implantación	2022	2023	2024	2025	2026		
Indicadores							
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN</b>							
Grado de cumplimentación de la acción	Total		Parcial		Nula		
	Fecha de inicio y duración prevista/ Fecha de inicio y duración real						
	Presupuesto estimado/ Presupuesto ejecutado						
	Resultados esperados/Resultados obtenidos en función de los indicadores propuestos						
	Dificultades para la implantación						



## **Ayuntamiento de Alba de Tormes**

---

**ANEXO V. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALBA DE TORMES.**