

# PLAN DE IGUALDAD



<i>Fecha</i>	<i>Revisión</i>	<i>Descripción / Modificaciones</i>
19/01/2024	00	Fecha de entrada en vigor


<b>Realizado / Revisado por:</b>	<b>Aprobado por Comisión negociadora:</b>
Maria Soledad Iglesias Chamarro Teresa Ágreda Cabo Jesús María Cedazo Mínguez Iciar Peraíta Gómez Soraya Ucero Recacha Ana Isabel Ibáñez Soriano	Maria Soledad Iglesias Chamarro Teresa Ágreda Cabo Jesús María Cedazo Mínguez Iciar Peraíta Gómez Soraya Ucero Recacha Ana Isabel Ibáñez Soriano

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los concertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la Institución
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

## 1. Introducción

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas e instituciones 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.



En el caso de las **empresas/instituciones públicas de más de cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN**, ha decidido elaborar e implantar el Plan de Igualdad, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en las empresas o instituciones públicas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación 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**.

Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los concertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la Institución
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad



## 2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad son:

Por parte de la representación de la institución Ayuntamiento de Almazán:

- María Soledad Iglesias Chamarro, 4ª teniente de alcalde.
- Teresa Ágreda Cabo, 1ª teniente de alcalde.
- Jesús María Cedazo Mínguez, alcalde.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Iciar Peraíta Gómez (CCOO)
- Soraya Ucero Recacha (OPTAS)
- Ana Isabel Ibáñez Soriano (UGT)

El acceso a la Representación de la Institución se ha realizado motivando y solicitando la representación femenina cuyo resultado ha sido satisfactorio.

En el documento **Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad** se recoge la siguiente información:

1. *Composición de la Comisión Negociadora.*

2. *Funciones de la Comisión Negociadora.*

3. *Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.*

3.1. *Reuniones de la Comisión Negociadora.*

3.2. *Adopción de Acuerdos.*

3.3. *Confidencialidad.*

3.4. *Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.*

### 3. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** incluye a la totalidad de personas trabajadoras de la entidad. Dentro de la entidad no existen otras empresas subcontratadas ni trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, se distingue entre personal laboral y funcionarios.

Los centros de trabajo de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** se ubican en las siguientes localizaciones:

- Centro Único: Pl. Mayor, 1, 42200 Almazán, Soria
- Además de los siguientes centros dependientes de la Casa Consistorial

Nº	Centro de trabajo	Dirección
1	Ayuntamiento	Plaza Mayor nº1
2	Cementerio Municipal	Calle Paseo de San Roque, 4
3	Centro Cultural Tirso de Molina	Plaza de los Olmos, 6
4	Colegio Público Diego Laynez I	Plaza San Pedro, s/n
5	Colegio Público Diego Laynez II	Calle Ferial, s/n
6	EDAR	Ctra Burgo de Osma
7	Servicio Municipal de aguas (edificio anexo ayuntamiento)	Plaza Mayor, 1
8	Edificio El Matadero (deportes)	Ronda Burgo de Osma, 1
9	Edificio Limpieza Vial	Calle Henchidero, 2
10	Oficina de turismo	Palacio de los Hurtado de Mendoza. Plaza Mayor.
11	Pabellón de usos múltiples (deportes)	Parque La Arboleda
12	Piscinas Municipales de Invierno	Parque La Arboleda
13	Piscinas Municipales de Verano	Avenida de Soria, s/n
14	Plaza de toros (brigada y jardines)	Avda de la Estación, s/n
15	Polideportivo El Ferial	Calle Ferial, s/n
16	Polideportivo La Arboleda	Parque La Arboleda

El presente Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia de **cuatro años** desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, desde 19-01-2024 hasta 18-01-2028.

## 4. Informe del diagnóstico

### 4.1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico se ha basado en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos. La parte cualitativa se ha obtenido a través de reuniones con las personas.

La recogida de la información necesaria se inició el día 5 de Junio y finalizó el día 17 de Agosto de 2023.

Para ello se han recopilado datos del año 2022 en lo que se refiere al análisis cualitativo y cuantitativo.

Participaron las siguientes personas físicas y jurídicas en la elaboración:

Por parte, la representación del Ayuntamiento de Almazán

- María Soledad Iglesias Chamarro, 4ª teniente de alcalde
- Teresa Ágreda Cabo, 2ª teniente de alcalde
- Jesús María Cedazo Mínguez, alcalde,

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Iciar Peraíta Gómez (CCOO)
- Soraya Ucero Recacha (OPTAS)
- Ana Isabel Ibáñez Soriano (UGT)

Como Asesor – Consultor:

- Carlos José Biarge Conte (Cbtecnica)

#### 4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA INSTITUCIÓN

##### *Datos de la Institución*

Razón social	AYUNYAMIENTO DE ALMAZÁN
NIF / CIF	P4203200C
Domicilio social	PLAZA MAYOR 1 42200, ALMAZÁN, SORIA

##### *Responsable de la Entidad*

Nombre y Apellidos	Jesús María Cedazo Mínguez
DNI	16805906J

##### *Agente de Igualdad / Miembros Comité Igualdad y Representación Legal*

Nombre y Apellidos	Teresa Ágreda Cabo		
DNI	72880301V		
	Mujeres	Hombres	Total
Representación Legal de las personas trabajadoras	4	2	6

##### *Actividad de la Institución*

Sector Actividad	Administración Pública
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Actividades generales de la Administración Pública
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Almazán (Soria)

##### *Dimensión de la Institución*

	Mujeres	Hombres	Total
Personas Trabajadoras	54	85	139
Centros de Trabajo	16		

Se consideran como Centros de Trabajo los siguientes:

Nº	Centro de trabajo	Dirección
1	Ayuntamiento	Plaza Mayor nº1
2	Cementerio Municipal	Calle Paseo de San Roque, 4
3	Centro Cultural Tirso de Molina	Plaza de los Olmos, 6
4	Colegio Público Diego Laynez I	Plaza San Pedro, s/n
5	Colegio Público Diego Laynez II	Calle Ferial, s/n
6	EDAR	Ctra Burgo de Osma
7	Servicio Municipal de aguas (edificio anexo ayuntamiento)	Plaza Mayor, 1
8	Edificio El Matadero (deportes)	Ronda Burgo de Osma, 1
9	Edificio Limpieza Vía	Calle Henchidero, 2
10	Oficina de turismo	Palacio de los Hurtado de Mendoza. Plaza Mayor.
11	Pabellón de usos múltiples (deportes)	Parque La Arboleda
12	Piscinas Municipales de Invierno	Parque La Arboleda
13	Piscinas Municipales de Verano	Avenida de Sorla, s/n
14	Plaza de toros (brigada y jardines)	Avda de la Estación, s/n
15	Polideportivo El Ferial	Calle Ferial, s/n
16	Polideportivo La Arboleda	Parque La Arboleda

## Almazán, un poco de historia

La zona central de la provincia de Soria, en el borde oriental de la meseta, en torno al Duero conforma un valle ameno de fértiles campos de cultivo orlados de bosques de especies autóctonas. Estas tierras susceptibles de aprovechamiento agrícola, ganadero y forestal han conocido el paso y el asentamiento de variados pueblos de diferentes culturas desde tiempos remotos.

Un fenómeno curioso se ha detectado a finales del bronce antiguo, hace casi cuatro mil años, como es la coexistencia de dos grupos humanos separados por escasos kilómetros, que se encuentran en diferentes estadios de civilización. Los Llanos del Guijar estaban ocupados por pastores seminómadas, que practican una rudimentaria agricultura, asentados en una terraza amesetada dominando el cruce del Duero. Conocían los rudimentos de la metalurgia y su cerámica se encuadra en el estilo campaniforme. Por el contrario, el cerro del Parpantique, de ásperas pendientes, acoge un poblado diminuto, de cabañas con silos excavados en el suelo para almacenaje, y empalizada de defensa, asentamiento propio de gentes belicosas orientadas hacia la ganadería y las actividades predativas, que desconocían los metales, y sus cerámicas de tonos oscuros pertenecen a una tradición arcaica.

Otros yacimientos arqueológicos dispersos por el término municipal de Almazán nos informan de poblados defensivos que tienen continuidad con los pueblos celtiberos. La romanización no significó un renacer urbano, y únicamente se testimonian asentamientos rurales de tipo villas, y un campamento militar erigido por Escipión en función de las guerras de Numancia.

Una torre de vigilancia bautizó el lugar, con el topónimo árabe que se traduce por fortaleza. En torno a esta atalaya se van apiñando pequeñas casas que constituyen una primitiva aldea, consolidando este enclave en avanzadilla ocupando la parte alta del otero denominado El Cinto.

La economía y la riqueza de los habitantes se recupera transitoriamente en el siglo XVIII, pero la francesada interrumpe estas perspectivas, y la crisis persistirá hasta mediados del siglo XIX. La mejora de las comunicaciones por carretera, y la llegada del ferrocarril, muy tardío, ya a finales de siglo, volverán a traer de nuevo la prosperidad a la villa, manifestada sobre todo en sus grandes manifestaciones comerciales como son las ferias, y especialmente la ganadera de Los Santos en noviembre. Un par de viejos molinos medievales se transforman en sendas fábricas de harinas de cilindros. También se establecen dos plantas de destilación de resinas, y se renuevan las vetustas tejas, carreterías y aserraderos de madera. Con todo el despegue industrial no llegará hasta mediados del siglo XX, cuando se instalen potentes fábricas de elaboración de muebles y de producción de papel y cartoncillo, pioneras hasta la llegada de otras, sobre todo al polígono industrial, de elaboración y transformación de productos alimenticios, fundición, resina, muebles, materiales contra incendios, etc.

Almazán es una villa histórica, con un pasado jalonado de hitos que han marcado la idiosincrasia de nuestras gentes. Ahora nos toca mirar al futuro con grandes desafíos, aspirando a ser un municipio dinámico, pujante, innovador y moderno. Todos y cada uno de los almazantinos y almazantinas somos importantes y como reto os invitamos a ser parte activa de nuestro pueblo y sentirnos orgullosos de él.

Hoy la villa alcanza unas inmejorables perspectivas de futuro originadas por el desarrollo agrícola del regadío, por ser centro comercial y de servicios, por las plantas industriales, y también por el despegue turístico.

### 4.3. ORGANIGRAMA

En cuanto al organigrama de la entidad, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

#### **Alcaldía**

D. Jesús María Cedazo Mínguez - ALCALDE

#### **Junta de Gobierno local**

D<sup>a</sup> Teresa Ágreda Cabo - 1<sup>a</sup> TTE DE ALCALDE

D. Enrique Fernández Pinedo - 2<sup>o</sup> TTE DE ALCALDE

D. Ismael Caballero Santacruz - 3<sup>er</sup> TTE DE ALCALDE *(Pendiente sustitución desde 20/12/2023)*

D<sup>a</sup> María Soledad Iglesias Chamarro - 4<sup>a</sup> TTE DE ALCALDE

#### **Pleno**

D. Jesús María Cedazo Mínguez

D<sup>a</sup> Teresa Ágreda Cabo

D. Enrique Fernández Pinedo

D. Ismael Caballero Santacruz *(Pendiente sustitución desde 20/12/2023)*

D<sup>a</sup> María Soledad Iglesias Chamarro

D<sup>a</sup> Ana Beatriz Gonzalo López

D<sup>a</sup> Esther Prieto Bartolomé

D. Iván Llorente Löfling

D<sup>a</sup> María Isabel Bartolomé Yubero

D<sup>a</sup> Mónica Machín Lorenzo

D. José Antonio De Miguel Nieto

D. Jesús Sánchez Caballero

D<sup>a</sup> Ana María Pérez Pérez

#### **Comisiones Informativas Permanentes**

#### **COMISIÓN INFORMATIVA DE HACIENDA, ESPECIAL DE CUENTAS, DESARROLLO ECONÓMICO, RÉGIMEN INTERIOR Y PERSONAL**

##### **PRESIDENTE**

D. Jesús María Cedazo Mínguez

##### **CONCEJALES**

D<sup>a</sup> Teresa Ágreda Cabo

D. Enrique Fernández Pinedo

D. Ana Beatriz Gonzalo López

D<sup>a</sup> María Isabel Bartolomé Yubero

D. José Antonio De Miguel Nieto

**COMISIÓN INFORMATIVA DE CULTURA, PATRIMONIO, FESTEJOS Y DEPORTES**

**PRESIDENTE**

D. Enrique Fernández Pinedo

**CONCEJALES**

D<sup>a</sup> Teresa Ágreda Cabo

D. Ismael Caballero Santacruz *(Pendiente sustitución desde 20/12/2023)*

D<sup>a</sup> Ana Beatriz Gonzalo López

D<sup>a</sup> María Isabel Bartolomé Yubero

D. Jesús Sánchez Caballero

**COMISIÓN INFORMATIVA DE MEDIO AMBIENTE, URBANISMO, TURISMO Y COMUNICACIÓN**

**PRESIDENTE**

D<sup>a</sup> Teresa Ágreda Cabo

**CONCEJALES**

D<sup>a</sup> Ana Beatriz Gonzalo López

D<sup>a</sup> Esther Prieto Bartolomé

D. Iván Llorente Löfling

D. José Antonio De Miguel Nieto

D<sup>a</sup> Ana María Pérez Pérez

**COMISIÓN INFORMATIVA DE JUVENTUD, BIENESTAR SOCIAL, IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

**PRESIDENTE**

D. Ismael Caballero Santacruz *(Pendiente sustitución desde 20/12/2023)*

**CONCEJALES**

D<sup>a</sup> María Soledad Iglesias Chamarro

D<sup>a</sup> Esther Prieto Bartolomé

D. Iván Llorente Löfling

D<sup>a</sup> Mónica Machin Lorenzo

D<sup>a</sup> Ana María Pérez Pérez

## COMISIÓN INFORMATIVA DE OBRAS, SERVICIOS, INFRAESTRUCTURAS Y BARRIOS

### PRESIDENTE

D<sup>a</sup> María Soledad Iglesias Chamarro

### CONCEJALES

D. Enrique Fernández Pinedo

D. Ismael Caballero Santacruz (*Pendiente sustitución desde 20/12/2023*)

D. Iván Llorente Löfling

D<sup>a</sup> Mónica Machín Lorenzo

D. Jesús Sánchez Caballero



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

#### 4.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

##### 4.4.1 Datos Generales que incluyen personal Laboral y Funcionarios

Plantilla media de personas trabajadoras

Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
85	61,15%	54	38,85%

Distribución de la plantilla actual según edad

Bandas de edades	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 30 años	19	13,67%	5	3,60%	14	10,07%
Entre 31 y 45 años	42	30,22%	16	11,51%	26	18,71%
Más de 46 años	78	56,12%	33	23,74%	45	32,37%
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>100,00%</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%
INDEFINIDO / FIJO	13	9,35%	31	22,30%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	3	2,16%	0	0,00%
PRÁCTICAS	6	4,32%	0	0,00%
TEMPORAL - JORNADA COMPLETA	26	18,71%	44	31,65%
TEMPORAL - JORNADA PARCIAL	6	4,32%	10	7,19%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>

Distribución de la plantilla por departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, nivel de responsabilidad y nivel de formación.

		Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Departamento	Administración General	13	9,35%	6	46,15%	7	53,85%
	Aguas limpias	4	2,88%	1	25,00%	3	75,00%
	Banda Municipal de Música	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
	Biblioteca Municipal	1	0,72%	1	100%	0	0,00%
	Brigada Municipal	13	9,35%	0	0,00%	13	100%
	Cementerio Municipal	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
	Centro Cultural/Cultura	18	12,95%	8	44,44%	10	55,56%
	Colegio Público	3	2,16%	2	66,67%	1	33,33%
	Depuradora	3	2,16%	1	33,33%	2	66,67%
	Edificios Municipales/Limpieza	7	5,04%	7	100%	0	0,00%
Departamento	Escuela Taller	7	5,04%	7	100%	0	0,00%
	Instalaciones deportivas	10	7,19%	4	40,00%	6	60,00%
	Intervención	4	2,88%	3	75,00%	1	25,00%
	Montes Públicos	14	10,07%	0	0,00%	14	100%
	Parques de Jardines	8	5,76%	2	25,00%	6	75,00%

		Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Departamento	Parques y Jardines/ Medio ambiente	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
	Piscinas Municipales	12	8,63%	3	25,00%	9	75,00%
	Policía Municipal	11	7,91%	2	18,18%	9	81,82%
	Tesorería	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
	Turismo	2	1,44%	2	100%	0	0,00%
	Vía Pública	5	3,60%	5	100%	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>
Nivel jerárquico y de responsabilidad	Nivel de Responsabilidad 1 <b>GERENCIA</b>	1	0,72%	0	0%	1	100%
	Nivel de Responsabilidad 2 <b>MANDO INTERMEDIO</b>	16	11,51%	4	25%	12	75%
	Nivel de Responsabilidad 3 <b>TRABAJADORES</b>	122	87,77%	49	40,16%	73	59,84%
Grupo profesional	Grupo Profesional Convenio: Personal laboral	118	84,89%	50	42,37%	68	57,63%
	Grupo Profesional Convenio: funcionarios	21	15,11%	4	19,05%	17	80,95%
Nivel de formación	Formación Universitaria	28	20,14%	8	28,57%	20	71,43%

		Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
	Bachillerato / Formación Profesional	83	59,71%	34	40,96%	49	59,04%
	Formación básica	28	20,14%	12	42,86%	16	57,14%
<b>TOTAL</b>		139	100%	54	38,85%	85	61,15%

**Distribución de la plantilla por puestos de trabajo.**

Puesto de trabajo	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Puesto ADMINISTRATIVO	5	3,60%	1	20,00%	4	80,00%
Puesto ALCALDE-PRESIDENTE	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
Puesto ALUMNO EN A.F.E. ALMAZÁN VI	6	4,32%	6	100%	0	0,00%
Puesto ARQUITECTO-A	2	1,44%	1	50,00%	1	50,00%
Puesto AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	5,04%	4	57,14%	3	42,86%
Puesto BAÑISTA-SOCORRISTA	5	3,60%	0	0,00%	5	100%
Puesto CABO-JEFE POLICÍA	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
Puesto CAPATAZ FORESTAL	4	2,88%	0	0,00%	4	100%
Puesto CONSERJE	9	6,47%	7	77,78%	2	22,22%
Puesto CONSERJE-RECEPCIONISTA	2	1,44%	1	50,00%	1	50,00%
Puesto CONSERJE-TELEFONISTA	2	1,44%	2	100%	0	0,00%
Puesto COORDINADOR DOCENTE ALMAZÁN VI	1	0,72%	1	100%	0	0,00%
Puesto DIRECTOR	1	0,72%	0	0,00%	1	100%

Puesto de trabajo	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Puesto ENCARGADO	4	2,88%	1	25,00%	3	75,00%
Puesto INFORMADOR TURÍSTICO	2	1,44%	2	100%	0	0,00%
Puesto INGENIERO TÉCNICO/aux. SSTT	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
Puesto INTERVENTOR	1	0,72%	1	100%	0	0,00%
Puesto MONITOR DEPORTIVO	8	5,76%	4	50,00%	4	50,00%
Puesto OFICIAL 1º	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
Puesto OFICIAL 2º	6	4,32%	0	0,00%	6	100%
Puesto OPERARIO-A DE LIMPIEZA	13	9,35%	13	100%	0	0,00%
Puesto PEÓN	33	23,74%	3	9,09%	30	90,91%
Puesto POLICÍA LOCAL	10	7,19%	2	20,00%	8	80,00%
Puesto PROFESOR MÚSICA	11	7,91%	3	27,27%	8	72,73%
Puesto SECRETARÍA GENERAL	1	0,72%	0	0,00%	1	100%
Puesto TÉCNICO EDAR	1	0,72%	1	100%	0	0,00%
Puesto TÉCNICO DE INTERVENCIÓN	1	0,72%	1	100%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>

#### Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 1 año	46	33,09%	18	39,13%	28	60,87%
De 1 a 5 años	62	44,60%	26	41,94%	36	58,06%
Más de 5 años	31	22,30%	10	32,26%	21	67,74%
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>

**Distribución de la plantilla por turnos de trabajo**

Turnos	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
1. Único	114	82,01%	39	34,21%	75	65,79%
2. Partido	25	17,99%	15	60,00%	10	40,00%
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>100 %</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>

**Distribución de la representación de las personas trabajadoras**

Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
2	33,3	4	66,7

#### 4.4.2 Datos de personal Funcionarios

##### Plantilla media de personas trabajadoras

Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
17	80,95%	4	19,05%

##### Distribución de la plantilla actual según edad

Bandas de edades	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 30 años	2	9,52%	0	0,00%	2	9,52%
Entre 31 y 45 años	6	28,57%	3	14,29%	3	14,29%
Más de 46 años	13	61,90%	1	4,76%	12	57,14%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>19,05%</b>	<b>17</b>	<b>80,95%</b>

##### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%
INDEFINIDO / FIJO	3	14,29%	17	80,95%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	1	4,76%	0	0,00%
PRÁCTICAS	0	0,00%	0	0,00%
TEMPORAL - JORNADA COMPLETA	0	0,00%	0	0,00%
TEMPORAL - JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>19,05%</b>	<b>17</b>	<b>80,95%</b>

Distribución de la plantilla por departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, nivel de responsabilidad y nivel de formación.

	Puesto	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Departamento</b>	Administración General	0	0,00%	5	100%
	Instalaciones deportivas	0	0,00%	1	100%
	Intervención	2	66,67%	1	33,33%
	Policía Municipal	2	18,18%	9	81,82%
	Tesorería	0	0,00%	1	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>19,05%</b>	<b>17</b>	<b>80,95%</b>
<b>Nivel jerárquico y de responsabilidad</b>	Dirección. Nivel de Responsabilidad 1	0	0,00%	0	0,00%
	Nivel Intermedio. Nivel de Responsabilidad 2	1	4,76%	2	9,52%
	Resto de personal. Nivel de Responsabilidad 3	3	14,29%	15	71,43%
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>19,05%</b>	<b>17</b>	<b>80,95%</b>
<b>Nivel de formación</b>	Formación Universitaria	3	14,29%	3	14,29%
	Bachillerato/Formación Profesional	1	4,76%	14	66,67%
	Formación básica	0	0,00%	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>19,05%</b>	<b>17</b>	<b>80,95%</b>

**Distribución de la plantilla por puestos de trabajo.**

Puesto de trabajo	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Puesto ADMINISTRATIVO	5	23,81 %	1	20,00 %	4	80,00 %
Puesto AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	9,52 %	0	0,00 %	2	100,00 %
Puesto CABO-JEFE POLICÍA	1	4,76 %	0	0,00 %	1	100,00 %
Puesto INTERVENTOR	1	4,76 %	1	100,00 %	0	0,00 %
MONITOR DEPORTIVO	1	4,76 %	0	0,00 %	1	100,00 %
Puesto POLICÍA LOCAL	10	47,62 %	2	20,00 %	8	80,00 %
Puesto SECRETARÍA GENERAL	1	4,76 %	0	0,00 %	1	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100 %</b>	<b>4</b>	<b>19,05 %</b>	<b>17</b>	<b>80,95 %</b>

**Distribución de la plantilla por antigüedad**

Antigüedad	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 1 año	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
De 1 a 5 años	8	38,10 %	3	14,29 %	5	23,81 %
Más de 5 años	13	61,90 %	1	4,76 %	12	57,14 %
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100 %</b>	<b>4</b>	<b>19,05 %</b>	<b>17</b>	<b>80,95 %</b>

**Distribución de la plantilla por turnos de trabajo**

Turnos	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
1. Único	20	95,24 %	4	20,00 %	16	80,00 %
2. Partido	1	4,76 %	0	0,00 %	1	100,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100,00 %</b>	<b>4</b>	<b>19,05 %</b>	<b>17</b>	<b>80,95 %</b>

**Distribución de la representación de las personas trabajadoras**

Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
0	0 %	1	100 %

#### 4.4.3. Datos Generales que incluyen personal Laboral

##### Plantilla media de personas trabajadoras

Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
68	57,63%	50	42,37%

##### Distribución de la plantilla actual según edad

Bandas de edades	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 30 años	17	14,41%	5	4,24%	12	10,17%
Entre 31 y 45 años	36	30,51%	13	11,02%	23	19,49%
Más de 46 años	65	55,08%	32	27,12%	33	27,97%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100,00%</b>	<b>50</b>	<b>42,37%</b>	<b>68</b>	<b>57,63%</b>

##### Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%
INDEFINIDO / FIJO	10	8,47%	14	11,86%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	2	1,69%	0	0,00%
PRÁCTICAS	6	5,08%	0	0,00%
TEMPORAL - JORNADA COMPLETA	26	22,03%	44	37,29%
TEMPORAL - JORNADA PARCIAL	6	5,08%	10	8,47%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>42,37%</b>	<b>68</b>	<b>57,63%</b>

Distribución de la plantilla por departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, nivel de responsabilidad y nivel de formación.

		Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Departamento	Administración General	8	6,78%	6	75,00%	2	25,00%
	Aguas limpias	4	3,42%	1	25,00%	3	75,00%
	Banda Municipal de Música	1	0,85%	0	0,00%	1	100%
	Biblioteca Municipal	1	0,85%	1	100%	0	0,00%
	Brigada Municipal	13	11,11%	0	0,00%	13	100%
	Cementerio Municipal	1	0,85%	0	0,00%	1	100%
	Centro Cultural/Cultura	18	15,38%	8	44,44%	10	55,56%
	Colegio Público	3	2,56%	2	66,67%	1	33,33%
	Depuradora	3	2,56%	1	33,33%	2	66,67%
	Edificios Municipales/Limpieza	7	5,98%	7	100%	0	0,00%
Departamento	Escuela Taller	7	5,98%	7	100%	0	0,00%
	Instalaciones deportivas	9	7,69%	4	44,44%	5	55,56%
	Intervención	1	0,85%	1	100%	0	0,00%
	Montes Públicos	14	11,97%	0	0,00%	14	100%
	Parques de Jardines	8	6,84%	2	25,00%	6	75,00%
	Parques y Jardines/Medio ambiente	1	0,85%	0	0,00%	1	100%

		Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Departamento	Piscinas Municipales	12	10,26%	3	25,00%	9	75,00%
	Turismo	2	1,71%	2	100%	0	0,00%
	Vía Pública	5	4,27%	5	100%	0	0,00%
	<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>42,37%</b>	<b>68</b>	<b>57,63%</b>
Nivel jerárquico y de responsabilidad	Nivel de Responsabilidad 1 <b>GERENCIA</b>	1	0,85%	0	0,00%	1	100%
	Nivel de Responsabilidad 2 <b>MANDO INTERMEDIO</b>	13	11,02%	3	23,08%	10	76,92%
	Nivel de Responsabilidad 3 <b>TRABAJADORES</b>	104	88,14%	46	44,23%	58	55,77%
Grupo profesional	Grupo Profesional Convenio: Personal laboral	118	84,78%	47	39,83%	71	60,17%
Nivel de formación	Formación Universitaria	22	19,57%	5	22,73%	17	77,27%
	Bachillerato/Formación Profesional	68	60,14%	33	48,53%	35	51,47%
	Formación básica	28	20,29%	12	42,86%	16	57,14%
<b>TOTAL</b>		<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>42,37%</b>	<b>68</b>	<b>57,63%</b>

**Distribución de la plantilla por puestos de trabajo.**

Puesto de trabajo	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Puesto ALCALDE-PRESIDENTE	1	0,85%	0	0,00%	1	100%
Puesto ALUMNO EN A.F.E. ALMAZÁN VI	6	5,08%	6	100%	0	0,00%
Puesto ARQUITECTO-A	2	1,69%	1	50,00%	1	50,00%
Puesto AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	4,24%	4	80,00%	1	20,00%
Puesto BAÑISTA-SOCCORRISTA	5	4,24%	0	0,00%	5	100%
Puesto CAPATAZ FORESTAL	4	3,39%	0	0,00%	4	100%
Puesto CONSERJE	9	7,63%	7	77,78%	2	22,22%
Puesto CONSERJE-RECEPCIONISTA	2	1,69%	1	50,00%	1	50,00%
Puesto CONSERJE-TELEFONISTA	2	1,69%	2	100%	0	0,00%
Puesto COORDINADOR DOCENTE ALMAZÁN VI	1	0,85%	1	100%	0	0,00%
Puesto DIRECTOR	1	0,85%	0	0,00%	1	100%
Puesto ENCARGADO	4	3,39%	1	25,00%	3	75,00%
Puesto INFORMADOR TURÍSTICO	2	1,69%	2	100%	0	0,00%
Puesto INGENIERO TÉCNICO/aux. SST	1	0,85%	0	0,00%	1	100%
Puesto MONITOR DEPORTIVO	7	5,93%	4	57,14%	3	42,86%
Puesto OFICIAL 1ª	1	0,85%	0	0,00%	1	100%
Puesto OFICIAL 2ª	6	5,08%	0	0,00%	6	100%
Puesto OPERARIO-A DE LIMPIEZA	13	11,02%	13	100%	0	0,00%

Puesto de trabajo	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Puesto PEÓN	33	27,97%	3	9,09%	30	90,91%
Puesto PROFESOR MÚSICA	11	9,32%	3	27,27%	8	72,73%
Puesto TÉCNICO EDAR	1	0,85%	1	100%	0	0,00%
Puesto TÉCNICO DE INTERVENCIÓN	1	0,85%	1	100%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>42,37%</b>	<b>68</b>	<b>57,63%</b>

#### Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 1 año	46	16,10%	18	15,25%	28	24,58%
De 1 a 5 años	54	35,59%	23	19,49%	31	25,42%
Más de 5 años	18	66,10%	9	7,63%	9	7,63%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>38,85%</b>	<b>68</b>	<b>61,15%</b>




### Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Turnos	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
1. Único	94	79,66%	35	37,23%	59	62,77%
2. Partido	24	20,34%	0	0,00%	24	100%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>29,66%</b>	<b>83</b>	<b>70,34%</b>

### Distribución de la representación de las personas trabajadoras

Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
2	40 %	3	60 %

#### 4.5. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

El diagnóstico nos informa sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

En virtud de los datos reflejados en el apartado 2, podemos determinar lo siguiente:

Tipo de Relación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Total
Personal laboral	50	35,97%	68	48,92%	118	84,89%
Funcionarios	4	2,88%	17	12,23%	21	15,11%
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

- 1) Existe una Infrarrepresentación femenina en todos los sentidos de análisis:
  - a. El 38,85 % de los trabajadores y trabajadoras son del género Femenino.
  - b. El 19,05 % de los trabajadores y trabajadoras Funcionarios son del género Femenino.
  - c. El 42,37 % de los trabajadores y trabajadoras de Personal Laboral son del género Femenino.
- 2) De los 139 trabajadores y trabajadoras, 44 (31,65 %) tienen un contrato indefinido, siendo 13 (29,55 %) trabajadoras frente a 31 (70,45 %) trabajadores. El resto de los trabajadores y trabajadoras no tienen contratos indefinidos (68,35 %), 70 de ellos (26 trabajadoras y 44 trabajadores) lo tienen a jornada completa y 16 (6 trabajadoras y 10 trabajadores) a jornada parcial.
- 3) De las 51 contrataciones en 2022, 18 han sido de trabajadoras y 33 contrataciones han sido de trabajadores. Por parte de los ceses, de los 68 ceses que se han registrado 40 son de trabajadores y 28 de trabajadoras por lo que la plantilla disminuye. En 2022 de las 51 contrataciones que se realizaron, 35 de ellas terminaron el año trabajando para la institución siendo 25 trabajadores y 10 trabajadoras.
- 4) El 56,12 % de los trabajadores y trabajadoras tienen más de 46 años, por lo que la plantilla es madura y experimentada, el 61,11 % de las mujeres trabajadoras están dentro de ese margen de edad y el 38,89 % restante están por debajo de 46 años. El 29,63 % de las mujeres trabajadoras están en el margen de edad entre 31 y 45 años y el 9,26 % por debajo de los 31 años.
- 5) En lo que se refiere al estudio por puestos de Trabajo.

Puesto	Mujeres	%	Hombres	%
Administración General	6	46,15%	7	53,85%
Aguas limpias	1	25,00 %	3	75,00 %
Banda Municipal de Música	0	0,00 %	1	100,00 %
Biblioteca Municipal	1	100,00 %	0	0,00 %
Brigada Municipal	0	00,00 %	13	100,00 %
Cementerio Municipal	0	00,00 %	1	100,00 %
Centro Cultural/Cultura	8	44,44 %	10	55,55 %
Colegio Público	2	66,66 %	1	33,33 %
Depuradora	1	33,33 %	2	66,66 %
Edificios Municipales-Limpieza	7	100,00 %	0	00,00 %
Escuela Taller	7	100,00 %	0	00,00 %
Instalaciones deportivas	4	40 %	6	60,00 %
Intervención	3	75,00 %	1	25,00 %
Montes Públicos	0	00,00 %	14	100,00 %
Parques de Jardines	2	37,50 %	6	62,50 %
Parques y Jardines/ Medio ambiente	0	0,00 %	1	100,00 %
Piscinas Municipales	3	25,00 %	9	75,00 %
Policía Municipal	2	36,36 %	9	63,64 %
Tesorería	0	00,00 %	1	100,00 %
Turismo	2	0,00 %	0	100,00 %
Vía Pública	5	100,00 %	0	00,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>38,85%</b>	<b>85</b>	<b>61,15%</b>

- a. Los Puestos donde hay mayoría de representación femenina son Biblioteca Municipal, Edificios Municipales, Escuela Taller, Vía Pública, Intervención, Colegio Público y Turismo.
  - b. Los puestos con igualdad Administración General.
  - c. Los puestos con mayoría de representación masculinas son los restantes y están indicados en la tabla anterior.
- 6) El Nivel 1 del organigrama está formado por el alcalde que es el 100 % del género masculino, en los puestos de jerarquía intermedia un 25 % están representados por mujeres trabajadoras frente a un 75 % de los mismos que están representados por hombres trabajadores.







#### 4.6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DIAGNOSIS

##### Ámbitos prioritarios de actuación.

Ámbito de actuación	Sí	No
Proceso de selección y contratación	X	
Clasificación profesional	X	
Formación	X	
Promoción profesional	X	
Condiciones de trabajo	X	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	X	
Infrarrepresentación femenina	X	
Retribuciones		X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	X	
Otros:		



##### Objetivos generales

El objetivo principal que se persigue con la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN**. Alrededor del mismo, se han establecido una serie de **objetivos generales**, sin los cuales resulta imposible la inclusión del principio de igualdad en la organización.

- ✓ Introducir en **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- ✓ Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- ✓ Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- ✓ Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- ✓ Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- ✓ Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Ayudar a las trabajadoras de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** víctimas de violencia de género.
- ✓ Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.

- ✓ Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN**
- ✓ Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

En relación con los **objetivos específicos**, podemos destacar:

- ✓ Incluir en la documentación básica y estratégica de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo.
- ✓ Modificar los criterios de reclutamiento y selección, eliminando los sesgos de género.
- ✓ Incluir en la programación anual formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Adoptar criterios que permitan incrementar las posibilidades de promoción de las mujeres.
- ✓ Establecer medidas orientadas a las personas con hijos/as a su cargo.
- ✓ Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal y familiar.
- ✓ Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades.


### Propuestas de actuación

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** se estructuran mediante la siguiente clasificación:


- **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional**
- **Condiciones de trabajo**
- **Formación**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

## 5. Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Institución, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, en virtud del Art. 7 del RD 902/2020, de igualdad retributiva.




La Auditoría Retributiva efectuada tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, 21-12-2023. El periodo de vigencia coincide con el del Plan de Igualdad.




De manera previa, se ha llevado a cabo diagnóstico de la situación retributiva, en el que se ha evaluado los diferentes puestos de trabajo de la entidad, con objeto de conocer el valor de cada uno de ellos. Todo ello se ha reflejado en el documento **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)**. El **Registro Retributivo** se ha desagregado por puestos de trabajo de igual valor.

### Sistema de Valoración de los Puesto de Trabajo



La valoración de los Puestos de trabajo se ha realizado Según Documento 20220124\_2021209\_Valoración RPT\_Almazán. Diseño de la estructura organizativa y elaboración de la relación y descripción de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Almazán, aprobado en Febrero de 2022 por la Corporación y los Representantes Legales de los Trabajadores.

#### 5.1.1 Descripción de Cada Puesto de Trabajo



El primer paso es disponer de una Descripción de cada Puesto de Trabajo (DPT) o Perfiles de Puesto, en el que figuren:

- ▶ **Funciones o tareas** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada
- ▶ **Condiciones educativas** que requiere el puesto: cualificaciones regladas requeridas.
- ▶ **Condiciones profesionales y de formación:** experiencia y formación no reglada requerida.
- ▶ **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño del puesto:** penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como

relacionada con el bienestar de las personas, la polyvalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, etc.

### 5.1.2 Establecer y Valorar los Factores que afectan a la Organización

El Complemento Específico está destinado a retribuir las siguientes condiciones particulares de los puestos de trabajo:

- I. Titulación (Titula.)
- II. Función jurídica (F.jurd)
- III. Dirección de personal/ Mando (Mando.)
- IV. Esfuerzo físico (E.fis)
- V. Peligrosidad/ Riesgo de enfermedad o accidente (Pelig./Acc)
- VI. Penosidad ambiental (P.amb.)
- VII. Conducción habitual (Conduc.)
- VIII. Incompatibilidades (Incompat.)
- IX. Dedicación (Dedicac.)
- X. Disponibilidad (Disp.)
- XI. Adaptación/Aprendizaje (Adap./Apr.)
- XII. Responsabilidad sobre dinero/contabilidad (Resp.din.).
- XIII. Responsabilidad sobre bienes/instalaciones (Resp.bien./inst)
- XIV. Relaciones externas e internas (Rel.ext/int))

- XV. Especialización (Esp.)
- XVI. Transcendencia y detectabilidad de errores (Trans.Erro.)
- XVII. Confidencialidad (Conf.)
- XVIII. Autonomía (Auton.)
- XIX. Tipo de jornada (T. jorn.)

### Titulación

Valora la exigencia de una titulación específica que ha de concurrir para ocupar el puesto y que refleja la dificultad técnica del mismo. Se otorga la puntuación en función de la titulación requerida para cada puesto de trabajo de mayor a menor en base a las posibles titulaciones requeridas. El nivel máximo será 5 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	TITULACION	PUNTOS
5	Licenciado, ingeniero superior o equivalente	30.000
4	Diplomado, ingeniero técnico o equivalente	25.000
3	Bachiller superior o equivalente	20.000
2	Graduado escolar o equivalente	15.000
1	Certificado de escolaridad o equivalente	10.000

Tabla Titulación

### Función jurídica

Se valoran las funciones del trabajador que se ocupa de interpretar la ley para su aplicación a casos concretos. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	FUNCION JURIDICA	PUNTOS
8	Muy Alta	25.000
7	Alta	20.000
6	Media-Alta	15.000
5	Media	10.000
4	Media-Baja	7.000

3	Baja	5.000
2	Muy Baja	2.000
1	Inexistente	0

Tabla Función Jurídica

### Dirección de personal/ Mando

Valora la obligación de instruir, dirigir, motivar y controlar empleados dependientes, incluyendo la necesidad de responder por el trabajo realizado por los subordinados.

Este complemento considera la responsabilidad del ocupante del puesto de trabajo con personal subordinado, derivada de la necesidad de proceder a la organización y dirección de los trabajos propios del mismo.

En la valoración de esta condición se contempla el tipo de mando, según el nivel jerárquico que ocupan los subordinados de cada ocupante del puesto y el número de trabajadores que dependen de él. El nivel máximo será 6 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	MANDO	PUNTOS
6	Mando de un grupo importante de trabajadores	20.000
5	Mando de un grupo reducido con algún mando intermedio	15.000
4	Mando directo de un pequeño grupo de trabajadores	10.000
3	Mando directo de una persona	5.000
2	Sin mando, pero con control del personal	2.000
1	Sin mando, ni supervisión o control de personal	0

Tabla Dirección de Personal/Mando

## Esfuerzo físico

Valora el esfuerzo físico. Trabajos que requieren un esfuerzo físico importante de manera regular, aplicable a puestos que soportan este estrés de manera permanente.

El esfuerzo físico pueda variar incluso dentro de las personas que desempeñan puestos análogos en el mismo centro de trabajo. El nivel máximo será 5 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera

NIVEL	ESFUERZO FÍSICO	PUNTOS
5	Esfuerzos físicos muy importantes con posturas especiales permanentes	15.000
4	Esfuerzos físicos importantes con posturas normalmente forzadas	10.000
3	Esfuerzos físicos moderados o posturas normalmente muy forzadas	5.000
2	Esfuerzos físicos bajos o posturas normalmente forzadas	2.000
1	Prácticamente sin esfuerzo físico especial, con posturas libres	0

Tabla Esfuerzo físico

## Peligrosidad/Riesgo de enfermedad o accidente

Se trata de valorar el riesgo que supone el ejercicio del puesto de trabajo, en relación con la posibilidad de sufrir enfermedades o accidentes.

Es la condición que concurre en un puesto de trabajo derivada de la probabilidad de que el ocupante del mismo sufra un accidente o contraiga una enfermedad, como consecuencia del desempeño de sus funciones.

La peligrosidad del puesto de trabajo debe entenderse siempre como potencial (existe una cierta probabilidad de...), y no como peligro real, pues deben procurarse los medios necesarios para eliminar el riesgo en todos los puestos de trabajo. Por lo tanto, es aplicable a puestos que soportan de manera permanente un valor añadido de peligrosidad por las características específicas de su trabajo (policías, bomberos, conductores de maquinaria pesada...).

Se consideran que forman parte de este factor los siguientes subfactores:

- Gravedad del riesgo: hace referencia a la gravedad de las repercusiones que el puesto de trabajo tiene potencialmente sobre la salud de su ocupante. Se establecen cuatro

grados:

- Leve: riesgo de accidente sin baja laboral.
- Media: riesgo de accidente con baja laboral, pero sin peligro de muerte o de invalidez.
- Grave: riesgo de accidente con peligro de invalidez
- Muy grave: riesgo de accidente con peligro de muerte.
- Probabilidad del riesgo: tiene en cuenta la probabilidad de que se produzcan realmente las repercusiones sobre la salud del ocupante de un puesto de trabajo. Se establecen tres grados:
  - Baja: casi nunca ocurre.
  - Media: muy escasa o raramente
  - Alta: algunas veces.

El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	PELIGROSIDAD/RIESGO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE	PUNTOS
8	Muy alto	25.000
7	Alto	20.000
6	Alto-medio	16.000
5	Medio	12.000
4	Medio-bajo	8.000
3	Bajo	5.000
2	Muy bajo	2.000
1	Inexistente	0

Tabla Peligrosidad/Riesgo de enfermedad o accidente

### Penosidad ambiental

Se trata de valorar las molestias que supone el ejercicio del puesto de trabajo, por las propias condiciones del mismo en relación con el entorno físico en el que se desarrolla, las posibles condiciones adversas relativas a las condiciones ambientales no modulables.

Los diferentes subfactores que puntúan a este respecto son:

- Esfuerzo sensorial (vista y oído).
- Condiciones ambientales (temperatura, humedad, confort, etc.)

NIVEL	PENOSIDAD AMBIENTAL	PUNTOS
7	Condiciones penosas intensas y permanentes	15.000
6	Condiciones muy penosas	12.500
5	Condiciones penosas habituales	10.000
4	Condiciones penosas no necesariamente habituales	7.500
3	Condiciones muy incómodas o levemente penosas	5.000
2	Condiciones de trabajo incómodas	2.500
1	Normalmente, sin penosidad	0

Tabla Penosidad ambiental

### Conducción habitual

Se valora el tiempo y riesgo de la conducción de un vehículo de motor con objeto de transporte de la propia persona, otras personas, mercancías o animales. El nivel máximo será 7 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	CONDUCCIÓN HABITUAL	PUNTOS
7	Conducción de manera constante con alto riesgo	15.000
6	Conducción de manera constante con riesgo medio	12.500
5	Conducción de manera constante con riesgo bajo	10.000
4	Conducción de manera ocasional con riesgo alto	7.500
3	Conducción de manera ocasional con riesgo medio	5.000
2	Conducción de manera ocasional con riesgo bajo	2.500
1	No conduce en ningún momento	0

Tabla Conducción habitual

### Incompatibilidades

La incompatibilidad o dedicación exclusiva conllevará, además de la jornada de 37,5 horas/semana, la incompatibilidad con otra actividad pública o privada, salvo la administración del propio patrimonio y los supuestos contemplados en los arts. 3, 4, 5 y 6 de la Ley 53/1984 de incompatibilidades. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	INCOMPATIBILIDADES	PUNTOS
8	Dedicación exclusiva o incompatibilidad total para puestos calificados con nivel de grado superior	20.000
7	Dedicación exclusiva o incompatibilidad total para puestos calificados con nivel de grado medio	16.000
6	Dedicación exclusiva o incompatibilidad total para puestos calificados con nivel de bachiller superior, fp o equivalente	13.000
5	Dedicación exclusiva o incompatibilidad total para puestos calificados con nivel de graduado escolar, fp o equivalente	10.000
4	Incompatibilidad parcial para puestos calificados con niveles de grado medio, superior, o incompatibilidad total para el nivel de certificado escolaridad	7.000
3	Dedicación preferente y habitual	4.000
2	Dedicación preferente y esporádica	2.000
1	Dedicación normal	0

Tabla Incompatibilidades

### Dedicación

Valora si la realización de las funciones del trabajador le ocupan todo el tiempo disponible, con exclusión de cualquier otra tarea. El nivel máximo será 6 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	DEDICACIÓN	PUNTOS
6	Dedicación especial (jornada superior a las 37,5 horas semanales)	20.000
5	Mucha dedicación (jornada superior a la jornada ordinaria constantemente)	15.000
4	Gran dedicación (jornada superior a la jornada ordinaria frecuentemente)	7.500
3	Mayor dedicación (jornada superior a la jornada ordinaria ocasionalmente)	3.000
2	Dedicación normal (jornada ordinaria)	1.000
1	Menor dedicación (jornada inferior a la jornada ordinaria)	500

Tabla Dedicación

Vertical column of signatures and stamps on the left margin.

## Disponibilidad

Valora la exigencia de estar localizable y/o disponible fuera de la jornada laboral. Así, se trata de valorar la disponibilidad que determinados puestos de trabajo exigen, que en unos será solo ocasional cuando una determinada tarea en un momento determinado puede exigir dicha dedicación pero que, en otras ocasiones, por razón del servicio, puede exigir un horario superior o irregular de modo habitual.

Por lo tanto, dependerá del periodo de tiempo exigible al ocupante del puesto de trabajo para el correcto desempeño del mismo, en razón al tipo de horario y a la realización de funciones propias del puesto fuera de la jornada normal de trabajo, considerando como horario normal el tipo de horario habitual del puesto, en jornada continua.

Se pueden establecer distintos grados por los siguientes casos posibles, considerando si es o no habitual la realización de trabajos en horas no comprendidas en el horario normal:

- Frecuentemente (2-3 días por semana)
- Constantemente (4-5 días por semana) o
- Incondicionalmente

El nivel máximo será 7 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	DISPONIBILIDAD	PUNTOS
7	Disponibilidad alta constantemente	20.000
6	Disponibilidad alta frecuentemente	15.000
5	Disponibilidad moderada constantemente	10.000
4	Disponibilidad moderada ocasionalmente	5.000
3	Disponibilidad baja	2.500
2	Disponibilidad ocasional o mínima	1.500
1	Puesto que no lleva aparejada disponibilidad	0

Tabla Disponibilidad

## Adaptación/ Aprendizaje

Valora el tiempo de desempeño para desarrollar el puesto con dominio del mismo. El nivel máximo será 7 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	ADAPTACIÓN/APRENDIZAJE	PUNTOS
7	Puestos con tiempo de aprendizaje de más de 32 meses	20.000
6	Puestos con tiempo de aprendizaje de 25 a 31 meses	15.000
5	Puestos con tiempo de aprendizaje de 19 a 24 meses	10.000
4	Puestos con tiempo de aprendizaje de 13 a 18 meses	7.500
3	Puestos con tiempo de aprendizaje de 7 a 12 meses	5.000
2	Puestos con tiempo de aprendizaje de 2 a 6 meses	2.500
1	Puestos con tiempo de aprendizaje inferior a 1 mes	750

Tabla Adaptación/Aprendizaje

### Responsabilidad sobre dinero/contabilidad

Valora la responsabilidad por manejo de dinero o actividad contable. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	RESPONSABILIDAD SOBRE DINERO/CONTABILIDAD	PUNTOS
8	Hace libramientos, control de gastos y presupuestos o elabora presupuestos o es responsable de grandes cantidades de dinero	25.000
7	Maneja grandes cantidades de dinero habitualmente	20.000
6	Lleva libros de contabilidad, deposita dinero en bancos, hace pagos, prepara cheques, controla libramientos etc., bajo supervisión	16.000
5	Maneja dinero a justificar de manera habitual	12.000
4	Maneja dinero a justificar ocasionalmente	8.000
3	Maneja poco dinero a justificar o pequeñas compras de material de forma constante	5.000
2	Maneja poco dinero a justificar o pequeñas compras de material ocasionalmente	2.000
1	Puesto con ausencia de actividad contable o responsabilidad sobre dinero	0

Tabla Responsabilidad sobre dinero/contabilidad

### Responsabilidad sobre bienes/instalaciones

Valora la responsabilidad en el empleo o custodia de registros e inventarios, equipos, herramientas, vehículos o edificios. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	RESPONSABILIDAD SOBRE BIENES/INSTALACIONES	PUNTOS
8	Responsabilidad de la custodia y vigilancia de instalaciones o edificios de forma constante responsabilidad de la custodia de registros, inventarios, libros de sesiones de órganos colegiados.	30.000
7	Responsabilidad sobre dependencias municipales o responsabilidad por sustitución, de la custodia de registros, inventarios, libros de sesiones de órganos colegiados o manejo de vehículos que utiliza.	25.000
6	Responsabilidad sobre dependencias municipales o herramientas de trabajo de precio alto	20.000
5	Manejo de herramientas de trabajo o equipos de precio medio y elevado que queden bajo su responsabilidad habitualmente	15.000
4	Manejo de herramientas de trabajo o equipos de precio medio y elevado que queden bajo su responsabilidad ocasionalmente	10.000
3	Manejo de herramientas de trabajo o equipos de bajo precio que queden bajo su responsabilidad habitualmente	5.000
2	Manejo de herramientas de trabajo o equipos de bajo precio que queden bajo su responsabilidad ocasionalmente	2.000
1	Ausencia de responsabilidad sobre bienes pertenecientes al ayuntamiento o ausencia de responsabilidad en custodia y vigilancia de instalaciones o edificios	0

Tabla Responsabilidad sobre bienes/instalaciones

### Relaciones externas e internas

Valora la importancia de las relaciones no jerárquicas con otros puestos del ayuntamiento o con personas o entidades externas a este, así como con usuarios de los servicios y público en general. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	RELACIONES EXTERNAS E INTERNAS	PUNTOS
8	Contactos internos, externos e Institucionales habituales de alto nivel	25.000
7	Contactos externos e internos habituales que requieren tacto y especialidad técnica para tomar decisiones	20.000
6	Puesto de trabajo típico de relación con los usuarios que requiere especialidad	15.000
5	Puesto de trabajo típico de relación con los usuarios	10.000
4	Contactos internos y externos habitualmente	7.500
3	Contactos internos y externos ocasionalmente	5.000
2	Contactos meramente internos para obtener información sencilla y escasamente con los usuarios	2.000
1	Sin contactos internos ni externos	0

Tabla Relaciones externas e internas

## Especialización

Valora la necesidad de actualizar conocimientos y/o formación para poder realizar las tareas del puesto, en combinación con su carácter más o menos especializado. El nivel máximo será 7 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	ESPECIALIZACIÓN	PUNTOS
7	Especialización máxima	22.500
6	Especialización muy alta	15.000
5	Especialización alta	7.500
4	Especialización media	5.000
3	Especialización moderada	2.500
2	Especialización baja	750
1	Sin especialización	0

Tabla Especialización

## Transcendencia y detectabilidad de errores

Valora las consecuencias que puedan acarrear los errores humanos no intencionados sobre las personas, costes económicos o calidad de los servicios. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	TRANSCENDENCIA Y DETECTABILIDAD DE ERRORES	PUNTOS
8	Errores de máxima repercusión en resultados	20.000
7	Errores con muy alta repercusión en resultados	16.000
6	Errores con alta repercusión en resultados	13.000
5	Errores con media-alta repercusión en resultados	10.000
4	Errores con repercusión media en resultados	7.500
3	Errores con moderada repercusión en resultados	5.000
2	Errores con cierta repercusión en resultados	2.500
1	Errores con poca repercusión en resultados	750

Tabla Transcendencia y detectabilidad de errores

## Confidencialidad

Valora el manejo de Información confidencial. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	CONFIDENCIALIDAD	PUNTOS
8	Utilización habitual de información confidencial o especialmente protegida	20.000
7	Utilización ocasional de información confidencial o especialmente protegida	15.000
6	Utilización excepcional de información confidencial o especialmente protegida	12.500
5	Accede frecuentemente a información confidencial o especialmente protegida	10.000
4	Ocasionalmente accede a información confidencial o especialmente protegida	7.500
3	Excepcionalmente accede a información confidencial o especialmente protegida	5.000
2	Excepcionalmente accede a alguna información	2.500
1	Ausencia de manejo de información confidencial	0

Tabla Confidencialidad

## Autonomía

Valora la autonomía o falta de dependencia y consulta para la solución de problemas. El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera:

NIVEL	AUTONOMÍA	PUNTOS
8	Actividades de dirección de servicios que implican el nivel máximo de autonomía	30.000
7	Actividades de coordinación, estudio o gestión que implican un alto nivel de autonomía	25.000
6	Actividades de coordinación, estudio o gestión que implican un nivel medio de autonomía	20.000
5	Actividades que se realizan sin control externo	12.000
4	Actividades realizadas con bajo control externo	8.000
3	Actividades realizadas con control externo medio	5.000
2	Actividades con alto control externo	2.500
1	Actividades con muy alto control externo	750

Tabla Autonomía

## Tipo de jornada

Mide el nivel de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el desempeño de su puesto, por razón del sistema de presencia en el trabajo.

El nivel máximo será 8 y el mínimo 1. La puntuación se otorgará de la siguiente manera

NIVEL	JORNADA	PUNTOS
8	Turnicidad cerrada incluyendo noches y festivos	17.500
7	Nocturnidad permanente incluyendo festivos	15.000
6	Turnicidad M/T/N	10.000
5	Jornada continua más guardias laborales y festivos	7.000
4	Jornada partida	7.000
3	Jornada continua con turnos	3.000
2	Jornada flexible, a conveniencia municipal	3.000
1	Jornada continua	0

Tabla Jornada



*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Ceballos']*






### Criterios de Evaluación

Puntuaciones C. espec	Titulación	Función jurídica	Dirección de personal/ Mando	Esfuerzo físico	Peligrosidad/Riesgo en o accid	Penosidad ambiental	Conducción habitual	Incompatibilidades	Dedicación
1	10.000	0	0	0	0	0	0	0	500
2	15.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.500	2.500	2.000	1.000
3	20.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	3.000
4	25.000	7.000	10.000	10.000	8.000	7.500	7.500	7.000	7.500
5	30.000	10.000	15.000	15.000	12.000	10.000	10.000	10.000	15.000
6	-	15.000	20.000	-	16.000	12.500	12.500	13.000	20.000
7	-	20.000	-	-	20.000	15.000	15.000	16.000	-
8	-	25.000	-	-	25.000	-	-	20.000	-

Tabla Criterios de Evaluación 1

Puntuaciones C. espec	Disponibilidad	Adaptación/ Aprendizaje	Resp. Sobre dinero/ contabilidad	Resp. Sobre bienes/ instalaciones	Relaciones externas e internas	Especialización	Transcendencia y detectabilidad de errores	Confidencialidad	Autonomía	Tipo de jornada
1	0	750	0	0	0	0	750	0	750	0
2	1.500	2.500	2.000	2.000	2.000	750	2.500	2.500	2.500	3.000
3	2.500	5.000	5.000	5.000	5.000	2.500	5.000	5.000	5.000	3.000
4	5.000	7.500	8.000	8.000	7.500	5.000	7.500	7.500	8.000	7.000
5	10.000	10.000	12.000	12.000	10.000	7.500	10.000	10.000	12.000	7.000
6	15.000	15.000	16.000	16.000	15.000	15.000	13.000	12.500	20.000	10.000
7	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	22.500	16.000	15.000	25.000	15.000
8	-	-	25.000	25.000	25.000	-	20.000	20.000	30.000	17.500

Tabla Criterios de Evaluación 2

### 5.1.3 Evaluar cada Puesto de Trabajo

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración han sido considerados de manera objetiva y están vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.










## 5.2. Acceso a las Personas Trabajadoras al Registro

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la Institución no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas o instituciones públicas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

## 5.3. Justificación de los Resultados Obtenidos

Una vez analizados todos los conceptos retributivos se van a revisar las Tablas 1, 2 y 3 de los 4 Registros Retributivos:

- **Acuerdo del Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Almazán, siendo partes firmantes del mismo, Representantes del Ayuntamiento de Almazán, personal funcionario y Representante del Sindicato UGT. Años 2018-2019. Código Convenio 42100072132018**

**Policía**, existe una brecha en favor de los trabajadores en los distintos complementos de antigüedad.

Complemento de Antigüedad 86 %

Complemento Antigüedad Antigüedad extra-Verano 89 %

Complemento Antigüedad Antigüedad extra Navidad, 85 %

Ya que sólo existe una mujer trabajadora que cumple el requisito de antigüedad en el 2022 que le correspondería cobrar desde el 31 de enero de 2022 comparando este dato con el de el resto de los hombres trabajadores se observa que estos disponen de un promedio de antigüedades de 29 años, siendo en concreto las siguientes: 37, 36, 25, 19, 28. Por lo tanto como el complemento se retribuye en función de los años de antigüedad según el convenio esta es la justificación de la brecha.

Existe una brecha salarial en el concepto Horas Extras estructurales del 64 % en favor de las mujeres trabajadoras ya que es un concepto variable en función de las horas extras que se realizan y se aceptan libremente y forma parte del programa VioGén.

Existe una brecha en el complemento Sustitución Puesto del 44 % en favor de las mujeres trabajadoras, se trata de un caso puntual de una mujer trabajadora que ha realizado las

funciones de Oficial porque su perfil competencial se adecuaba al cargo y aceptó libremente la designación.

- **Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almazán para el período 2018-2019. Código Convenio 42100090012018.**
  - Se identifican Brechas en las retribuciones globales y complementos salariales en el puesto de trabajo **Monitor/a polideportivo** en favor de las mujeres trabajadoras ya que la mayoría de estas trabajan a jornada completa mientras que los hombres trabajadores son fijos discontinuos con jornada parcial.
  - Se identifica una brecha en favor de las mujeres trabajadoras del puesto de Trabajo de **Conserje Cultura** porque estaban incluidos los trabajadores de Conserje Piscinas y además existen diferencias entre algunas mujeres trabajadoras que trabajan a jornada completa y otros hombres trabajadores a tiempo parcial.
  - Se identifica una brecha en favor de las mujeres trabajadoras del puesto de **Peón/a Jardinería** debido a que una de ellas cobra una cantidad en concepto de complemento de puesto bastante superior al resto que genera brechas debido a que al ser mayor de 55 años recibe una subvención y una bonificación especial en ese complemento.
  - Se identifica una brecha salarial en las percepciones extraordinarias del puesto **Peón/a Jardinería** en favor de las mujeres trabajadoras ya que han realizado más horas extras que los hombres trabajadores.
  - Existe una brecha en el complemento antigüedad en favor de las mujeres trabajadoras de **Peón/a jardinería** ya que uno de los hombres trabajadores ha empezado a cobrar el complemento una vez transcurrido el año porque cumplía el requisito durante el año 2022.
  - Existe una brecha en el complemento salarial "Atrasos" en favor de las mujeres trabajadoras de **Peón/a jardinería** para un caso en concreto que se debe a que a esta persona le correspondía una mayor cuantía porque llevaba más tiempo trabajando que los trabajadores por lo que el concepto está correctamente calculado para todos los trabajadores y trabajadoras.
  - Existe una Brecha Salarial en favor de las mujeres trabajadoras en el puesto de trabajo **Arquitecto/a** en 2022 ya que durante el mes de junio de 2022 se hizo una contratación puntual de obra de duración determinada por exceso de trabajo (Refuerzo) y el trabajador aportaba menos experiencia que la requerida en el puesto de trabajo (Documento de Valoración de puestos de trabajo) por lo que no se entiende que haya discriminación en materia de género.

Respecto a los complementos no salariales se identifican estas brechas justificadas:

- **Monitor/a polideportivo/a** brecha en favor de las mujeres trabajadoras porque alguna de ellas ha sido retribuida por enfermedad mientras que no ha habido casos de enfermedad en el resto de trabajadores y trabajadoras.
- En **Peón/a jardinería** hay brechas en el concepto de indemnización por el mismo motivo que el anterior al ser un complemento variable en función de los fines de obra.
- En **Conserje piscina** hay brecha en favor de las mujeres trabajadoras porque alguna de ellas ha sido retribuida por accidentes.

## CONCLUSIONES

A la vista de los resultados obtenidos tras analizar todos los recibos de haberes del periodo de todos los trabajadores de la Institución, no se observa en las retribuciones totales en la institución de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro.

- **NO CONFORMIDADES / ACCIONES DE MEJORA**

La Auditoría Retributiva no identifica ninguna No Conformidad pero sí que se podría mejorar lo siguiente que se identifica como Acción de Mejora

- **REALIZAR REVISIONES DE REGISTRO RETRIBUTIVO EN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y ADAPTARLO A LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJOS QUE SE GENEREN**

### 5.4. No conformidades/Acciones de Mejora

No Se han detectado No Conformidades en los Resultados de la Auditoría Retributiva

No existen brechas salariales debido a que en los puestos donde hay contratadas mujeres no hay hombres y viceversa.

Tampoco existe brecha salarial en los complementos salariales por el motivo anteriormente expuesto.

Los diferentes conceptos salariales se han determinado conforme a los criterios fijados en los convenios de aplicación

- Acuerdo del Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Almazán, siendo partes firmantes del mismo, Representantes del Ayuntamiento de Almazán, personal funcionario y Representante del Sindicato UGT. Años 2018-2019. Código Convenio 42100072132018.
- Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almazán para el periodo 2018-2019. Código Convenio 42100090012018.

Se han detectado las siguientes Acciones de Mejora:

- REALIZAR REVISIONES DE REGISTRO RETRIBUTIVO EN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y ADAPTARLO A LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJOS QUE SE GENEREN

### 5.5. Plan de actuación

De conformidad con el artículo 8 del RD 902/2020, de igualdad retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

Medida	Plazo para implementación	Seguimiento	Objetivo	Persona Responsable
REALIZAR REVISIONES DE REGISTRO RETRIBUTIVO EN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y ADAPTARLO A LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJOS QUE SE GENEREN	Anual	Trimestral	Garantizar igualdad retributiva en todos los puestos de igual valor	RRHH / Alcaldía

## 6. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo principal que se persigue con la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN**. Alrededor del mismo, se han establecido una serie de **objetivos generales**, sin los cuales resulta imposible la inclusión del principio de igualdad en la organización.

- ✓ Introducir en **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- ✓ Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- ✓ Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- ✓ Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- ✓ Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- ✓ Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Ayudar a las trabajadoras de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** víctimas de violencia de género.
- ✓ Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
- ✓ Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN**
- ✓ Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

En relación con los **objetivos específicos**, podemos destacar:

- ✓ Incluir en la documentación básica y estratégica de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo.
- ✓ Incluir en la programación formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Adoptar criterios que permitan incrementar las posibilidades de promoción de las mujeres.
- ✓ Establecer medidas orientadas a las personas con hijos/as a su cargo.
- ✓ Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal y familiar.
- ✓ Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades.

## 7. Descripción de las medidas concretas

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** se estructuran mediante la siguiente clasificación:

- **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional**
- **Formación**
- **Condiciones de trabajo**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- **Infrarrepresentación femenina**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

## 7.1. RECOPIACIÓN DE LAS MEDIDAS

### ACCIONES A LLEVAR A CABO

#### EJE 1: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

**Acción nº 1.1:** DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

#### EJE 2: ACCESO Y SELECCIÓN A LA INSTITUCIÓN

**Acción nº 2.1:** INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO MEDIANTE LENGUAJE NO SEXISTA

**Acción nº 2.2:** MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS EN SELECCIONES DE PERSONAL TEMPORAL NO REGIDO POR BASES.

#### EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y ADUITORÍA RETRIBUTIVA

**Acción nº 3.1:** AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO EN SELECCIONES DE PERSONAL TEMPORAL NO REGIDO POR BASES.

**Acción nº 3.2:** REALIZAR REVISIONES DE REGISTRO RETRIBUTIVO EN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y ADAPTARLO A LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJOS QUE SE GENEREN.

#### EJE 4: FORMACIÓN DEL PERSONAL

**Acción nº 4.1:** IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD.

#### EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

**Acción nº 5.1:** GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

**Acción nº 5.2:** MEJORAR EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN.

#### EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO

**Acción nº 6.1:** IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y/O LAS CARACTERÍSTICAS SEXUALES

**Acción nº 6.2:** PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

**Acción nº 6.3:** APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

**7.2. FECHA DE CADA MEDIDA**

<b>Medida nº1</b>	
<b>ÁREA</b>	
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA</b>	
<b>MEDIDA</b>	
DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
<p>El 100 % de los Trabajadores y las partes interesadas involucradas con <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b> conozcan la cultura corporativa</p> <p>Introducir en <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b> el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.</p>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
a) Incluir en la documentación corporativa y pública de <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b> el compromiso con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entregarla en los Planes de Acogida	
b) Publicar un documento firmado de COMPROMISO con la Igualdad por la Dirección de la Institución y dejarlo visible para las personas trabajadoras.	
c) Editar y difundir un folleto informativo sobre las medidas de conciliación y acerca del acoso sexual o por razón de sexo.	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la documentación corporativa de la Institución y en el tablón de anuncios de la Institución y se han entregado los folletos informativos.</li> <li>2. Número de Trabajadores con formación de sensibilización igualdad / Total Trabajadores</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente Igualdad Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Equipo humano designado por el Responsable	
Proveedor de la Página Web, Presupuesto del Plan de Formación	

<b>Medida nº2</b>	
<b>ÁREA</b>	
<b>ACCESO Y SELECCIÓN A LA INSTITUCIÓN</b>	
<b>MEDIDA</b>	
INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO MEDIANTE LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
<p>Introducir en AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización. Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.</p>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
Revisión del lenguaje de género en la publicación de anuncios en portales de contratación.	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la modificación de plantillas a publicar para cada puesto requerido.</li> <li>2. Número de Comunicaciones en los Procesos de Selección Con Perspectiva de Género</li> <li>3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla</li> <li>4. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente de Igualdad de Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
<p>Equipo humano designado por el Responsable</p> <p>Gasto en Consultoría de Procesos de Selección de RRHH</p>	

<b>Medida nº3</b>	
<b>ÁREA</b>	
<b>ACCESO Y SELECCIÓN A LA INSTITUCIÓN</b>	
<b>MEDIDA</b>	
MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS EN SELECCIONES DE PERSONAL TEMPORAL NO REGIDO POR BASES.	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
<p>Mantener la representación femenina en los puestos de responsabilidad de la Institución</p> <p>Intentar incrementar la representación femenina en los puestos de gestión y soporte de la Institución entre un 3-6 % de Representación</p> <p>Introducir en <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b> el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.</p>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
a) Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección.	
b) Registro y archivo de todos los contratos procesos de selección con la justificación de las decisiones tomadas.	
c) Elaboración de un procedimiento para llevar a cabo la valoración de la valía tras la finalización del contrato en prácticas.	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobación de haber elaborado el procedimiento para llevar a cabo las entrevistas</li> <li>2. Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva.</li> <li>3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla</li> <li>4. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente de Igualdad de Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Equipo humano designado por el Responsable, proveedores de Servicios de Selección y Reclutamiento	
Contrataciones	

<b>Medida nº4</b>	
<b>ÁREA</b>	
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y ADUATORÍA RETRIBUTIVA</b>	
<b>MEDIDA</b>	
AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO EN SELECCIONES DE PERSONAL TEMPORAL NO REGIDO POR BASES Y VALORAR LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS EN ESTA LÍNEA EN BASES PÚBLICAS.	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
<p>Mantener un 100 % de Equilibrio entre hombres y mujeres en todas las clasificaciones profesionales</p> <p>Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la nueva incorporación y la promoción interna del género de la plantilla municipal a aquellos puestos en los que se encuentran menos representadas</p>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
<p>Contratación de aquella persona cuyo sexo se corresponda con el menos representado en el departamento para el que se realiza la selección, siempre y cuando exista igualdad de condiciones de idoneidad de las personas candidatas.</p> <p>Fomentar los procesos de promoción interna para aquellas vacantes en los casos que entre los candidatos y candidatas tengan una misma valoración técnica del puesto y candidatura en favor de género infrarrepresentado.</p> <p>Formar a los trabajadores para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia masculina y de igual medida formar a las trabajadoras para que puedan acceder a puestos ocupados principalmente por hombres.</p>	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad.</li> <li>2. Nº de Contrataciones realizadas totales</li> <li>3. Nº de Contrataciones Masculinas</li> <li>4. Nº de Contrataciones Femenina</li> <li>5. Nº Promociones Totales</li> <li>6. Nº Promociones Masculinas</li> <li>7. Nº Promociones Femeninas</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente de Igualdad de Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Equipo humano designado por el Responsable, proveedores de Servicios de Selección y Reclutamiento, Contrataciones, Presupuesto en Formación	

<b>Medida nº5</b>	
<b>ÁREA</b>	
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y ADUITORÍA RETRIBUTIVA</b>	
<b>MEDIDA</b>	
REALIZAR REVISIONES DE REGISTRO RETRIBUTIVO EN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y ADAPTARLO A LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJOS QUE SE GENEREN	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
<p>Conseguir que no existan brechas de más del 25 % entre los Complementos de los Puesto de Trabajo para puestos dentro del mismo rango de valoración</p> <p>Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.</p> <p>Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.</p>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
Revisar las nóminas de los Puestos de Trabajo realizados comprobar que los complementos salariales se ponen correctamente	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
1. Unidades de Brechas sin justificar	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Responsable de Administración	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Equipo humano designado por el Responsable, Adaptación aplicación Informática del programa de gestión de nóminas	

<b>Medida nº6</b>	
<b>ÁREA</b>	
<b>FORMACIÓN DEL PERSONAL</b>	
<b>MEDIDA</b>	
IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
<p>Conseguir un 100 % de los Trabajadores de AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN tengan formación de sensibilización en igualdad de género</p> <p>Conseguir que los Miembros de la Comisión Negociadora responsables de la Aprobación del Plan y del Seguimiento y Evaluación del Plan tengan la formación mínima en con Agentes de Igualdad de Oportunidades</p> <p>Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.</p> <p>Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.</p>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
<p><b>Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal:</b></p> <p>Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla y dentro de la jornada laboral. La Institución fomentará la necesidad y obligatoriedad de asistir a está formación</p> <p>Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de Responsabilidad</p> <p>Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad</p> <p>Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional</p>	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado de Cumplimentación del Plan de Formación</li> <li>2. Formación Interna realizada por la Institución</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente Igualdad Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Proveedores de Formación, Presupuesto anual en formación	

<b>Medida nº7</b>	
<b>ÁREA</b>	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
<b>MEDIDA</b>	
GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Mantener informado al 100% del personal en lo relativo a la normativa que les sea de aplicación con respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional según se vaya modificando la misma.	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
Estudiar los procesos y las organizaciones departamentales para buscar mejoras y métodos para facilitar la conciliación	
Informar a todos los trabajadores y trabajadoras de los métodos para conciliar	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de informaciones y comunicados realizados.</li> <li>2. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento disgregado por sexo.</li> <li>3. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional disgregado por sexo.</li> <li>4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado disgregado por sexo.</li> <li>5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la lactancia acumulada disgregada por sexo.</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente de Igualdad de Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Presupuesto destinado para la conciliación, equipos de trabajo para el teletrabajo cuando sea posible	
Recursos Humanos destinados por el Responsable de la medida	

<b>Medida nº8</b>	
<b>ÁREA</b>	
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
<b>MEDIDA</b>	
MEJORAR EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
Mejorar, dentro de las posibilidades de la Institución, las medidas legales, si existe alguna que no se tome ya, para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
Implantar las medidas que mejoren, dentro de las posibilidades de la Institución, las legalmente establecidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	
Procesos de Teletrabajo en aquellas situaciones y puestos de trabajo que sean viables previo tramite de expediente, informes técnicos y valoración por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación horaria para mujeres y hombres.</li> <li>Número de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario para familiares de hasta segundo grado disgregado por sexo.</li> <li>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la movilidad geográfica voluntaria para cuidados de personas dependientes (menores o personas a cargo) disgregadas por sexo.</li> <li>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento de personas de primer grado de consanguinidad disgregado por sexo.</li> <li>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la tramitación de la prestación económica por cuidado de un hijo menor de edad con enfermedad grave disgregado por sexo.</li> <li>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente de Igualdad de Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Equipo humano designado por el Responsable / Recurso Económico destinado a esta medida Presupuesto destinado para la conciliación, equipos de trabajo para el teletrabajo cuando sea posible	

**Medida nº9**
**ÁREA**
**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO**
**MEDIDA**
**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y/O LAS CARACTERÍSTICAS SEXUALES**
**OBJETIVO QUE PERSIGUE**

Impulsar la igualdad y de trato de las personas LGTBI y fomentar el respeto a las personas con independencia de cuál sea su orientación sexual e identidad de género.

**PLAZO DE EJECUCIÓN**

Fecha inicio: febrero/2024

Fecha fin: 01/02/2028

**DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA**

Prevención de conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral del personal perteneciente al colectivo LGTBI.

**INDICADOR DE SEGUIMIENTO**

1. Número de acciones desarrolladas para la prevención de conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral del personal perteneciente al colectivo LGTBI.

**PERSONA RESPONSABLE**

Agente de Igualdad de Oportunidades

**RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS**

 Equipo humano designado por el Responsable / Recurso Económico destinado a esta medida  
 Presupuesto destinado para la conciliación, equipos de trabajo para el teletrabajo cuando sea posible

**Medida nº10**
**ÁREA**
**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO**
**MEDIDA**
**PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**
**OBJETIVO QUE PERSIGUE**

**0 Casos de Acoso en AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN y ningún caso de Acoso sin sancionar**  
 Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.  
 Ayudar a las trabajadoras de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN** víctimas de violencia de género.  
 Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de **AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN**

**PLAZO DE EJECUCIÓN**

Fecha inicio: febrero/2024

Fecha fin: 01/02/2028

**DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA**

Elaborar un Protocolo de Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo

Nombrar a un Asesor/a Confidencial, responsable de la recepción y tratamiento de las quejas que se produzcan en la materia.

Definir las sanciones disciplinarias aplicables ante la detección de situaciones de acoso e inclusión en las normas de régimen interno.

**INDICADOR DE SEGUIMIENTO**

Ningún caso de acoso en la organización  
 Comprobación de la elaboración del Protocolo.  
 Nombramiento formal del "Asesor/a Confidencial"

**PERSONA RESPONSABLE**

Agente de Igualdad de Oportunidades

**RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS**

Presupuesto para la Elaboración del Protocolo de Acoso. Contratación del Asesor Confidencial, Formación interna en Acoso y violencia de género

<b>Medida nº11</b>	
<b>ÁREA</b>	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO	
<b>MEDIDA</b>	
APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>OBJETIVO QUE PERSIGUE</b>	
Si existe un caso de Violencia de Género conseguir el 100 % de Apoyo, que no haya ningún trabajador sin apoyo	
Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo. Ayudar a las trabajadoras de <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b> víctimas de violencia de género. Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b>	
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	
Fecha inicio: febrero/2024	Fecha fin: 01/02/2028
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</b>	
Formalizar un compromiso de <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b> en contra de la violencia de género.	
Posibilitar a la víctima la opción de flexibilizar el horario o la opción de hacer uso de una excedencia con reserva del puesto de trabajo.	
Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.	
Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas de <b>AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN</b> que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la Institución como permisos retribuidos.	
Ofrecer a la víctima un servicio de información a fin de orientarla sobre qué debe hacer, organismos, centros de asistencia a los que dirigirse, etc.	
<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobación del nº detectado de víctimas violencia de género</li> <li>2. Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada</li> <li>3. Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia.</li> </ol>	
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	
Agente de Igualdad de Oportunidades	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS</b>	
Presupuesto para la Elaboración del Protocolo de Acoso. Contratación del Asesor Confidencial, Formación interna en Acoso y violencia de género	

## INDICADORES LIGADOS A LAS ACCIONES PARA LA IGUALDAD

### EJE 1: CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

#### Acción nº 1.1: DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Indicadores:

1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la inclusión del compromiso con la documentación corporativa de la Institución y en el tablón de anuncios de la Institución y se han entregado los folletos informativos.
2. Número de Trabajadores con formación de sensibilización igualdad / Total Trabajadores

### EJE 2: ACCESO Y SELECCIÓN A LA INSTITUCIÓN

#### Acción nº 2.1: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO MEDIANTE LENGUAJE NO SEXISTA

Indicadores:

1. Comprobación de que se ha llevado a cabo la modificación de plantillas a publicar para cada puesto requerido.
2. Número de Comunicaciones en los Procesos de Selección Con Perspectiva de Género
3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla
4. - Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección

#### Acción nº 2.2: MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE DE MUJERES RECIENTE TITULADAS DE ACUERDO A LA NUEVA REFORMA LABORAL PARA EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS

Indicador:

1. Comprobación de haber elaborado el procedimiento para llevar a cabo las entrevistas
2. Nº de nuevas incorporaciones en las que se aplicó la medida de acción positiva.
3. Número de mujeres trabajadoras por departamento / Total Plantilla
4. Número de Solicitudes segregadas por sexo en los procesos de selección

**EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Acción nº 3.1: AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO**

Indicadores:

1. Comprobación de que el personal de RRHH que participa en los procesos de selección haya sido efectivamente formado en materia de igualdad.
2. Nº de Contrataciones realizadas totales
3. Nº de Contrataciones Masculinas
4. Nº de Contrataciones Femenina

**Acción nº 3.2: REALIZAR REVISIONES DE REGISTRO RETRIBUTIVO EN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y ADAPTARLO A LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJOS QUE SE GENEREN**

Indicadores:

1. Unidades de Brechas sin Justificar

**EJE 4: FORMACIÓN DEL PERSONAL**

**Acción nº 4.1: IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD**

Indicadores:

1. Grado de Cumplimentación del Plan de Formación
2. Formación Interna realizada por la Institución

**EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**
**Acción nº 5.1: GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN**

## Indicadores:

1. Número de informaciones y comunicados realizados.
2. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento disgregado por sexo.
3. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional disgregado por sexo.
4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado disgregado por sexo.
5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la lactancia acumulada disgregada por sexo.

**Acción nº 5.2: MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN**

## Indicadores:

1. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación horaria para mujeres y hombres.
2. Número de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario para familiares de hasta segundo grado disgregado por sexo.
3. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la movilidad geográfica voluntaria para cuidados de personas dependientes (menores o personas a cargo) disgregadas por sexo.
4. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento de personas de primer grado de consanguinidad disgregado por sexo.
5. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la tramitación de la prestación económica por cuidado de un hijo menor de edad con enfermedad grave disgregado por sexo.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.

**EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO**
**Acción nº 6.1: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y/O LAS CARACTERÍSTICAS SEXUALES**

## Indicadores:

1. Número de acciones desarrolladas para la prevención de conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral del personal perteneciente al colectivo LGTBI.

**Acción nº 6.2: PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

## Indicadores:

Ningún caso de acoso en la organización  
 Comprobación de la elaboración del Protocolo.  
 Nombramiento formal del "Asesor/a Confidencial"

**Acción nº 6.3: APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN  
VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Indicadores:

Comprobación del nº detectado de víctimas violencia de género

Nº de víctimas de violencia de género que han flexibilizado el horario de su jornada  
y Nº de víctimas de violencia de género que han hecho uso de la excedencia.



*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]*

## 8. Calendario de actuaciones

Medida	Plazo implantación	Seguimiento	Evaluación	Persona Responsable
DIFUNDIR UNA CULTURA CORPORATIVA SENSIBLE A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Anual	Semestral	Anual	Agente Igualdad Oportunidades
INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	Trienio	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades
MODIFICAR LOS CRITERIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, INCLUYENDO CONTRATOS DE MUJERES EN CASO DE MISMA VALORACION DE PUESTO DE TRABAJO Y COMPETENCIAS	Trienio	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades
AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN LAS QUE HAYA DESEQUILIBRIO	Trienio	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades
REALIZAR REVISIONES DE REGISTRO RETRIBUTIVO EN EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN Y ADAPTARLO A LOS NUEVOS PUESTOS DE TRABAJOS QUE SE GENEREN	Bienio	Semestral	Anual	Responsable de Administración
IMPARTIR FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD	Anual	Semestral	Anual	Agente Igualdad Oportunidades
GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	Trienio	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades
MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN	Trienio	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y/O LAS CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Trienio	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades

Medida	Plazo implantación	Seguimiento	Evaluación	Persona Responsable
PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	Anual	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades
APOYAR A LAS TRABAJADORAS DE AYUNTAMIENTO DE ALMAZÁN VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Bienio	Semestral	Anual	Agente de Igualdad de Oportunidades




## 9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y modificación

### SEGUIMIENTO

El objetivo del seguimiento es el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La persona responsable del seguimiento para cada medida será la persona o departamento responsable de su ejecución.

Estas personas revisarán de manera periódica los indicadores definidos durante el diseño de medidas. La periodicidad dependerá de cada medida. Para ello se ha diseñado una **Ficha de seguimiento por cada medida**. Esta ficha es cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada al Comité de Seguimiento.

### REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá de manera anual a su revisión con el objetivo de modificar, añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. ..

Esta revisión se llevará a cabo anualmente, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la institución por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conlleva la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Se redactará un **Informe de seguimiento anual**, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora.

## EVALUACIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son la evaluación del proceso, del impacto y de los resultados.

Las personas que intervienen en este proceso, además de la Comisión de Seguimiento del Plan, son:

- La dirección de la institución
- La representación legal de las personas trabajadoras

La comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia (a los dos años de la aprobación del plan de igualdad) y la revisión final (a la finalización de la vigencia). Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto. Se anexa **Informe de evaluación del Plan de Igualdad**.

En caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento y/o la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

## 10. Composición del Comité encargado del seguimiento, evaluación y revisión

La Comisión Negociadora ha designado a las personas que forman parte de la **Comisión de Seguimiento** del plan:

Representación por parte de la Institución:

- María Soledad Iglesias Chamarro, 4ª teniente alcalde.
- Teresa Ágreda Cabo, 1ª teniente alcalde.
- Jesús María Cedazo Mínguez, alcalde.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Iciar Peraita Gómez (CCOO)
- Soraya Ucero Recacha (OPTAS)
- Ana Isabel Ibáñez Soriano (UGT)

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:30 horas del día 19 enero 2024

Firma: 	Firma: 
María Soledad Iglesias Chamarro En representación de la Institución	Iciar Peraita Gómez En representación de los Trabajadores (CCOO)
Firma: 	Firma: 
Teresa Ágreda Cabo En representación de la Institución	Soraya Ucero Recacha En representación de los Trabajadores (OPTAS)
Firma: 	Firma: 
Jesús María Cedazo Mínguez En representación de la Institución	Ana Isabel Ibáñez Soriano En representación de los Trabajadores (UGT)