



Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix

Expediente n.º: 2844/2023
Procedimiento: Planificación y Ordenación de Personal

LUIS FERNANDO MORENO CABESTRERO (1 de 1)
CONCEJAL
Fecha Firma: 23/04/2025
HASH: 8538e3af6b91eaf7d807af4e797065c

Mediante la presente en aplicación del art. Segundo. *Contenido del Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas* de la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, se remite la siguiente documentación para la inscripción del Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

- Plan de Igualdad Municipal.
- Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Anexos 1 y 2, debidamente cumplimentados.

Y para que surta los efectos oportunos firmo la presente en San Agustín de Guadalix, a fecha de firma.

Concejal de Personal
Luis Fernando Moreno Cabestrero

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

PLAN DE IGUALDAD PARA LA PLANTILLA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX. 2024-2028.

1. MARCO NORMATIVO.

1.1. Normativa Ámbito Internacional.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981.

1.2. Normativa Ámbito Comunitario.

- Tratado de Roma de 1957.
- Tratado de Maastricht de 1992.
- Tratado de Amsterdam de 1997.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea 2009.
- La estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.

1.3. Normativa Ámbito Nacional.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

2. FINALIDAD.

Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad y trabajar para integrar y fomentar el principio de igualdad efectiva entre las personas trabajadoras.

Recoger las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

Se trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose los principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro Plan de Igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del Plan de Igualdad.

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 1 de 32

Cód. Validación: 3FCC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

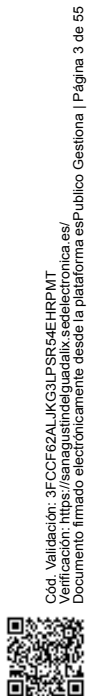
Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral y/o estatutaria con el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

4. VIGENCIA.

El actual acuerdo tendrá una vigencia de 4 años desde el día siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

- **ÁREA 0. MEJORA DE LA LOGÍSTICA DE RECURSOS HUMANOS.**
 1. Impulsar la creación de bases de datos laborales.
- **ÁREA I. EXTENSIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD A LA PLANTILLA MUNICIPAL.**
 1. Dar a conocer el Plan de Igualdad a la plantilla.
 2. Impulsar la información y la formación en igualdad a la plantilla.
- **ÁREA 2. IMPULSO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA.**
 1. Avanzar hacia una mayor flexibilidad del tiempo laboral.
 2. Organizar recursos propios en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- **ÁREA 3. GENERACIÓN DE UN CLIMA LABORAL SALUDABLE Y ATENTO CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**
 1. Mejorar la comunicación interna con la plantilla.
 2. Favorecer la cohesión interna de la plantilla.
 3. Promover la salud laboral de la plantilla.
- **ÁREA 4. ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**
 1. Impulsar la reducción de situaciones de violencia en las relaciones laborales.
- **ÁREA 5. COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**
 1. Mantener el compromiso municipal con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbzvymyF

6. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

REPRESENTANDO AL AYUNTAMIENTO	REPRESENTANDO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS
<p>Presidente: Concejal de Personal</p> <p>Concejal de Igualdad</p>	<p>3 representantes de los sindicatos con representación en el Ayuntamiento.</p> <p>2 empleados públicos representantes de los trabajadores</p>
Secretaría mesa: (empleado municipal)	

Cada una de las partes representantes, Ayuntamiento y trabajadores ostentará el 50% de la representación en todo caso.

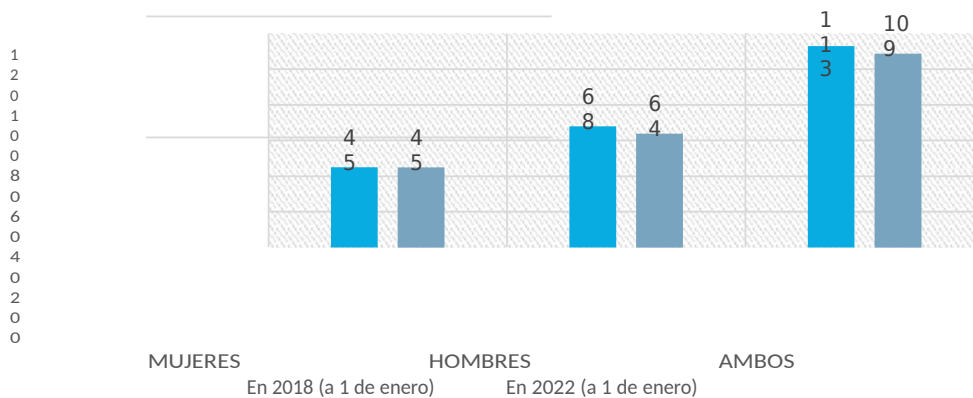
7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO SOCIAL DE DATOS.

7.1. CLASIFICACIÓN GENERAL.

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

PLANTILLA MUNICIPAL. La Plantilla está compuesta por 109 personas trabajadoras, de las cuales 41% son mujeres y 59% son hombres. Con respecto al año 2018 se reduce un 4%. Esta reducción es 100% masculina.

7.2. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL 2018-2022 DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX.





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

7.3. DISTRIBUCIÓN POR CADA SEXO.

En el 81% de los hombres se concentra el funcionariado por el 44% de las mujeres. Las mujeres según su relación laboral con el Ayuntamiento son sobre todo personal laboral y eventual 56% de ellas con respecto al 19% de ellos.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL 2018-2022 DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX.

	PLANTILLA	Distribución %	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres
Funcionariado	72	66%	20	52	28%
Personal laboral	16	15%	11	5	69%
Personal eventual	21	19%	14	7	67%
TOTAL	109	100%	45	64	41%

CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL FUNCIONARIADO 2022 AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX, SEGÚN ESCALA DE HABILITACIÓN NACIONAL Y GRUPOS.

ESCALA DE HABILITACIÓN ESTATAL	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% MUJERES
Secretaría-Superior (secretario/a)	0	1	1	0%
Secretaría-Entrada (Vicesecretario/a)	0	1	1	0%
Intervención Superior (Interventor/a)	0	1	1	0%
Tesorería-Superior (Tesorero/a)	1		1	0%
TOTAL	1	3	4	25%
GRUPOS (Incluye la Subescala de servicios especiales)	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% MUJERES
GRUPO A- Subgrupo de Titulación A1 Técnica	0	1	1	0%
GRUPO A- Subgrupo de Titulación A2-Gestión	1	1	2	50%
GRUPO C-Subgrupo de Titulación C1-Administrativa	3	20	23	13%
GRUPO C-Subgrupo de Titulación C2-Auxiliar	15	9	24	63%
GRUPO E (Agrupación Profesional) Subalterna	0	17	17	0%
Ingeniero/a Técnico Industrial (A2)	0	1	1	0%
TOTAL	19	49	68	39%

Fuente: elaboración Albelia Consultora a partir de "Entrevista protocolizada al departamento de personal/recursos humanos" del Ayuntamiento de san Agustín del Guadalix, marzo 2022.





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyF>

CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL PERSONAL LABORAL 2022 AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX, SEGÚN PUESTO DE TRABAJO OCUPADO

	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% MUJERES
AUXILIAR. DELINEANTE	6	1	7	86%
CONSERJES	3	1	4	75%
OPERARIO/A DE COMETIDOS MÚLTIPLES	0	3	3	0%
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	1	0	1	100%
OTROS PERFILES ARCHIVERA/ BIBLIOTECARIA	1	0	1	100%
TOTAL	11	5	16	69%

Fuente: elaboración Albelia Consultora a partir de "Entrevista protocolizada al departamento de personal/recursos humanos" del Ayuntamiento de san Agustín del Guadalix, marzo 2022.

CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL PERSONAL EVENTUAL 2022 AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX, SEGÚN PUESTO DE TRABAJO OCUPADO

	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% MUJERES
ASESORÍA-COMUNICACIÓN	1	0	1	100%
POLÍTICOS/AS	5	4	9	56%
PERSONAL CONTRATADO POR SUBVENCIÓN	8	3	11	73%
TOTAL	14	7	21	67%

Fuente: elaboración Albelia Consultora a partir de "Entrevista protocolizada al departamento de personal/recursos humanos" del Ayuntamiento de san Agustín del Guadalix, marzo 2022.

7. 7.3.7.

CONCLUSIONES.

A partir de estos datos, relativos al ejercicio 2023, se puede decir que hay más hombres que mujeres en la Administración Local de San Agustín del Guadalix y se aprecia mayor inestabilidad laboral entre las mujeres que entre los hombres, ya que son más las trabajadoras que ocupan puestos sujetos a condicionalidad de servicios y a temporalidad y personal laboral que ha firmado un contrato de trabajo con la Administración, prestando sus servicios sujetos a normas de Derecho Laboral.

Asimismo, a partir de los datos que se han podido disponer, según los diferentes grupos de la Administración, se aprecia:

Para el funcionariado:

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 5 de 32

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

- MASCULINIZACIÓN: Los hombres están más representados en la Escala de Habilitación Estatal, donde son mayoría, 75%.
- MASCULINIZACIÓN: Los hombres están globalmente más representados en el Grupo A1, en el Grupo C1 y en la escala E subalterna.
- FEMINIZACIÓN: las mujeres están globalmente más representada en el grupo C2.
- PARIDAD. En el grupo A2.

Para el personal laboral

- MASCULINIZACIÓN: para el puesto de operario/a de cometidos múltiples.
- FEMINIZACIÓN: en el resto de puestos documentados y para el personal eventual.

7.4. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, LAS CONTRATACIONES Y LA PROMOCIÓN INTERNA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX.

Por regla general la provisión de los puestos de trabajo se realiza mediante procesos abiertos en los que se cumplen los principios de mérito, igualdad y capacidad, las mujeres obtienen resultados similares a los de los hombres, y a la inversa, sin embargo, el “sexo” si es un factor determinante especialmente cuando no se establecen correcciones sobre potenciales discriminaciones indirectas, y en ese caso, suelen ser más mujeres que hombres las que quedan fuera de los procesos.

El Ayuntamiento de San Agustín de Guadalix publicita las plazas y vacantes de empleo público a través del portal: <https://sanagustindelguadalix.net/category/empleo-publico/>

7.5. LA SALUD LABORAL.

7.5
8.5
9.5
10.5
11.5
12.5
12.5.1
12.5.1
12.5.1
12.5.1
12.5.1

BAJAS

Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix, promueve dicha salud controlando los accidentes y las enfermedades laborales a través de un Servicio de prevención de riesgos laborales, una Comisión de Salud y Vigilancia y una Mutua de Accidentes.

DISTRIBUCIÓN DE LAS BAJAS POR ENFERMEDAD EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SEXO.

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 6 de 32

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
No han estado de baja por enfermedad	13	11	57%	55%
Si han estado de baja por enfermedad	10	9	43%	45%
TOTAL	23	20	100%	100%

Fuente: Albelia Consultora- a partir de datos de la consulta "plan para la igualdad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix" Marzo 2022

- 1
- 1.1
- 1.2
- 1.3
- 1.4
- 1.5

ACCIDENTES LABORALES.

El 91% de la plantilla participante no ha tenido accidentes laborales. Entre quienes los han tenido, un 9%, hay las mismas mujeres que hombres (50%) El diferencial por sexo se encuentra en que el 10% de los hombres que se accidentaron fue el 100% en el lugar de trabajo y de las mujeres se accidentaron, el 50% "in itinere".

ESTRÉS LABORAL.

El 65% de la plantilla participante ha tenido estrés, ya sea un poco o bastante. Suponen dos de cada tres personas trabajadoras.

AUTOCUIDAD DE LA SALUD.

Una de cada dos personas trabajadoras menciona que no existe un equipo de apoyo para el autocuidado de la salud física y emocional de las personas trabajadoras. De ellas, el 55% son mujeres.

7.6. CONDICIONES LABORALES.

7.4.

JORNADA LABORAL.

La jornada laboral habitual para el 93% de la plantilla es a tiempo completo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SU JORNADA LABORAL.

Jornada	a	tiempo	Jornada	a	tiempo	TOTAL,	PLANTILLA	DISTRIBUCIÓN
---------	---	--------	---------	---	--------	--------	-----------	--------------

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 7 de 32

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbzvymyF

	completo	parcial	PARTICIPANTE	TIEMPO COMPLETO
Hombres	20	0	20	100%
Mujeres	20	3	23	87%
Ambos	40	3	43	93%

Fuente: Albelia Consultora- a partir de datos de la consulta "plan para la igualdad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix" Marzo 2022.

DIFERENCIAL POR SEXO: Se aprecia que entre quienes la tienen a tiempo parcial, el 100% son mujeres.

TURNOS.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SU TURNO LABORAL.

RESPUESTA	AMBOS	MUJERES	HOMBRES	DISTRIBUCIÓN %	% MUJERES
De Lunes a viernes, con horario de mañana	28	16	12	65%	57%
De lunes a viernes, con horario de mañana y tarde	1	0	1	2%	0%
De lunes a viernes con horario de mañana y algunas tardes a la semana	2	2	0	5%	100%
De lunes a viernes de mañana o tarde pero extensivo a algunos fines de semana y festivos, según necesidades del servicio.	9	3	6	21%	33%
Fines de semana y festivos	1	1	0	2%	100%
No responde	2	1	1	5%	50%
TOTAL	43	23	20	100%	53%

Fuente: Albelia Consultora- a partir de datos de la consulta "plan para la igualdad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix" Marzo 2022.

DIFERENCIAL POR SEXO: Los hombres son quienes realizan los turnos extendidos a los fines de semana, festivos, según necesidades del servicio, pero las mujeres están más representadas en jornada partida (de mañana y tarde).

MOVILIDAD PROFESIONAL.

En el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix la movilidad interna lateral u horizontal en más de dos áreas, servicios o departamentos afecta en mayor medida a las mujeres.

De la plantilla participante:

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 8 de 32

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: https://sanagustindel Guadalix.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

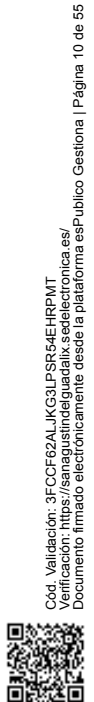
Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

- En los últimos 12 meses una de cada cuatro mujeres (26%) ha trabajado en más de dos áreas o servicios mientras que los hombres lo han hecho dos de cada trece (15%).
- Por sexo, entre quienes han tenido movilidad horizontal en más de dos áreas o servicios diferentes dos de cada tres son mujeres (67%).

En cuanto a la movilidad vertical. Han ascendido de puesto de trabajo 4 personas: suponen una de cada once personas participantes y el 4% de la plantilla total del Ayuntamiento.

Para cada sexo:

- El 4% del total de las mujeres han ascendido.
- El 15% del total de los hombres han ascendido.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

7.7. PLAN DE FORMACIÓN.

7.5.

CURSOS DE FORMACIÓN GENERALES.

El 83% de trabajadoras participantes ha hecho cursos de formación en los últimos dos años, por el 95% de trabajadores que los han realizado.

AYUDAS POR ESTUDIOS.

Desde el Departamento de Personal se informa de la existencia de ayudas al personal para la formación reglada (por ejemplo, estudios reglados – acceso mayores de 25 años a universidad, bachillerato, universidad, formación profesional, oposiciones de promoción interna etc.), concretamente son ayudas económicas y facilidades en el estudio.

CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD.

Una de cada nueve personas trabajadoras ha realizado la formación en materia de igualdad, perspectiva de género y transversalidad. De ella, el 64% son mujeres.

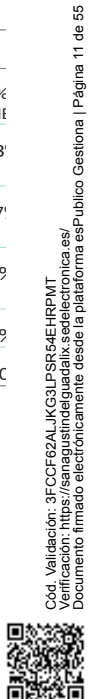
7.8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

7.6.

COMPATIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL/LABORAL DE LA POLICÍA LOCAL Y EL RESTO DE OCUPACIONES.

	POLICÍA LOCAL		RESTO DE OCUPACIONES					
	AMBOS	DISTRIBUCIÓN %	AMBOS	DISTRIBUCIÓN %	MUJ	HOM	% MUJERES	% HOME
Bastante compatible	1	11%	27	79%	17	10	81%	83%
Algo compatible	5	56%	5	15%	3	2	14%	17%
Nada compatible	3	33%	1	3%	0	0	0%	0%
No responde	0	0%	1	3%	1	0	5%	0%
TOTAL	9	100%	34	100%	21	12	100%	100%

Fuente: Albelia Consultora- a partir de datos de la consulta "plan para la igualdad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix" Marzo 2022. (8 hombres, 1 mujer; la mujer menciona "algo compatible"



Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 55

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvympyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

7.9. CONOCIMIENTOS DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL / FAMILIAR Y LABORAL.

Dos de cada ocho personas trabajadoras (23%) conoce sus derechos laborales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De ellas el 60% son mujeres.

7.10. REPRESENTACIÓN FEMENINA EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

7.7.

7.8.

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

Del conjunto de la plantilla participante, el 86% no tiene un puesto de directivo de responsabilidad, el 2% si lo tiene y el 12% no sabe si tiene o no un puesto directivo. La única persona que menciona que lo tiene es una mujer (personal eventual).

PERCEPCIÓN SOBRE LA PARIDAD EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

Tres de cada ocho personas trabajadoras (37%) considera que hay desequilibrio por sexo en los puestos de responsabilidad en el Ayuntamiento de san Agustín del Guadalix. Así lo piensa:

Para cada sexo, la percepción de la paridad es más elevada entre los hombres, así el 35% de ellos cree que hay equilibrio por sexo mientras que así lo menciona el 17% de las mujeres.

Las mujeres en general perciben mayor desigualdad en los puestos de responsabilidad.

PERCEPCION SOBRE LOS CUIDADOS FAMILIARES DE PERSONAS DEPENDIENTES EN LA PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL.

Para dos de cada tres personas trabajadoras (68%) perjudica la situación familiar de tener niñas, niños menores de 14 años y/o personas mayores de 64 años o dependientes a cargo en las posibilidades de promoción y/o desarrollo de puestos de responsabilidad. De ellas:

Un 54% son mujeres.

Un 46% son hombres.

Para las mujeres perjudica en mayor medida (71%) que para los hombres (65%).

PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVEN EN SU HOGAR CON PERSONAS DEPENDIENTES (PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD CRÓNICA ...) Y/O POTENCIALMENTE DEPENDIENTE (MENORES DE 15 AÑOS, MAYORES DE 64 AÑOS)

Cuatro de cada nueve personas trabajadoras del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix convive en su hogar con alguna persona dependiente y/o potencialmente dependiente, supone el 44% de la plantilla. De ella, en mayor medida conviven los trabajadores con familiares dependientes/potencialmente dependientes. Así:

Un 56% de trabajadores menciona convivir en su hogar con alguna persona dependiente y/o potencialmente dependiente.

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 11 de 32

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindegadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

Un 44% de trabajadoras lo menciona.

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyF>

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindeguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 55

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 12 de 32



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

7.11. CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Dos de cada siete personas trabajadoras (28%) conoce sus derechos laborales en materia de violencia de género. De ellas el 75% son mujeres.

7.12. CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE TELETRABAJO.

El 21% de la plantilla participante teletrabaja presencialmente, el 44% son mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS SEGÚN CONTINÚEN O NO TELETRABAJANDO, PORCENTAJE DE MUJERES Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL PARA CADA SEXO.

	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	% Mujeres
TELETRABAJA (De 1 día a todos los días laborables ocasionalmente)	4	5	9	44%
NO TELETRABAJA (es servicio esencial+trabaja presencialmente)	19	15	34	56%
TOTAL	23	20	43	53%
DISTRIBUCIÓN %	MUJERES	HOMBRES	AMBOS	.
TELETRABAJA (De 1 día a todos los días laborables+ocasionalmente)	17%	25%	21%	.
NO TELETRABAJA (es servicio esencial+trabaja presencialmente)	83%	75%	79%	.
TOTAL	100%	100%	100%	.

Fuente: Albelia Consultora- a partir de datos de la cultural "plan para la igualdad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix", marzo 2022.

Una de cada once personas trabajadoras (9%) conoce sus derechos laborales en materia de desconexión digital, en caso de teletrabajo. De ellas el 75% son mujeres.

7.13. CLIMA LABORAL.

Tres de cada ocho personas trabajadoras consideran que el clima y ambiente laboral en el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix es "bueno y muy bueno" (37%); por el contrario, un 21% de la plantilla opina que dicho ambiente y clima laboral es "malo y muy malo".

Entre quienes consideran que es "bueno y muy bueno" (16):

50% son mujeres.

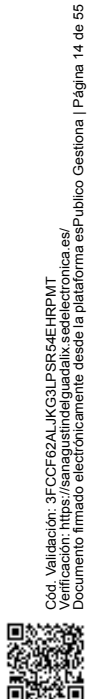
50% son hombres.

Entre quienes consideran que es "malo y muy malo" (9):

22% son mujeres.

78% son hombres.

Se percibe un mayor malestar entre la plantilla masculina.



Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 55





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

7.14. EXISTENCIA DE ÁREAS DE DESCANSO Y ESPARCIMIENTO PARA LA PLANTILLA.

Cuatro de cada siete personas trabajadoras afirman la existencia en las dependencias municipales de algún espacio de uso común para el descanso, para facilitar el contacto entre personas trabajadoras, para desconectar, para tomar un café, té, calentar comida.

Son más los hombres que afirman dicha existencia (70%) que las mujeres (43%).

Análogamente son más las mujeres trabajadoras las que responden que dicho espacio de descanso y contacto no existe (57% de ellas) por el 30% de ellos.

7.15. DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Una de cada 6 personas se ha sentido alguna vez discriminada por sexo en el trabajo y el 100% de quienes así lo expresan son mujeres.

Entre quienes no se han sentido discriminados/as 5 de cada 9 son hombres (54%).

7.16. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O SEXUAL.

San Agustín del Guadalix tiene un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El 65% de la plantilla participante no sabe si existe o no un protocolo en el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix. Desconocen si existe un protocolo en mayor medida los hombres (62%) sobre las mujeres (38%). Ellas están mejor informadas sobre su existencia.

- 7.9.
- 7.10.
- 7.11.
- 7.12.
- 7.13.
- 7.14.

CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS: ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Cinco de cada ocho personas trabajadoras desconocen si se han producido casos de acoso laboral por razón de sexo entre la plantilla del Ayuntamiento. En la misma proporción responde quienes sí han conocido casos de acosos (19%) y quienes mencionan no haber conocido ninguno (19%).

Entre quienes sí han conocido situaciones de acoso laboral por razón de sexo el 63% son mujeres.

CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS: ACOSO SEXUAL.





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

Una de cada catorce personas trabajadoras indica que sí ha conocido casos de acoso sexual (7%). De ellas, el 33% son mujeres y el 67% son hombres quienes mencionan conocer o haber conocido casos de acoso sexual en el trabajo.

De esta manera:

Un 4% de las trabajadoras menciona conocer o haber conocido casos de acoso sexual.

Un 10% del conjunto de los trabajadores expresa conocer o haber conocido casos de acoso sexual.

EQUIPO DESTINADO A LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Un 9% de las personas trabajadoras participantes expresa conocer la existencia en el Ayuntamiento de un equipo destinado a la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo. De ellas, el 75% son mujeres y el 25% son hombres. Sin embargo, la respuesta mayoritaria es al desconocimiento de la existencia de dicho equipo.

8. AUDITORÍA DEL REGISTRO RETRIBUTIVO. SALARIOS BRUTOS PROMEDIO NORMALIZADOS.

1.1.

8.1. GRUPO DE COTIZACIÓN: INGENIEROS/AS y LICENCIADOS/AS

Personas trabajadoras: 22 (100%)

Mujeres: 12 (55%)

Hombres: 10 (45%)

En una primera aproximación se aprecia que cinco de cada nueve personas trabajadoras en este grupo, son mujeres. Está dentro de los **estándares de paridad** (40%-60%).

En una segunda aproximación se analiza la **brecha salarial neta normalizada**. Se aprecia que el salario bruto promedio normalizado es ligeramente mayor en las mujeres que en los hombres de su mismo grupo de cotización.

Brecha salarial neta: -5%

La **brecha salarial bruta normalizada** ofrece un análisis más detallado y ajustado a la realidad salarial. De este análisis se aprecia que las mujeres cobran un plus de antigüedad pero tienen menores:

Complementos por destino: 70%

Trienios: 85%

Complementos por horas extras: 65%

Complemento específico: 74%

Brecha salarial bruta: 34% desfavorable para las mujeres.

8.2. GRUPO DE COTIZACIÓN: OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS

Personas trabajadoras: 5 (100%)

Mujeres: 2 (40%)

Hombres: 3 (60%)

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 15 de 32

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindel Guadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

En una primera aproximación se aprecia que el número de mujeres y hombres se encuentra dentro de los estándares de paridad (40%-60%).

En una segunda aproximación se analiza la **brecha salarial neta normalizada**. Se aprecia que las mujeres tienen un sueldo neto normalizado superior al de los hombres en su misma situación.

Brecha salarial neta: -19,2%

La **Brecha salarial bruta normalizada** ofrece un análisis más detallado y ajustado a la realidad salarial.

De este análisis se aprecia que ambos tienen plus por convenio y que las mujeres tienen mayores:

Complementos por destino: -64%

Trienios: -71%

Complementos por horas extras: -125%

Y menores:

Complemento específico: 6%

Brecha salarial bruta normalizada: 34% desfavorable para los hombres.

8.3. GRUPO DE COTIZACIÓN: SUBALTERNOS.

Personas trabajadoras: 31 (100%)

Mujeres 7 (23%)

Hombres: 24 (77%)

En una primera aproximación se aprecia que cuatro de cada cinco personas trabajadoras en este grupo, son hombres. **No está dentro de los estándares de paridad (40%-60%)**

En una segunda aproximación se analiza la **brecha salarial neta normalizada**. Se aprecia que las mujeres tienen un sueldo neto normalizado mayor que el de los hombres en su mismo

grupo de cotización.

Brecha salarial neta: -12,8%

La **brecha salarial bruta normalizada** ofrece un análisis más detallado y ajustado a la realidad salarial. De este análisis se aprecia que las mujeres cobran sueldo por horas de conserje y antigüedad pero suman menos complementos salariales que sus homólogos en total; así cobran menos:

Trienios: 48%

Complementos por destino: 48%

Complemento específico: 48%

Horas extras: 35%

Brecha salarial bruta: 26% desfavorable para las mujeres

8.4. GRUPO DE COTIZACIÓN: AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS.

Personas trabajadoras: 41 (100%)

Mujeres 35 (85%)

Hombres: 6 (15%)

En una primera aproximación se aprecia que seis de cada siete auxiliares administrativos/as son mujeres. **No entra dentro de los estándares de paridad (40%-60%)**

En una segunda aproximación se analiza la **brecha salarial neta normalizada**. Se aprecia





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

que las mujeres tienen un sueldo neto normalizado menor que el de los hombres en su mismo grupo de cotización y situación.

Brecha salarial neta: 12,1%

La **brecha salarial bruta normalizada** ofrece un análisis más detallado y ajustado a la realidad salarial. De este análisis se aprecia que ellas tienen complementos específicos mayores, excepto en las horas extras:

Complementos por destino: -14%

Trienios: -33% /

Antigüedad: -42%

Complemento específico: - 817%

Y menores:

Complementos por horas extras: 27%

Brecha salarial bruta: 4% desfavorable para las mujeres.

BRECHA SALARIAL DOCUMENTADA SOBRE EL SALARIO BRUTO PROMEDIO NORMALIZADO

SAN AGUSTÍN DE GUADALIX GRUPOS DE COTIZACIÓN (SECTOR PÚBLICO)	BRECHA SALARIAL	DIFERENCIA SALARIAL BRUTA PROMEDIO NORMALIZADA
ingenieros/as -Licenciados/as	34%	-18.477,15
Oficiales Administrativos	-34%	+ 14.270,86
•Subalternos/as	26%	-16.832,49
•Auxiliares administrativos/as	4%	-1.344,19
TOTAL Grupos de cotización analizados SAG	32%	-16.638,16
• Comunidad de Madrid (Todas las ocupaciones)	18%	-5.635,81
• España (Todas las ocupaciones)	18%	-5.212,74
España (Sector público)	8%	s.d.

Fuente: Elaboración a partir de datos obtenidos del Registro Retributivo del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix 2023 y encuesta de estructura salarial INE.2021

Aplicando el indicador de “**brecha bruta salarial de género**”, se determina que sobre los salarios brutos promedio normalizados **sobre todos los grupos de cotización analizados**, esta es del **32% desfavorable para el conjunto de las mujeres**.

9. OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 17 de 32

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindel Guadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LA PLANTILLA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX. 2024-2028.

ÁREA O. MEJORA DE LA LOGÍSTICA DE RECURSOS HUMANOS.

Objetivo 1: Impulsar la creación de bases de datos laborales.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo/cualitativo
0.1.1.	Actualizar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento, con registros por sexo y categorías profesionales (grupos, escalas...). Visibilizar el organigrama municipal y el % por sexo de la plantilla.	Recursos Humanos	Anualmente disponible el registro. Diciembre 2027	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de categorías desagregado • Organigrama representativo por sexo
0.1.2.	Elaborar una Valoración de los puestos de trabajo (VPT) conforme a la normativa vigente para establecer las bases salariales por trabajo equivalente.	Recursos Humanos	2027	<ul style="list-style-type: none"> • VPT
0.1.3.	Crear el registro salarial por sexo, actualizado conforme a la legislación vigente.	Recursos Humanos	Emisión anual	<ul style="list-style-type: none"> • Registro salarial

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbzvympyF

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LFR54EHRPMT
Verificación: https://sanagustindel Guadalix.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvympyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

0.1.4.	Continuar auditando los salarios de la plantilla para verificar la existencia o no de brecha salarial y elaborar en su caso un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.	Recursos Humanos	Anualmente	<ul style="list-style-type: none">Análisis c salarial anuMedidas ac su caso.
0.1.5.	Crear bases de datos, conforme a la normativa de protección de datos, sobre bajas por enfermedad, maternidad/paternidad, accidentes laborales, necesidades de conciliación de la plantilla para la optimización de la gestión de los recursos humanos y sus necesidades. Elaborar Informe estadístico sobre ITES.	Recursos Humanos	Anualmente	<ul style="list-style-type: none">Informe según nóminas de medidas conciliación



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

ÁREA 1. EXTENSIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD A LA PLANTILLA MUNICIPAL.

Objetivo 1.1.: Dar a conocer el Plan de Igualdad a la plantilla.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicadores cuantitativos cualitativos
1.1.1.	Realizar una campaña interna para explicar los contenidos del Plan de Igualdad a la plantilla municipal	Concejalía de Igualdad Comisión de Seguimiento	Marzo de 2025	<ul style="list-style-type: none"> Programación campaña Comunicación r
1.1.2.	Crear una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para velar por su cumplimiento.	Concejalía de Igualdad Comisión de Seguimiento	Marzo de 2025	<ul style="list-style-type: none"> Acta firmada composición Comisión de Se
1.1.3.	Realizar evaluaciones intermedias para comprobar el cumplimiento y desarrollo y poder corregir intervenciones antes de su finalización; informar a la plantilla sobre los resultados.	Comisión de Seguimiento	Anualmente	<ul style="list-style-type: none"> Informes de e intermedias Información comunicación la plantilla
1.1.4.	Publicar el Plan de Igualdad en la intranet municipal, para su visibilidad por parte de las personas trabajadoras.	Concejalía de Personal	En el Portal del Empleado	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia de p difusión

Objetivo 1.2.: Impulsar la información y la formación en Igualdad a la plantilla.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo cualitativo
1.2.1.	Publicar información de interés para la plantilla en materia de igualdad, en la intranet municipal, especialmente sobre derechos laborales en materia de igualdad, conciliación de la vida personal y laboral, acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de Seguimiento y Concejalía de Igualdad	Periódicamente	<ul style="list-style-type: none"> Listado de p realizadas y evi





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbzvymyf

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo cualitativo
1.2.2.	Continuar con el plan de Formación incorporando módulos transversales de temática igualitaria.	Comisión de Seguimiento	Se propondrá a la Mesa General de Negociación	• Plan de for
1.2.3.	Tener en cuenta, en el Plan de Formación, la opción de cursos online para que no pierdan oportunidades las personas que estén de baja por motivos familiares.	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan	• N.º de pers realizaron las fc

ÁREA 2. IMPULSO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA.

Objetivo 2.1.: Avanzar hacia una mayor flexibilidad del tiempo laboral.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo cualitativo
2.1.1	Valorar la viabilidad de extender la flexibilización de los horarios de entradas y salidas laborales a todas aquellas personas que, por necesidades de conciliación, lo demanden, bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación.	Recursos Humanos Mesa general de Negociación	Anual. Cuando haya demanda en el marco del Convenio Colectivo.	• Valoraciones y conclusion
2.1.2	Revisar y evaluar los turnos de trabajo para comprobar si son compatibles con la vida familiar de aquella plantilla con necesidades de conciliación. En su caso, favorecer el cambio de turnos, sin detrimento del servicio, especialmente para los servicios esenciales bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación.	Recursos Humanos Mesa general de Negociación	Anual. Revisión de solicitudes en el marco del Convenio Colectivo.	• Valoraciones y conclusion
2.1.3	Facilitar la aplicación de la normativa vigente sobre la adaptación de la jornada laboral por necesidades de conciliación de aquellas personas que lo demanden bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación.	Mesa general de Negociación Recursos Humanos	Anual. Revisión de solicitudes en el marco del Convenio Colectivo.	• N.º de obtenidas y solicitudes a





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyF>

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 55

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 22 de 32



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbzvymyF

Objetivo 2.2.: Organizar recursos propios en materia de conciliación y corresponsabilidad.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicad cuantita cualitat
2.2.1	Dar a conocer las medidas de conciliación que ya implementa el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix, a través de la elaboración de guías sobre recursos, licencias, permisos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que implementa y dispone el Ayuntamiento para la plantilla y difundirlo entre las personas trabajadoras.	Concejalía de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Listado de r conciliación Evidencia d comunicaci medidas de comunicaci existentes.

ÁREA 3. GENERACIÓN DE UN CLIMA LABORAL SALUDABLE Y ATENTO CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Objetivo 3.1.: Mejorar la comunicación interna con la plantilla.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicad cuantita cualitat
3.1.1	Continuar manteniendo los medios tecnológicos que eviten desplazamientos innecesarios (videoconferencia y otros) para la comunicación con la plantilla. Tener en cuenta esta circunstancia para casos de bajas por asuntos familiares. Incrementar los medios tecnológicos disponibles.	Comisión de Seguimiento / Concejalía de Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Valoración incremento tecnológico N.º de casos se haya faci medio para la conciliaci

Objetivo 3.2.: Favorecer la cohesión interna de la plantilla.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicad cuantita cualitat
3.2.1	Mantener y crear en las dependencias municipales en las que no exista, un espacio para el descanso, encuentro e interacción de la plantilla (salas de café, té, comida...)	Recursos Humanos	A lo largo de la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Evid foto las depre
3.2.2	Evaluar los conflictos internos de la plantilla que generan malestar a través de encuestas anónimas periódicas. Elaborar propuestas de reducción de estos, a través de la Comisión de Salud y Vigilancia.	Recursos Humanos / Comisión de Salud y Vigilancia	Bienal 2025 2027	<ul style="list-style-type: none"> Cale encnt Anál resu encnt

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 23 de 32

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT Verificación: https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/ Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbzvymypf

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo/cualitativo
3.2.3.	Publicar el registro salarial, una vez realizado, conforme a la normativa vigente, a través de tablas salariales (medias y medianas) de toda su plantilla, incluido el personal directivo. Análogamente, la RPT y la VPT en el Portal del empleado.	Recursos Humanos	Enero 2025	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia pública

Objetivo 3.3.: Promover la salud laboral de la plantilla.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo/cualitativo
3.3.1	Continuar dando a conocer la ley de prevención de riesgos laborales a la plantilla, a través de charlas informativas o cursos de formación para evitar accidentes laborales. Realizar campañas periódicas sobre hábitos saludables en el contexto laboral, adaptadas a cada puesto de trabajo (limpieza, seguridad, conserjerías, administración...)	Sindicatos / Concejalía de Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Calendario de campañas para la prevención de riesgos laborales
3.3.2	Realizar cursos y talleres para la reducción y gestión del estrés laboral. Formar en inteligencia emocional.	Concejalía de Recursos Humanos	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Calendario de formación
3.3.4	Dar a conocer el Plan de Riesgos laborales, concretamente los derechos de desconexión digital y todo aquello relacionado con su incidencia en las mujeres embarazadas y lactantes.	Comisión de Seguimiento / Sindicatos	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia pública

ÁREA 4. ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo 4.1.: Impulsar la reducción de situaciones de violencia en las relaciones laborales.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo/cualitativo
4.1.1	Llevar a cabo campañas que informen sobre las consecuencias de conductas discriminatorias por sexo en las relaciones laborales. Aplicar sanciones a dichas conductas y comportamientos.	Comisión de Seguimiento Concejalía de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Calendario de actividades Estadística de datos
4.1.2	Realizar cursos o charlas específicas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, a la	Concejalía de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Calendario de cursos/formación Información

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 55





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvympyf>

	plantilla.			contenido de
4.1.3.	Dar a conocer el protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo existente, a la plantilla.	Concejalía de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo de del acoso sex razón de sex Evidencia de comunicació
4.1.4	Difundir un díptico por intranet donde se expongan dónde debe acudir una víctima de acoso sexual, qué derechos le asisten y de qué recursos dispone. No penalizar a la víctima, realizando traslados de puesto de trabajo a la víctima o a quien acose.	Comisión de Seguimiento / Concejalía de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia de comunicació
4.1.6	Continuar no computando como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a necesidades de acudir a juzgados por violencia de género, acoso, comisaría, servicios asistenciales, médicos o psicológicos, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores.	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	<ul style="list-style-type: none"> Consulta al co colectivo de :

ÁREA 5. COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Objetivo 5.1.: Mantener el compromiso municipal con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

	MEDIDAS	ORGANISMO IMPLICADO	TEMPORALIDAD	Indicador cuantitativo y cualitativo
5.1.1	Continuar conmemorando, como Ayuntamiento, los días 8 de marzo y 25 de noviembre y a aquellas otras conmemoraciones que contribuyan a avanzar en igualdad y visibilizar el compromiso municipal con el principio de igualdad.	Concejalía de Igualdad / Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias conmemorac fechas previs
5.1.2	Dar a conocer a la plantilla los servicios de asesoramiento jurídico, social y psicológico de la Casa de la Mujer por sí lo necesitara alguna persona trabajadora del Ayuntamiento (por ejemplo, el P.M.O.R.V.G)	Concejalía de Igualdad / Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia de
5.1.3	Realizar certámenes sobre igualdad entre mujeres y hombres donde participe la plantilla municipal. Distinguir o premiar a aquellas iniciativas laborales llevadas a cabo por el personal municipal para impulsar o	Concejalía de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Calendario certámenes Distinciones realizados

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 25 de 32

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindeguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

	promover prácticas igualitarias.		
--	----------------------------------	--	--

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa.

Este seguimiento se realizará por la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix, atendiendo a lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y regulada en su funcionamiento atendiendo a los arts. 15 y ss. de la Ley 40/2015, con una composición paritaria y equilibrada entre representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y entre mujeres y hombres. Dicha Comisión realizará el seguimiento de las diferentes etapas de este Plan.

11.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la Comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 26 de 32

Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LPSR54EHRPMT
Verificación: https://sanagustindeguadalix.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2



AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

Se realizará **una evaluación final** del seguimiento de las medidas propuestas.

11.2. SEGUIMIENTO.

- 8.
- 9.
- 10.
- 11.

11.3.

11.4.

INFORME ANUAL DEL RESULTADO DEL SEGUIMIENTO.

La evaluación tiene como objetivos:

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

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

11.3. EVALUACIÓN FINAL.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad (Anexo I), que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejoras, teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en la empresa y en la plantilla de trabajadores que la componen.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad deberá revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) 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 condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.



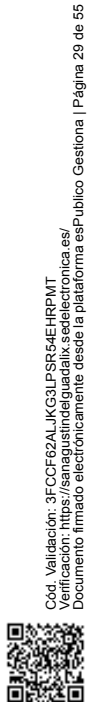


AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

- d) Cuando una resolución judicial condene al Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix 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 Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del Plan de Igualdad podrá revisar las mismas en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

13. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se procederá al registro dentro del plazo de 15 días a partir del día siguiente a la aprobación por el Pleno del Plan de Igualdad.

En San Agustín del Guadalix, a fecha de firma.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvympyF>

ANEXO I

FICHA DE EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX			
Datos generales			
Razón social			
Fecha del informe			
Periodo de análisis			
Información de resultados para cada área de actuación: se emitirán 5 anexos, uno por cada área.			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de nuevas necesidades detectadas en el diagnóstico			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			





AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93


INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvympyF>

FICHA DE EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			
Información sobre el proceso de implantación			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Niveles de desarrollo de acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			
Información sobre impacto			
	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

Acta Comisión Igualdad día 11 octubre 2024

Página 31 de 32

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LFR54EHRPMT
 Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 55



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

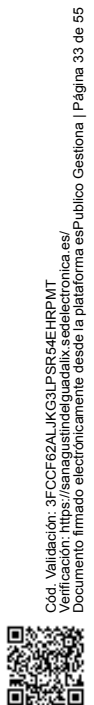


AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTIN DEL GUADALIX (Madrid)

Plaza Constitución, 1 – CP 28750 – Teléfono 91 841 80 02 – Fax 91 841 84 93

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FICHA DE EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX			
Conclusiones y propuestas			
Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del Plan de Igualdad			
Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del Plan de Igualdad			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE MOBBING

*Aprobado por el Ayuntamiento Menor
en sesión de 25 de febrero de 2011*

Mu

*Jesús San Agustín
Alcalde*

Cód. Validación: 3FCCF62ALJKG3LFSR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 55



INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvympyF>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



ÍNDICE

1) Declaración de Principios en Materia de Acoso.	3
2) Protocolo de Actuación en Materia de Acoso.	4
2.1. Principios Generales.	5
2.2. Definiciones.	6
2.3. Prevención.	8
2.4. Comisión de Conciliación e Instrucción del Acoso Laboral (CCIAL).	9
2.5. Procedimiento Interno Ante Situaciones de Acoso Laboral.	11
2.6. Normativa Aplicable.	14
Anexo I - Modelo de Reclamación o Queja.	16
Anexo II - Guía: Como Actuar Ante Situaciones de Acoso Laboral.	17
Anexo III - Cuestionario Para la Evaluación del Mobbin (Solo para uso exclusivo de la CCIAL)	24

ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN



DEL GUADALIX Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTATIVAS CSI-F Y CC.OO SOBRE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN Y SOLUCIÓN DE RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO

Distintos estudios señalan que el sector en el que el sector en el que se da con mayor incidencia el "mobbing" es el de la Administración Pública, arrojando datos tan preocupantes como que de cada 5 funcionarios en activo 1 se siente víctima de maltrato habitual por parte de superiores o compañeros de trabajo, ello especialmente cierto en las Administraciones Públicas medianas y pequeñas (Barómetro Cisneros 2007) o que el 60% de las bajas por depresión del personal de la Administración Pública tienen su origen en el "mobbing".

Por tanto y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente, el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix y las Organizaciones Sindicales representativas CSI-F y CC.OO, convienen Acordar el presente Protocolo al objeto de establecer un método basado en la coparticipación para la prevención, actuación y solución rápida de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso, todo ello en aras a garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos mostrando un claro compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconociendo la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Por ello, el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix, adopta un nivel de TOLERANCIA CERO ante este tipo de comportamientos, intentado evitar estas actitudes así como ofrecer un procedimiento de resolución de conflictos basado en los siguientes PRINCIPIOS

- ❖ Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo,



[Handwritten signature]
Al. De

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvympyf>

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- ❖ Los empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo, incluidos los derivados de las conductas de acoso.
- ❖ El Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix, velará por un ambiente laboral exento de riesgos y se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, así como a adoptar las medidas necesarias tanto organizativas como de formación e información para prevenir la aparición de las mismas entre sus empleados/as públicos/as.
- ❖ Los empleados/as públicos/as que se consideren víctimas de acoso laboral dispondrán, con independencia de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas, en el que participarán los representantes de los trabajadores y la empresa, en el que quedarán plenamente garantizados los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. El mismo se iniciará mediante reclamación ante el órgano competente
- ❖ En el seno del Comité de Salud Laboral, se constituirá la Comisión de Conciliación e Instrucción del Acoso Laboral (CCIAL), que se configura como órgano competente para la mediación y/o instrucción del procedimiento por acoso en el trabajo.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Conscientes de las graves consecuencias que las situaciones constitutivas de acoso pueden tener tanto para la salud del trabajador y las personas que le rodean, como para la productividad y el desarrollo de la actividad habitual de la institución, y para la sociedad en general, el Ayuntamiento de San Agustín de


Juan San Agustín



Guadalix y las Organizaciones Sindicales representativas CSI-F, CC.OO y UGT quieren establecer una herramienta de protección frente al acoso laboral, para ello se delimita el concepto de mobbing y sus manifestaciones, de manera que cualquier trabajador pueda en todo momento saber cuándo está ante una situación de acoso y cuándo no. Asimismo se establece un procedimiento con una doble fase:

- a) "Informal" previo para la resolución de este tipo de conflictos.
- b) Y de reclamación o queja en el caso de no encontrar una solución en esta primera fase.

El presente protocolo será de aplicación a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

La posición del los firmantes respecto el nivel de Tolerancia ante este tipo de comportamientos será CERO.

2.1. Principios Generales

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en las relaciones laborales, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
2. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos susceptibles de ser calificados como acoso son perjudiciales tanto para las personas directamente afectadas, como para el entorno global de la institución y la sociedad en general, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una acción mediadora o de conciliación que sea dilucidada de forma sumaria a través de los mecanismos previstos en el presente Protocolo.
3. Las partes firmantes aceptan su estricta obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda reclamación o queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
4. Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo referente a la representación de la persona objeto de protección, así como el derecho de las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix a ser informadas del número de quejas que puedan presentarse, garantizando en todo caso la,



Cód. Validación: 3FC62ALJKG3LFR54EHRPMT
Verificación: <https://sanagustindelguadalix.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 55



confidencialidad y el respeto a la intimidad del afectado.

5. Las partes firmantes reconocen la el interés de adoptar procedimientos de conciliación y mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la legislación vigente, procediéndose a suspender de forma inmediata los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento que se tenga conocimiento de la apertura de procedimientos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.
6. Las partes firmantes reconocen el papel fundamental que el Comité de Salud Laboral, como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus competencias en la materia, tanto para el personal protegido como para los procedimientos que se puedan iniciar a través de la CCIAL.

2.2. Definiciones

Persona Protegida.- A efectos de este Protocolo la expresión "persona protegida" se refiere a las personas amparadas por el mismo: la totalidad de la plantilla de empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

Acoso (moobing).- Podemos entender por mobbing la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo y que materializa en un trato discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

Incluye los supuestos que se recogen a continuación, si bien estos no conforman una lista cerrada o "numerus clausus":

1. **Intimidación.**- Agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o n en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional de la persona protegida.



- *Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional.*
- *La manipulación de la reputación personal o profesional de la persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización.*
- *El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o de la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o de la asignación de tareas imposibles.*
- *El control desmedido o inapropiado del rendimiento de la persona protegida.*
- *La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.*
- *El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.*

b) Acoso sexual.- Toda conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que la persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de la persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el empleo de los mismos. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- *El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.*
- *Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de la persona protegida.*
- *Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.*
- *La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.*





- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- "Bromas" o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo.

c) Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales.-

Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.

Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.

La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.

2.3. Prevención.

1. El presente Protocolo será distribuido por las partes firmantes entre las personas protegidas, encontrándose disponible en la intranet del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.
2. El Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix en cumplimiento de su obligación de salvaguarda de la Salud de sus empleados/as públicos/as, ofrecerá a la víctima, en caso de ser necesario, el apoyo médico, psicológico y social necesario, bien sea a través de medios propios o externos
3. Con el fin de realizar un seguimiento y la evaluación del presente protocolo, el Comité de Salud Laboral realizará, en su caso, encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la



naturaleza y frecuencias de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos.

4. Una de las maneras más eficaces de prevención viene determinada por la formación de los empleados/as públicos/as.

Existiendo en la actualidad una gran oferta formativa derivada de los Planes de Formación Continua de las Administraciones Públicas, del Instituto Regional de Prevención de Riesgos Laborales, de la Federación de Municipios y Provincias de Madrid, de las Organizaciones Sindicales y las que pudieran derivarse del Plan de Formación Municipal, en la que se incluyen cursos de formación relacionados directa o indirectamente con el objeto de este Protocolo en los que se abordan habilidades sociales tales como: asertividad, comunicación, organización del trabajo, dinámica de grupos, creación de equipos de trabajo, control y gestión del estrés etc., aspectos todos ellos que redundan en la mejora del clima laboral, el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix motivará a los empleados/as públicos/as para asistir a cursos de formación relacionados con las referidas habilidades sociales.

5. El Comité de Seguridad y Salud promoverán campaña de sensibilización mediante la edición de folletos, manuales, guías, etc.
6. El Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix realizará campañas de información, formación y sensibilización que tengan como objetivo la mejora del entorno y clima laboral al objeto de conseguir un ambiente de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

2.4. Comisión de Conciliación e Instrucción del Acoso Laboral.

En el seno del Comité de Salud Laboral se constituirá la Comisión de Conciliación e Instrucción del Acoso Laboral (CCIAL), teniendo como función fundamentas la mediación y, en su caso, instruir el expediente de investigación del acoso en el trabajo.

2.4.1. Composición.-

La CCIAL estará compuesta por:

- El/la Responsable de Recursos Humanos de San Agustín de



[Handwritten signature]
José Luis Aranda



Guadalix.

- Un técnico/a de prevención de riesgos laborales (psicólogo)
- Un técnico jurídico.
- 1 Delegado de Prevención de cada una de las Organizaciones Sindicales con representatividad en el Ayuntamiento del San Agustín de Guadalix.
- Debido a la complejidad de la materia las partes podrán asistir acompañado de un asesor.

2.4.2. Abstención y Recusación.-

Los miembros de la CCIAL deberán abstenerse de formar parte en la misma cuando concurran en ellos algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC).

Los denunciados y/o los denunciados podrán recusar a los miembros de la Comisión cuando juzguen que concurran en ellos algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, siguiéndose el procedimiento que establece el artículo 29 de la citada Ley.

2.4.3. Competencias.-

- La CCIAL tendrá como misión intentar la resolución de las reclamaciones de acoso laboral que reciba, de forma interna y lo más rápidamente posible, mediante el procedimiento de doble fase establecido en el apartado 2.5 del presente Protocolo, sin perjuicio del derecho al ejercicio de las acciones legales que asiste a la persona perjudicada.
- Recibir las quejas, sugerencias o reclamaciones de los responsables de los servicios, y/ o del personal a su cargo. Comunicará en el plazo de 48 horas a la persona perjudicada la recepción de la misma y el número de registro asignado.
- Si de la mediación no resultare la efectiva conciliación, se instruirá el expediente que seguirá el procedimiento establecido en el apartado 2.5 del presente Protocolo.



- Durante la investigación, y en función de la situación en la que se encuentre el acosado, podrán adoptar medidas cautelares como, el asesoramiento técnico, médico, psicológico o jurídico.
- La CCIAL procederá a suspender de forma inmediata los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento que se tenga conocimiento de la apertura de procedimientos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.
- Igualmente se procederá a la suspensión de las actuaciones, si de las mismas se advirtieran indicios de falta o delito, notificándolo a las partes y al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.
- Velarán en todo momento en que no exista ningún tipo de represalias para quienes denuncien ni para los que aporten información o intervengan en el procedimiento.
- Los miembros y asistentes a la CCIAL tienen obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda reclamación o queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

2.5. Procedimiento Interno Ante Situaciones de Acoso Laboral.

En el presente apartado se establece el procedimiento interno a desarrollar con la finalidad de dar una solución ágil, rápida, eficaz y adecuada a las situaciones de acoso laboral que puedan producirse en el Ayuntamiento de San Agustín de Guadalix.

En ningún caso el presente procedimientos implica que la persona protegida no pueda hacer uso de su derecho al ejercicio de las acciones legales que estime pertinentes.

El Procedimiento establecido consta de dos fases diferenciadas: fase de conciliación previa y fase de instrucción o procedimental en sentido estricto.


Alcalde



2.5.1. Fase de Conciliación.-

En esta fase se pretende la resolución del conflicto de manera rápida y dialogada con la intervención de la CCIAL. En esta fase no será necesaria la intervención del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

- Esta fase se iniciará mediante reclamación o queja de la persona protegida o de quien tenga conocimiento fundado del hostigamiento o acoso por encontrarse en su entorno laboral, ante el presidente del Comité de Salud Laboral.
- Interpuesta la reclamación o queja, la CCIAL convocará, en el plazo de 10 días hábiles desde su recepción, un acto de conciliación en el que estarán presentes todas las partes implicadas.
- Del acto de conciliación se levantará "acta de conciliación", firmada por todos los presentes, en la que se plasmarán las medidas propuestas para la solución del problema.
- En el caso de no llegarse a un acuerdo en la fase de Conciliación o se considere conveniente, en virtud de las pruebas aportadas, se procederá a iniciar la fase de instrucción.

2.5.2. Fase de Instrucción

2.5.2.a) Inicio del Procedimiento.

- Cualquier empleado/ público/a del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix que se sienta objeto de acoso laboral o la persona o personas que tengan conocimiento fundado de situaciones hostiles en su entorno laboral deberán hacerlo por escrito en un modelo de reclamación o queja recogido en el Anexo I que será facilitado en la Unidad Administrativa de Recursos Humanos y en el Comité de Salud Laboral.
- La reclamación deberá contener en todo caso:
 - Nombre y apellidos del interesado.
 - Núm. del Documento Nacional de Identidad.
 - Domicilio a efectos de notificaciones.
 - Hechos que considere que son objeto de acoso laboral.
 - Lugar, fecha y firma del reclamante.



- Se presentará en la Unidad Administrativa de Recursos Humanos en sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, dirigido al Comité de Salud Laboral, o directamente ante el Comité de Salud Laboral.
- El Comité de Salud Laboral, dará cuenta de la misma a la CCIAL quien iniciará el expediente, siendo la encargada de custodiar las mismas.

2.5.2.b). Desarrollo.-

- Recepcionada la reclamación, será registrada por el Comité de Salud Laboral, asignándole un núm. de expediente. El Presidente del Comité citará a la CCIAL para iniciar las actuaciones pertinentes.
- La CCIAL solicitará por escrito cuantos documentos, informes, dictámenes etc. que puedan servir para aclarar la cuestión planteada.
- Asimismo podrán citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados/as públicos/as sean necesarios. También podrán girar visitas de inspección y/ comprobación al edificio o lugar en que ocurran los hechos denunciados.

2.5.2.c). Finalización.-

- La instrucción del expediente finalizará mediante informe de la CCIAL, en el plazo máximo de 30 días hábiles, a contar desde el siguiente a la fecha en que comience la instrucción del procedimiento.
- El informe se elevará al Concejal/a Delegado de Recursos Humanos y al Alcalde-Presidente para que se adopten las resoluciones y/ o las medidas correctoras correspondientes.
- El Informe se notificará al interesado o interesados.
- Si se demostraran las conductas acosadoras, el Concejal/a Delegado de Recursos Humanos o del Alcalde-Presidente enviará una amonestación escrita al "acosador" en la que se le exigirá el cese inmediato de este tipo de comportamientos.
- En caso de que las conductas acosadoras no cesaran, se


Juan Simón



procederá a la apertura, por el órgano competente del correspondiente expediente disciplinario al responsable de los hechos.

- La amonestación y, en su caso, la sanción se notificará exclusivamente a las partes interesadas y a los superiores jerárquicos del afectado. De lo mismo se dará cuenta a la CCIAL.
- Si tras cumplir la sanción persistieran los comportamientos acosadores o se tomara algún tipo de represalia contra el denunciante, se procedería a la apertura de un nuevo expediente disciplinario sin perjuicio de las medidas que por parte de la persona protegida o la Corporación se pudieran tomar ante los Tribunales de Justicia.

2.5.2.d) Seguimiento de las decisiones y medidas adoptadas por la CCIAL.

- La CCIAL recogerá en su informe la recomendación de actuaciones a adoptar, las cuales se llevarán a cabo a la mayor brevedad, adoptando forma de Decreto del Alcalde-Presidente o del Concejal/a de Recursos Humanos.
- CCIAL se su informe podrá proponer la adopción de medidas disciplinarias y/ o correctoras. Estas medidas se llevarán a cabo asimismo por Decreto del Alcalde-Presidente o del Concejal/a de Recursos Humanos y supondrán la apertura de expediente disciplinario. La tramitación se realizará por el órgano competente para la instrucción de los expedientes disciplinarios en la Delegación de Recursos Humanos.

2.6. Normativa Aplicable.

1) Normativa Internacional.

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2) Normativa Europea.

- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios de suministros.



3) Normativa Estatal.

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.




José Carlos Anís
Atedde

UGT

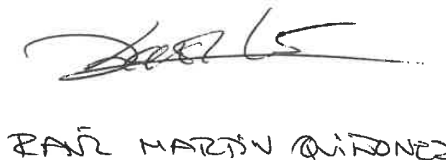


CC.OO

CSIF



José Luis Morroy


PAUL MARTIN QUIÑONES



ANEXO I

MODELO DE RECLAMACIÓN O QUEJA

RECLAMACIÓN DE ACOSO LABORAL AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX

IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR

Nombre.....

DNI. núm. Edad.....

Domicilio a efectos de Notificaciones.....

Unidad Administrativa.....

Puesto de Trabajo.....

Hechos o causas que motivan la reclamación (adjuntar documentos y/o pruebas).

.....

San Agustín del Guadalix a de de

Firma:

*Esta reclamación ha de ser entregada a la Comisión de Conciliación e Instrucción del Acoso laboral



INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbzvymyF

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



ANEXO 1

Administración Pública que presenta el Plan **AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX**.

Número total de efectivos que componen la administración es de **94**, distribuidos del siguiente modo:

- 79 de personal funcionario.
- 5 de personal laboral.
- 10 de personal estatutario.

Se trata de un Plan ACORDADO NEGOCIADO con las siguientes organizaciones sindicales: **CCOO , UGT y CPPM**.

Este plan de Igualdad tiene una vigencia de 2024-2028

La evaluación intermedia **SÍ**.

PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

A partir de estos datos, relativos al ejercicio 2023, se puede decir que hay más hombres que mujeres en la Administración Local de San Agustín del Guadalix y se aprecia mayor inestabilidad laboral entre las mujeres que entre los hombres, ya que son más las trabajadoras que ocupan puestos sujetos a condicionalidad de servicios y a temporalidad y personal laboral que ha firmado un contrato de trabajo con la Administración, prestando sus servicios sujetos a normas de Derecho Laboral.

Además, a partir de los datos que se han podido disponer, según los diferentes grupos de la Administración, se aprecia:

Respecto al funcionariado:

- **MASCULINIZACIÓN:** Los hombres están más representados en la Escala de Habilitación Estatal, donde son mayoría, 75%.
- **MASCULINIZACIÓN:** Los hombres están globalmente más representados en el Grupo A1, en el Grupo C1 y en la escala E subalterna.
- **FEMINIZACIÓN:** las mujeres están globalmente más representada en el grupo C2.
- **PARIDAD.** En el grupo A2.

Respecto al personal laboral:

- **MASCULINIZACIÓN:** para el puesto de operario/a de cometidos múltiples.
- **FEMINIZACIÓN:** en el resto de puestos documentados y para el personal eventual.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo tentenciales desequilibrios futuros.

plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original



ANEXO 2

Plan Igualdad del **AYUNTAMIENTO DE SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX** para el periodo **2024-28** contiene las siguientes medidas:

Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?	X		
Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?	X		<p>Por regla general la provisión de los puestos de trabajo se realiza mediante procesos abiertos en los que se cumplen los principios de mérito, igualdad y capacidad, las mujeres obtienen resultados similares a los de los hombres, y a la inversa, sin embargo, el “sexo” si es un factor determinante especialmente cuando no se establecen correcciones sobre potenciales discriminaciones indirectas, y en ese caso, suelen ser más mujeres que hombres las que quedan fuera de los procesos.</p> <p>El Ayuntamiento de San Agustín de Guadalix publicita las plazas y vacantes de empleo público a través del portal: https://sanagustindelguadalix.net/category/empleo-publico/</p>

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

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
Se han previsto en el plan medidas para garantizar la desconexión digital?		X	Dar a conocer el Plan de Riesgos laborales, concretamente los derechos de desconexión digital y todo aquello relacionado con su incidencia en las mujeres embarazadas y lactantes.
Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?		X	<p>Valorar la viabilidad de extender la flexibilización de los horarios de entradas y salidas laborales a todas aquellas personas que, por necesidades de conciliación, lo demanden, bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación.</p> <p>Revisar y evaluar los turnos de trabajo para comprobar si son compatibles con la vida familiar de aquella plantilla con necesidades</p>



			de conciliación. En su caso, favorecer el cambio de turnos, sin detrimento del servicio, especialmente para los servicios esenciales bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación.
Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación.		X	Facilitar la aplicación de la normativa vigente sobre la adaptación de la jornada laboral por necesidades de conciliación de aquellas personas que lo demanden bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación

Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?	X		
Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?		X	Publicar información de interés para la plantilla en materia de igualdad, en la intranet municipal, especialmente sobre derechos laborales en materia de igualdad, conciliación de la vida personal y laboral, acoso sexual y por razón de sexo.
Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad?		X	Continuar con el plan de Formación incorporando módulos transversales de temática igualitaria.
Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?		X	Tener en cuenta, en el Plan de Formación, la opción de cursos online para que no pierdan oportunidades las personas que estén de baja por motivos familiares.

Medidas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y valoración.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para aumentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración	X		
Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos		X	Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.



úblicos?			Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
----------	--	--	---

visión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
El Plan incluye un protocolo e actuaciones en materia de acoso?		X	Llevar a cabo campañas que informen sobre las consecuencias de conductas discriminatorias por sexo en las relaciones laborales. Aplicar sanciones a dichas conductas y comportamientos. Realizar cursos o charlas específicas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, a la plantilla Dar a conocer el protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo existente, a la plantilla
Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?		X	No penalizar a la víctima, realizando traslados de puesto de trabajo a la víctima o a quien acose. Continuar no computando como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a necesidades de acudir a juzgados por violencia de género, acoso, comisarías, servicios asistenciales, médicos o psicológicos, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores.
Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia e género y violencia sexual?		X	Difundir un díptico por intranet donde se expongan dónde debe acudir una víctima de acoso sexual, qué derechos le asisten y de qué recursos dispone
Existe una formación específica para el personal de cursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual?	X		
Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?			Difundir un díptico por intranet donde se expongan dónde debe acudir una víctima de acoso sexual, qué derechos le asisten y de qué recursos dispone . Revisar y evaluar los turnos de trabajo para comprobar si son compatibles con la vida familiar de aquella plantilla con necesidades de conciliación. En su caso, favorecer el cambio de turnos, sin detrimento del servicio, especialmente para los servicios esenciales bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación. Facilitar la aplicación de la normativa vigente sobre la adaptación de la jornada laboral por necesidades de conciliación de aquellas personas que lo demanden bajo solicitud presentada en el registro y estudio de la situación

aciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
Se ha adoptado alguna medida para eliminar		X	Actualizar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento, con registros por sexo y categorías profesionales (grupos, escalas...). Visibilizar el organigrama municipal y el % por sexo de la plantilla.



¿Alguien discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?			<p>Elaborar una Valoración de los puestos de trabajo (VPT) conforme a la normativa vigente para establecer las bases salariales por trabajo equivalente.</p> <p>Crear el registro salarial por sexo, actualizado conforme a la legislación vigente.</p> <p>Continuar auditando los salarios de la plantilla para verificar la existencia o no de brecha salarial y elaborar en su caso un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.</p> <p>Crear bases de datos, conforme a la normativa de protección de datos, sobre bajas por enfermedad, maternidad/paternidad, accidentes laborales, necesidades de conciliación de la plantilla para la optimización de la gestión de los recursos humanos y sus necesidades. Elaborar Informe estadístico sobre ITES.</p>
--	--	--	--

Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación del plan?	X		
Se prevé la realización de informes de seguimiento y valoración?		X	Un informe de evaluación final
Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?		X	Reuniones ordinarias de seguimiento cada 12 meses. 1 Reunión de evaluación final



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00034421944

CSV

GEISER-b648-7af4-c6c4-d837-1e98-6b9e-68b3-6cb2

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

23/04/2025 10:13:50 Horario peninsular

Validez del documento

Original

