



**PLAN DE IGUALDAD**  
**AYUNTAMIENTO DE TORRELAGUNA**

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*M. Jesús Muñoz*

*Carlos Barrejo*

**Contenido**

1.	Presentación.....	3
2.	Marco jurídico.....	3
3.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	4
4.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
4.1.	Ámbito personal.....	5
4.2.	Ámbito territorial.....	5
4.3.	Ámbito temporal.....	5
4.4.	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.....	5
5.	Informe diagnóstico.....	6
5.1.	Datos cuantitativos de la plantilla.....	6
5.1.1.	Distribución de la plantilla por edad.....	7
5.1.2.	Distribución de la plantilla por antigüedad.....	9
5.2.	Análisis de Igualdad por materias.....	11
5.2.1.	Procesos de selección y contratación.....	11
5.2.1.1.	Incorporaciones de los últimos años.....	11
5.2.1.2.	Información de los procesos de selección y contratación.....	11
5.2.1.3.	PROCESO 1.....	12
5.2.1.4.	PROCESO 2.....	12
5.2.1.5.	PROCESO 3.....	13
5.2.1.6.	PROCESO 4.....	13
5.2.1.7.	PROCESO 5.....	13
5.2.1.8.	PROCESO 6.....	13
5.2.1.9.	PROCESO 7.....	13
5.2.1.10.	PROCESO 8.....	13
5.2.1.11.	PROCESO 9.....	14
5.2.1.12.	PROCESO 10.....	14
5.2.1.13.	PROCESO 11.....	14
5.2.1.14.	PROCESO 12.....	14
5.2.1.15.	PROCESO 13.....	14
5.2.1.16.	PROCESO 14.....	14
5.2.1.17.	PROCESO 15.....	15
5.2.1.18.	PROCESO 16.....	15
5.2.1.19.	Información cualitativa.....	15
5.2.1.20.	Conclusiones.....	16

*Dolores Obispo Bueso*

*M. Yris Madero*  
*Jana Hidalgo*

*Carlos Barreira*

5.2.2.	Promoción profesional.....	17
5.2.3.	Formación.....	17
5.2.3.1.	Conclusiones.....	17
5.3.	Retribuciones.....	18
5.4.	Clasificación profesional.....	26
5.4.1.	Conclusiones.....	29
5.5.	Condiciones de trabajo.....	29
5.5.1.	Plantilla según tipo de vínculo.....	29
5.5.2.	Plantilla según jornada.....	31
5.5.3.	Conclusiones.....	32
5.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	32
5.6.1.	Información cuantitativa.....	32
5.6.2.	Conclusiones.....	33
5.7.	Infrarrepresentación femenina.....	33
5.7.1.	Información cuantitativa.....	33
5.7.2.	Conclusiones.....	34
5.8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	34
5.8.1.	Conclusiones.....	34
5.9.	Sensibilización y participación de la plantilla.....	35
6.	Negociación.....	43
7.	Medidas.....	43
8.	Plan de Igualdad.....	55
8.1.	Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias.....	55
8.2.	Implantación, seguimiento y evaluación.....	55
8.3.	Compromiso con la prevención de cualquier situación de acoso laboral.....	56
9.	Glosario.....	57



## 1. Presentación.

Ante la obligatoriedad establecida tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en el 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 para las empresas y Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres el Ayuntamiento de Torrelaguna se dispone a aprobar un plan de igualdad que desarrollará durante su periodo de vigencia, en términos previstos en el mismo, como compromiso en aras a la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad contendrá una serie de medidas, tras realizar el diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, como instrumento fundamental para conseguir la integración de la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones.

## 2. Marco jurídico.

El marco jurídico aplicable está integrado por las siguientes normas fundamentales:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### 3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

Con fecha 21 de marzo de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora de igualdad en el Ayuntamiento de Torrelaguna teniendo como objetivo la negociación para la elaboración de un Plan de Igualdad que introdujera la perspectiva de género de una manera transversal en el Ayuntamiento de acuerdo con la normativa vigente.

La Comisión de Igualdad ha estado integrada, desde su constitución, por 6 personas representantes del Ayuntamiento de Torrelaguna, con sus asesores y 6 personas representantes de los trabajadores, junto con sus asesores.

Dicha Comisión Negociadora, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Los trabajos de la Mesa de Igualdad han finalizado en el mes de abril de 2024, con la elaboración del presente Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Torrelaguna para su aprobación por el órgano competente y su posterior entrada en vigor.



Handwritten signatures of the negotiating committee members, including names like Carlos Barreira and M. Yesenia Manero.

#### 4. **Ámbito personal, territorial y temporal.**

##### 4.1. **Ámbito personal.**

Los acuerdos alcanzados por la Comisión para la Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal del Ayuntamiento de Torrelaguna para lo cual se les dará traslado a efectos de su puesta en conocimiento y aplicación, en su caso.

##### 4.2. **Ámbito territorial.**

Todos los acuerdos, incluido el informe diagnóstico y el Plan de Igualdad, aprobados por la Comisión para la igualdad serán de aplicación en el ámbito territorial de Torrelaguna.

##### 4.3. **Ámbito temporal.**

El presente Plan tendrá una duración máxima de 4 años, que se extiende desde su aprobación por el órgano competente, durante el cual se establecerán las actuaciones necesarias para llevar a cabo su seguimiento y evaluación de la ejecución de las medidas previstas en él.

Transcurrido este plazo máximo, comenzará un nuevo procedimiento para realizar el diagnóstico de la situación del Ayuntamiento a fin de redactar un nuevo Plan de Igualdad.

##### 4.4. **Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.**

Los medios económicos y personales necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad se habilitarán a través de una partida en los presupuestos, garantizando y facilitando la implantación de las medidas que se contienen en el presente documento.



## 5. Informe diagnóstico.

El objetivo del Informe diagnóstico es obtener la información suficiente y permitente sobre la plantilla del Ayuntamiento de Torrelaguna, que permita detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades con el fin de definir los objetivos generales del futuro Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

La realización del diagnóstico en relación con la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha combinado varios tipos de fuentes metodológicas:

- Por una parte, se ha recogido información cualitativa a través de intercambio de información.
- Por otra parte, se ha recogido información cuantitativa recopilada a través de datos estadísticos de plantilla desagregados por sexo (antigüedad, tipos de contrato, jornadas, salarios, categorías profesionales, etc.).
- Además, se ha realizado un cuestionario anónimo para garantizar la participación de la totalidad de la plantilla, no solo al personal estructural, con el fin de tener una visión global.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad. Para reflejar de la forma más completa posible la realidad de la plantilla del Ayuntamiento, se han recogido datos relativos a la plantilla durante el año 2023, incluyendo aquel personal temporal.

La gestión de recursos humanos en la Administración Pública en general, y en la Local en particular, está sujeta a determinados principios regulados legalmente como son los principios de igualdad, mérito y capacidad, publicidad y transparencia. Esto podría dar lugar a la percepción errónea de que en la gestión de personal de las Administraciones Públicas no hay necesidad de introducir cambios puesto que no hay discriminación.

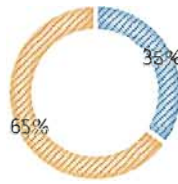
### 5.1. Datos cuantitativos de la plantilla.

La plantilla del Ayuntamiento de Torrelaguna está formada por **69 personas**, de las cuales **45 son mujeres** y **24 son hombres**. Partiendo de estos datos, y tomando en consideración la definición de composición equilibrada que da la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, se aprecia una plantilla de composición desequilibrada pues la presencia de mujeres en la totalidad de la plantilla supone el 65% frente al 35% de la plantilla masculina.

SEXO	TOTAL	PORCENTAJE
HOMBRES	24	35%
MUJERES	45	65%
TOTAL	69	100%


## DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO

■ HOMBRES ■ MUJERES



### 5.1.1. Distribución de la plantilla por edad.

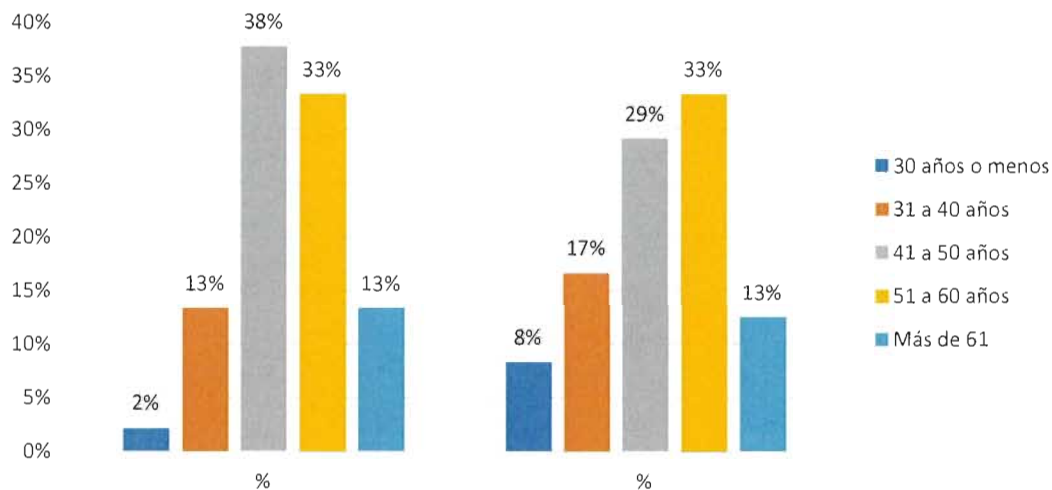
SEXO	30 años o menos	31-40 años	41-50 años	51- 60 años	más de 60 años	TOTAL
MUJERES	1	6	17	15	6	45
HOMBRES	2	4	7	8	3	24
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>69</b>


  
 Carlos Barreira
   
 M. Yous Mouriou
   
 Nuevos Tiempos Consultores S.L. CIF-B47742143
   
 CONTACTO@NUTCO.ES
   
 AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID
   
 Dobres Obispo River
   
 Uraia Mouriou
   
 7

	Mujeres			Hombres			Total		
	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu
30 años o menos	1	2%	33%	2	8%	67%	3	4%	100%
31 a 40 años	6	13%	60%	4	17%	40%	10	14%	100%
41 a 50 años	17	38%	71%	7	29%	29%	24	35%	100%
51 a 60 años	15	33%	65%	8	33%	35%	23	33%	100%
Más de 61	6	13%	67%	3	13%	33%	9	13%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>65%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Plantilla según rango de edad



**Observaciones.**

Tal como se observa en los datos, el rango de edad de la plantilla tiene una horquilla que va desde los 23 años hasta la edad de jubilación. Para facilitar la interpretación de los datos, en el presente informe se han establecido cinco rangos de edad.

El grueso de la plantilla femenina se encuadra en el rango de 41 a 50 años seguido por el de 51 a 60 años. En el caso de la plantilla masculina la mayoría se

*Carlos Barreira*

*Dolores Obispo Pérez* *Uria*

*No. Nuevo Número*

*[Handwritten signature]*

encuadra en las franjas de edad de 51 a los 60 años, seguidos por la franja de 41 a 50 años.

Para realizar un correcto análisis de los datos de la plantilla, se ha reflejado en la tabla la distribución de los dos sexos. Tanto mujeres como hombres están representados en todos los rangos establecidos.

Más de la mitad de las mujeres se encuentran en las franjas entre los 41 y los 50 años y los 51 a los 60 años (38% y 33%, respectivamente). El restante se encuentra en el rango de 31 a 40 años y más de 61 años (13% en ambos casos) y 30 años o menos (2%).

En cuanto a la plantilla masculina, el grueso se encuentra igualmente entre los 41 y los 60 años (con 29% y 33%, respectivamente). El resto se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años (17%), más de 60 años (13%) y con 30 años o menos (8%).

#### 5.1.2. Distribución de la plantilla por antigüedad.

	Mujeres			Hombres			Total		
	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu
Hasta 1 año	7	16%	58%	5	21%	42%	12	17%	100%
De 1 año a 3 años	7	16%	70%	3	13%	30%	10	14%	100%
De 3 a 5 años	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Más de 5 años	31	69%	66%	16	67%	34%	47	68%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>65%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

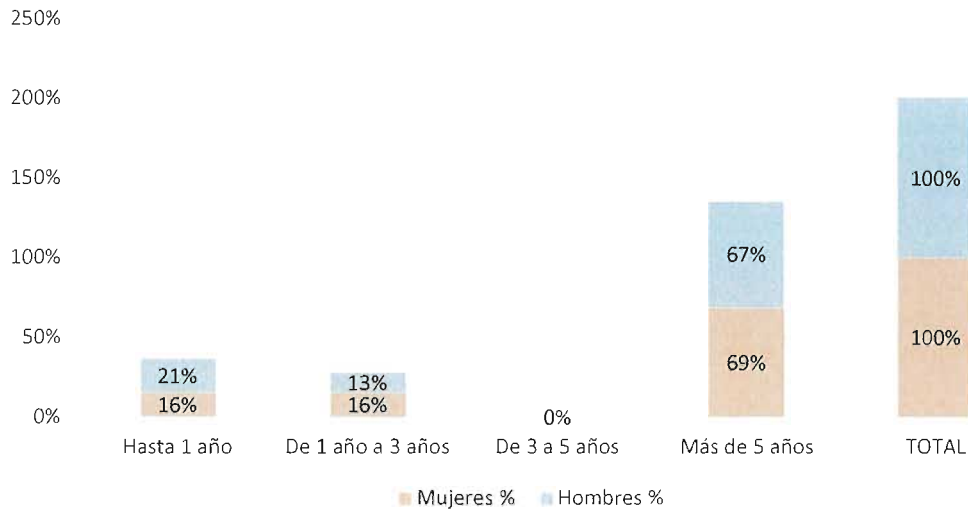


Carlos Barreira  
 M. Ysis Anáero  
 Saura

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.      CIF-B47742143  
 CONTACTO@NUTCO.ES  
 AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID

9

### Plantilla por antigüedad



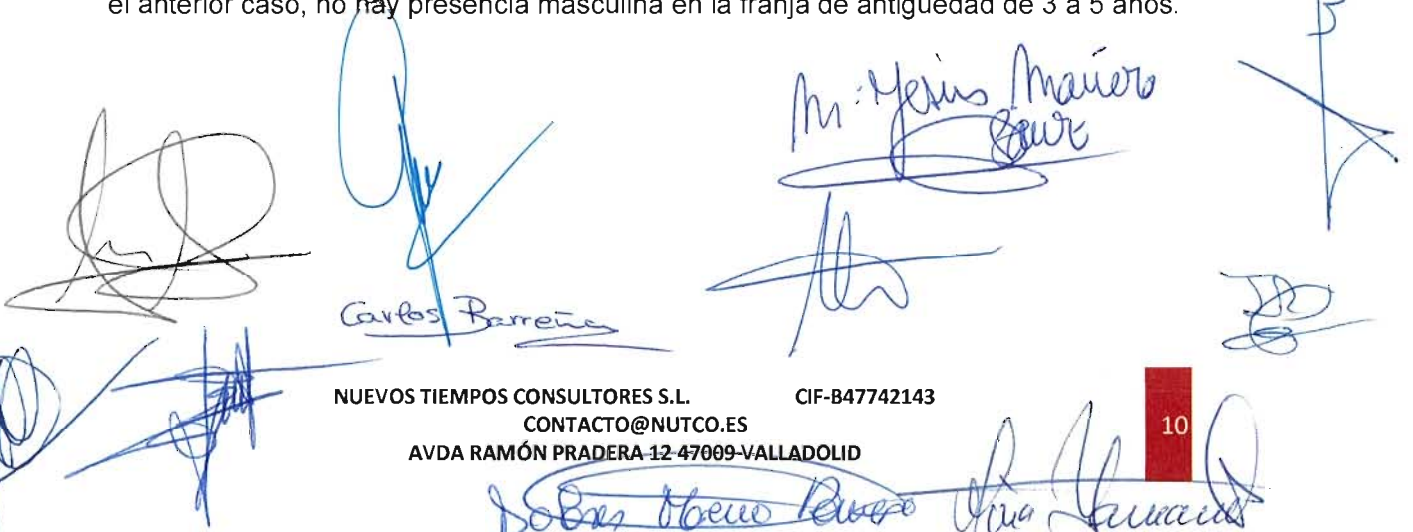
#### Observaciones.

Tal como se observa en los datos, la inmensa mayoría de personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Torrelaguna tiene una antigüedad mayor a 5 años, seguida con la plantilla con una antigüedad de menos de un año.

Para facilitar la interpretación de los datos, en el presente informe se han establecido cuatro períodos y se ha reflejado en la tabla la distribución de los dos sexos. Hombres y mujeres están representados en todos períodos salvo en el de 3 a 5 años en el que no se encuentra ningún empleado público.

En concreto, la mayoría de las mujeres tiene una antigüedad superior a los 5 años (alcanzando el 692% de las mujeres), seguidos con una antigüedad en la franja de 1 a 3 años e inferior a un año (16% en ambos casos). No hay presencia femenina en la franja de antigüedad de 3 a 5 años.

En cuanto a la plantilla masculina, se engloban la mayoría en la antigüedad superior a los 5 años (67%), seguidos por el porcentaje de hombres con una antigüedad inferior al año (21%) y con una edad comprendida entre 1 a 3 años (13%). Igual que en el anterior caso, no hay presencia masculina en la franja de antigüedad de 3 a 5 años.


  
 Carlos Barreira
   
 M. Jesús Muñoz
   
 NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.      CIF-B47742143
   
 CONTACTO@NUTCO.ES
   
 AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009-VALLADOLID
   
 10

## 5.2. Análisis de Igualdad por materias.

### 5.2.1. Procesos de selección y contratación.

#### 5.2.1.1. Incorporaciones de los últimos años.

Para el acceso a las ofertas del Ayuntamiento de Torrelaguna se tienen en cuenta las cualidades profesionales en función del perfil de competencias técnicas, puesto que la forma de acceso y provisión respeta en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, en los términos previstos y tanto para el personal funcionario como el personal laboral. Se dispone de un sistema en el que el sexo o género de las personas no es un criterio ni determinado ni relevante a la hora de la cobertura de las plazas.

#### 5.2.1.2. Información de los procesos de selección y contratación.

En Boletín Oficial del Estado núm. 67 de fecha 20 de marzo de 2023 se publica la Resolución 9 de marzo de 2023 del Ayuntamiento de Torrelaguna referente a la convocatoria para proveer varias plazas en el marco del proceso de estabilización del empleo temporal.

En concreto:

- Cinco plazas de personal de Limpieza de Dependencias Municipales de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Operario de Servicios Múltiples a jornada completa de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Operario de Servicios Múltiples a media jornada de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Gobernanta de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Cuatro plazas de Conserje de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Auxiliar de Biblioteca de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Tres plazas de Auxiliar Administrativo de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.

*Carlos Barreira*

- Tres plazas de Monitor/a Deportivo/a de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Oficial de Obras y Mantenimiento de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Control Administrativo del Polideportivo Municipal de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Tres plazas de Educador/a Infantil de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Entrenador/a Deportivo/a de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Fisioterapeuta de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Profesor/a de la Escuela de Música de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Director/a de la Escuela Infantil de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Técnico/a Jurídico/a de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.
- Una plaza de Técnico/a de Gestión de la plantilla de personal laboral fijo, a cubrir por el sistema de concurso de méritos, en turno libre.

Las bases relativas a estas plazas han sido igualmente publicadas, estando disponibles íntegramente en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica y en la página web de dicho Ayuntamiento.

De los procesos anteriores han sido resueltos los siguientes:

#### 5.2.1.3. PROCESO 1.

Para la cobertura de la plaza de Técnico Gestión ha sido admitida una persona (mujer). Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por un total de una persona, (una mujer) en base a los resultados obtenidos.

#### 5.2.1.4. PROCESO 2.

Para la cobertura de la plaza de Técnico Jurídico han sido admitidos/as seis personas (tres hombres y tres mujeres). Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por una mujer en base a los resultados obtenidos.

Para la cobertura de la plaza de Director/a Escuela Infantil han sido admitidos/as cinco personas (un hombre y cuatro mujeres). Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por una mujer en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.6. PROCESO 4.

Para la cobertura de la plaza de Profesor/a Escuela de Música ha sido admitido un hombre. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por un hombre en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.7. PROCESO 5.

Para la cobertura de la plaza de Fisioterapeuta han sido admitidas tres personas, un hombre y dos mujeres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por una mujer en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.8. PROCESO 6.

Para la cobertura de la plaza de Entrenador/a Deportivo ha sido admitido un hombre. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por un hombre en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.9. PROCESO 7.

Para la cobertura de la plaza de Educador/a Infantil han sido admitidas veintiséis personas, veinticinco mujeres y un hombre. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por tres mujeres en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.10. PROCESO 8.

Para la cobertura de la plaza de Control Administrativo del Polideportivo Municipal han sido admitidas siete personas, siete mujeres y tres hombres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por una mujer en base a los resultados obtenidos.

*Carlos Barreca*

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L. CIF-B47742143  
CONTACTO@NUTCO.ES  
AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID

Para la cobertura de la plaza de Oficial de Obras y Mantenimiento han sido admitidos tres hombres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por un hombre en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.12. PROCESO 10.

Para la cobertura de la plaza de Monitor/a Deportivo han sido admitidas siete personas, una mujer y seis hombres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por tres hombres en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.13. PROCESO 11.

Para la cobertura de la plaza de Auxiliar Administrativo han sido admitidas quince personas, once mujeres y cuatro hombres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por tres mujeres en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.14. PROCESO 12.

Para la cobertura de la plaza de Auxiliar Biblioteca han sido admitidas ocho personas, seis mujeres y dos hombres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por tres mujeres en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.15. PROCESO 13.

Para la cobertura de la plaza de Conserje han sido admitidas veintiuna personas, doce mujeres y nueve hombres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por tres personas, dos mujeres y un hombre en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.16. PROCESO 14.

Para la cobertura de la plaza de Gobernanta han sido admitidas tres mujeres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por una mujer en base a los resultados obtenidos.

*M. Jesús Navarro*

*[Handwritten signature]*

*Carlos Barreira*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Para la cobertura de la plaza de Operario de Servicios Múltiples (jornada completa y jornada parcial) ha sido admitido un hombre respectivamente. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dichos procesos un hombre respectivamente en base a los resultados obtenidos.

5.2.1.18. PROCESO 16.

Para la cobertura de la plaza de Limpieza de Dependencias Municipales han sido admitidas trece mujeres. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que han superado dicho proceso compuesta por cinco mujeres en base a los resultados obtenidos.

Conviene hacer mención que el Ayuntamiento de Torrelaguna dispone de unas Bases Generales para las convocatorias (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 188 de fecha 9 de agosto de 2022) de los procesos de selección para la estabilización del empleo, personal laboral fijo mediante concurso.

En dichas bases se establecen tanto requisitos de admisión como criterios objeto de valoración objetivos, sin diferenciar en ningún aspecto en función del trabajador o trabajadora aspirante o el puesto de trabajo. Los méritos valorables son:

- Experiencia profesional.
- Formación.

5.2.1.19. Información cualitativa.

El Ayuntamiento de Torrelaguna realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por la normativa vigente. Para el establecimiento de dichos criterios, desde el área jurídico administrativo se realiza la labor de colaboración con la representación legal de los empleados públicos a fin de que se les informe sobre particularidades propias del puesto de trabajo, así como cuestiones relacionadas con el temario, en su caso.

En igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.

Las personas encargadas de realizar la selección son propias del ayuntamiento, y en la medida de lo posible se intenta que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto. Sin embargo, no se tiene en cuenta que dispongan de formación en igualdad.

*Carlos Barreira*

En cuanto a las pruebas que se realizan en los procesos de selección son: una teórica (tipo test) y, en su caso, un supuesto práctico dependiendo de la plaza ofertada en cada caso.

En línea de lo dicho en anteriores apartados, los procesos selectivos son únicos e iguales, con independencia del género de los aspirantes que se presentan a los mismos. No hay diferencias entre las preguntas o pruebas exigidas, en la medida que son cuestiones relativas al puesto de trabajo convocado y a desarrollar, sin tener en cuenta aspectos de carácter personal o relativas a la situación familiar de la persona candidata.

En términos generales:

- El número de candidaturas que llegan depende del puesto de trabajo ofertado.
- Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso en la medida que como ya se ha indicado no se necesita un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece el Ayuntamiento de Torrelaguna.
- La selección de mujeres y hombres no está equilibrada, siendo un 50% superior el número de mujeres seleccionadas respecto del número de hombres.

El Ayuntamiento de Torrelaguna cumple con las obligaciones y requisitos de publicidad de acuerdo con la normativa vigente, garantizándose que la información llegue por igual tanto a los miembros de la plantilla del Ayuntamiento como al resto de los ciudadanos.

En cuanto al lenguaje utilizado, a pesar de que se intenta que no sea sexista, no se toman medidas específicas para ello.

#### 5.2.1.20. Conclusiones.

- Aunque los procesos de selección se rigen por criterios objetivos y sin discriminación de género, se observa un desequilibrio en la selección final, donde el número de mujeres seleccionadas supera significativamente al de hombres.
- La participación de mujeres es notable en diferentes puestos, como Educador/a Infantil, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Biblioteca.
- El Ayuntamiento de Torrelaguna sigue un proceso de selección transparente, basado en criterios objetivos y sin discriminación de género, que se refleja en la igualdad de condiciones en las pruebas y en la publicidad de las convocatorias,

*Carlos Barreira*

que llegan tanto a los empleados del ayuntamiento como a los ciudadanos en general.

- Aunque se intenta evitar el lenguaje sexista, no se implementan medidas específicas para garantizar su uso, lo cual podría constituir una oportunidad para mejorar la comunicación y promover un lenguaje inclusivo.

#### 5.2.2. Promoción profesional.

Tal como se comunica por parte del Ayuntamiento de Torrelaguna, no se ha producido ningún supuesto de promoción profesional durante el año 2023, ya que, por la propia situación de la Corporación, con ausencia de RPT y en la necesidad de llevar a cabo las adaptaciones en plantilla necesarias no se ha podido hacer.

En todo caso hay que tener en cuenta que el procedimiento de promoción debe ser objetivo y transparente, y regirse únicamente por criterios demostrables de valía profesional y que se hace necesario llevar a cabo un proceso de ordenación de los recursos humanos mediante un Plan de Ordenación o Relación de Puestos de Trabajo.

#### 5.2.3. Formación.

La formación de la plantilla es un aspecto muy importante en general, y en materia de igualdad especialmente, puesto que produce un impacto positivo en la vida de las personas. La impartición de formación puede suponer un cambio de departamento, el acceso a un nuevo puesto de trabajo o incluso, a efectos personales, un incentivo para que estos se sientan realizados y útiles.

Es una cuestión a valorar en el apartado de conclusiones y a la hora de proponer medidas para mejorar en este aspecto, puesto en relación con otros apartados y materias del presente informe, pues tal como se comunica por parte de la Corporación no se proporciona de forma directa formación alguna ni se dispone de un plan de formación adecuado.

Si bien es cierto que desde la Corporación se informa a las personas integrantes de la oferta formativa de entidades externas (la Comunidad de Madrid, la Federación de Municipios, el INAP... entre otros), facilitándose la asistencia y participación en los mismos, sin imponer límite alguno con respecto al número o tipo de formación.

#### 5.2.3.1. Conclusiones.

- La formación de la plantilla es una cuestión crucial, sin embargo, a pesar de que la Corporación proporciona información sobre la oferta formativa de entidades



externas, es evidente que la falta de un plan de formación interno es una limitación significativa.

- Desde la Corporación se promueve la oportunidad de desarrollo profesional y personal, dentro de su compromiso con el crecimiento continuo de su plantilla.

### 5.3. Retribuciones.

En base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres habrá de disponerse de un registro retributivo de toda la plantilla a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada y un adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración documentada de datos promediados y desglosados.

En virtud de los datos proporcionados, se ha realizado un estudio sobre la situación retributiva teniendo en cuenta los conceptos de salario base, complementos salariales y extrasalariales para así determinar el cumplimiento por parte de la empresa del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación, se recogen los datos resultantes del diagnóstico:



Mr. Jesús Muñoz  
Sanz

Carlos Barreira

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L. CIF-B47742143  
CONTACTO@NUTCO.ES  
AVDA RAMÓN PRADERA, 12 47009 VALLADOLID

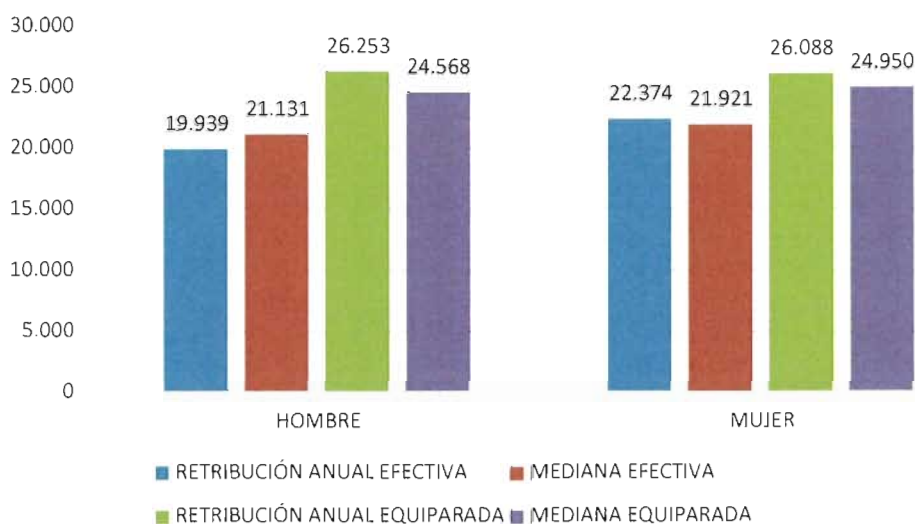
18

**Retribución anual efectivo y equiparado según sexo.**

SEXO	MEDIA EFECTIVA	Brecha de género	MEDIANA EFECTIVA	Brecha de género
HOMBRE	19.939	-12%	21.131	-4%
MUJER	22.374		21.921	

SEXO	MEDIA EQUIPARADA	Brecha de género	MEDIANA EQUIPARADA	Brecha de género
HOMBRE	26.253	1%	24.568	-2%
MUJER	26.088		24.950	

Retribución anual según sexo (efect. y equiparado)



**Observaciones.**

Tal como se puede apreciar, al comparar los valores podemos concluir:

- Se observa una brecha salarial de género a favor de la plantilla femenina del Ayuntamiento de Torrelaguna en el total de la retribución media del -12% en términos efectivos, y una brecha a favor de la plantilla masculina del 1% en términos de equiparados.
- Se observa una brecha salarial de género a favor de la plantilla femenina del Ayuntamiento de Torrelaguna en el total de la retribución mediana del -4% en términos efectivos.
- En términos equiparados de mediana existe una brecha en favor de la plantilla femenina del -2%.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos concluir que la brecha de género observada respecto de las retribuciones totales percibidas por el personal del Ayuntamiento de Torrelaguna está dentro de los parámetros admitidos sin necesidad de justificación.

*Carlos Barreira*

*M. Jesús Muñoz*

**Retribución anual efectivo y equiparado por grupo profesional según sexo.**

Categoría/Grupo profesional	Nº En plantilla Mujeres/Hombres		Media Mujer Efect	Media hombre Efect	Brecha de género	Media Mujer Equip	Media hombre Equip	Brecha de género
GRUPO 1	6	1	29.747	16.585	-79%	42.473	36.266	-17%
GRUPO 2	18	7	25.336	30.883	18%	27.448	32.988	17%
GRUPO 3	21	16	17.729	15.361	-15%	20.241	22.681	11%

Categoría/Grupo profesional	Nº En plantilla Mujeres/Hombres		Mediana Mujer Efect	Mediana hombre Efect	Brecha de género	Mediana Mujer Equip	Mediana hombre Equip	Brecha de género
GRUPO 1	6	1	35.129	16.585	-112%	38.485	36.266	-6%
GRUPO 2	18	7	27.381	32.647	16%	27.381	32.647	16%
GRUPO 3	21	16	18.209	18.298	0%	20.545	22.831	10%

**Observaciones.**

Se observa brecha de género en todos los grupos profesionales salvo en el grupo 3 a efectos de mediana efectiva. A continuación, pasaremos a hacer observaciones respecto de los datos equiparados que son los que proporcionan una información más útil:

- En el Grupo 1 hay una brecha de género en favor de la plantilla femenina de -17%.
- Tanto en el grupo 2 como en el 3 hay una brecha de género en favor de la plantilla masculina (17% y 11%, respectivamente).
- En términos de mediana equiparados, también en los grupos 2 y 3 hay una brecha de género en favor de la plantilla masculina (16% y 10%, respectivamente). En el grupo 1 hay una brecha de género en favor de la plantilla femenina de -6%.

De los datos obtenidos en cuanto a términos efectivos conviene hacer referencia que las diferencias devienen de distintas causas:

- En primer lugar, el grupo 1 está mayoritariamente formado por mujeres lo que ocasiona unas diferencias porcentuales tan elevadas.



- En segundo lugar, la brecha existente en el Grupo 1 y 3 puede verse afectada porque en la agrupación recogida en el registro salarial se engloba tanto personal funcionario como laboral, con regímenes y retribuciones, por tanto, diferentes.
- En tercer lugar, cada grupo relativo al personal laboral está distribuido en varios niveles con retribuciones diferentes, tal como refleja el convenio colectivo de aplicación.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several signatures on the right, some with names written below them.

Carlos Barreira

M. Jesús Muñoz  
Sanz

Yolanda Sánchez

Roberto Alonso Romero

**Salario base: valores totales anuales efectivos y equiparados.**

Sexo	Salario base anual efect	Brecha de género	Salario base mediana efect	Brecha de género
Hombres	14.138 €	-22%	13.754 €	-32%
Mujeres	17.316 €		18.209 €	

Sexo	Salario base anual equip.	Brecha de género	Salario base mediana equip	Brecha de género
Hombres	19.803 €	-1%	19.210 €	-2%
Mujeres	19.962 €		19.674 €	

**Observaciones.**

- Se observa una brecha respecto del salario base anual en términos efectivos en favor de la plantilla femenina de -22% y en términos equiparados del -1%.
- Se observa una brecha de género en favor de la plantilla femenina en términos efectivos del -32% y equiparados de mediana del -2%.

Se trata, en principio, de valores admisibles dentro de la normativa de aplicación, estando justificados los valores en efectivos en la jornada efectiva de trabajo durante 2023. No obstante, desglosando los datos, en cuanto al grupo profesional, podemos observar lo siguiente:

Categoría/grupo profesional	Media Mujer	Media hombre	Brecha de género	Media Mujer Equip	Media hombre Equip	Brecha de género
GRUPO 1	21.480 €	14.001 €	-53%	28.012 €	30.616	9%
GRUPO 2	18.918 €	17.591 €	-8%	20.844 €	19.449 €	-7%
GRUPO 3	14.752 €	12.635 €	-17%	16.905 €	19.282 €	12%
Categoría/grupo profesional	Mediana Mujer	Mediana hombre	Brecha de género	Mediana Mujer Equip	Mediana hombre Equip	Brecha de género
GRUPO 1	23.799 €	14.001 €	-70%	30.466 €	30.616 €	0%
GRUPO 2	23.151 €	13.006 €	-78%	23.151 €	19.674 €	-18%

*Carlos Barrios*

*José María Barrios*

*2023*

GRUPO 3	13.774 €	15.858 €	13%	18.209 €	18.522 €	2%
<b>Categoría/grupo profesional</b>	<b>Media Mujer</b>	<b>Media hombre</b>	<b>Brecha de género</b>	<b>Media Mujer Equip</b>	<b>Media hombre Equip</b>	<b>Brecha de género</b>
GRUPO 1	21.480 €	14.001 €	-53%	28.012 €	30.616	9%
GRUPO 2	18.918 €	17.591 €	-8%	20.844 €	19.449 €	-7%
GRUPO 3	14.752 €	12.635 €	-17%	16.905 €	19.282 €	12%
<b>Categoría/grupo profesional</b>	<b>Mediana Mujer</b>	<b>Mediana hombre</b>	<b>Brecha de género</b>	<b>Mediana Mujer Equip</b>	<b>Mediana hombre Equip</b>	<b>Brecha de género</b>
GRUPO 1	23.799 €	14.001 €	-70%	30.466 €	30.616 €	0%
GRUPO 2	23.151 €	13.006 €	-78%	23.151 €	19.674 €	-18%
GRUPO 3	13.774 €	15.858 €	13%	18.209 €	18.522 €	2%

#### Observaciones.

Se observa brecha de género en todos los grupos profesionales. A continuación, pasaremos a hacer observaciones respecto de los datos equiparados que son los que mayor información útil proporcionan:

- En el Grupo 1 y 3 se aprecia brecha de género en favor de la plantilla masculina del 9% y 12% en términos equiparados, respectivamente.
- En el Grupo 2 se aprecia brecha de género en favor de la plantilla femenina del -7%.
- En términos de mediana, en el Grupo 2 se aprecia una brecha de género en favor de la plantilla femenina del -18%.
- No hay brecha de género en el Grupo 1 en términos de mediana equiparada.
- En el Grupo 3 en términos de mediana equiparada hay brecha en favor de la plantilla masculina del 2%.

Hay que tener en cuenta que las brechas en términos efectivos se deben fundamentalmente al número de trabajadores, y en concreto a la mayoría de mujeres con respecto a los hombres y el tiempo de trabajo efectivo durante el año de referencia.

*Carlos Barreira*

*M.ª Jesús Maños*

*Caro Medina*

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.

CIF-B47742143

CONTACTO@NUTCO.ES

AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009-VALLADOLID

23

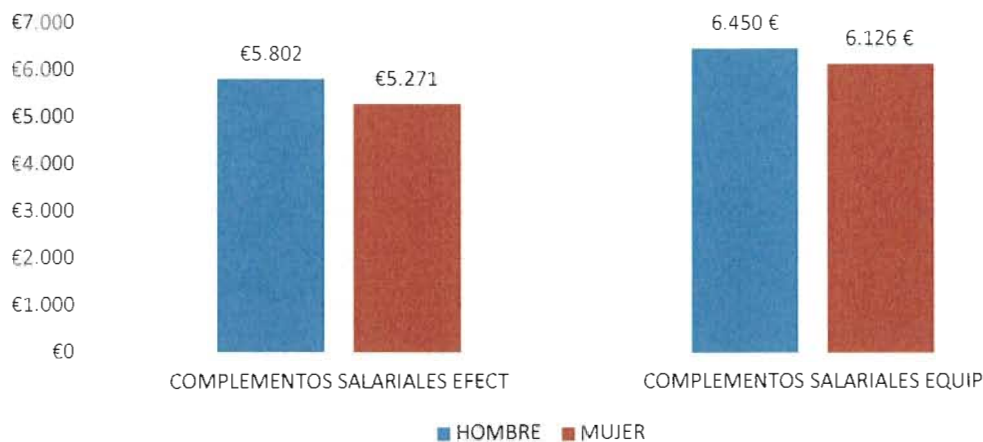
*Roberto Roberto Romero*

**Complementos salariales: valores totales anuales.**

SEXO	COMPLEMENTOS SALARIALES EFECT	Brecha de género	COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIP	Brecha de género
HOMBRE	5.802 €	13%	6.450 €	5%
MUJER	5.271 €		6.126 €	

SEXO	COMPLEMENTOS SALARIALES MEDIANA EFECT	Brecha de género	COMPLEMENTOS SALARIALES MEDIANA EQUIP	Brecha de género
HOMBRE	2.415 €	-4%	3.639 €	1%
MUJER	2.523 €		3.596 €	

**Complmentos salariales en términos efectivos y equiparados**



**Observaciones.**

- Se observa una brecha respecto de los complementos anuales en términos efectivos del 13% y en términos equiparados en favor de la plantilla masculino del 5%.
- Se observa una brecha de género en favor de la plantilla femenina en términos de mediana del -4% (efectiva) y en favor de la plantilla masculina en términos equiparados de mediana del 1%.

De acuerdo con los datos aportados por el Ayuntamiento de Torrelaguna, los complementos que se perciben por parte de los trabajadores y trabajadoras son:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Trienios.
- Complementos ad personam.
- Antigüedad.

Desglosando los datos, en cuanto al grupo profesional, podemos observar lo siguiente:

<b>Categoría/grupo profesional</b>	<b>Media Mujer</b>	<b>Media hombre</b>	<b>Brecha de género</b>	<b>Media Mujer Equip</b>	<b>Media hombre Equip</b>	<b>Brecha de género</b>
GRUPO 1	8.267 €	2.584 €	-220%	14.461 €	5.650	-156%
GRUPO 2	6.418 €	13.292 €	52%	6.604 €	13.539 €	51%
GRUPO 3	2.976 €	2.725 €	-9%	3.336 €	3.399 €	2%

<b>Categoría/grupo profesional</b>	<b>Mediana Mujer</b>	<b>Mediana hombre</b>	<b>Brecha de género</b>	<b>Mediana a Mujer Equip</b>	<b>Mediana hombre Equip</b>	<b>Brecha de género</b>
GRUPO 1	4.663 €	2.584 €	-80%	6.141 €	5.650 €	-9%
GRUPO 2	3.745 €	6.174 €	39%	3.861 €	6.174 €	37%
GRUPO 3	2.247 €	1.365 €	-65%	2.247 €	2.791 €	19%

#### Observaciones.

Se observa brecha de género en todos los grupos profesionales, tanto en términos efectivos como equiparados.

A continuación, pasaremos a hacer observaciones respecto de los datos equiparados que son los que mayor información útil proporcionan:

- En los grupos 2 y 3 se observa una brecha de género en cuanto a los complementos en favor de los hombres (51% y 2%, respectivamente).
- Resulta destacable el porcentaje en cuanto al grupo 1, que muestra una brecha de género en favor de la plantilla femenina de -156%.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que:

- Las diferencias en cuanto a los complementos derivan fundamentalmente de la cuantía recibida en concepto de " trienios " o " antigüedad ", vinculados en ambos casos al número de años durante los cuales se lleva prestando servicios para la Corporación por cada una de las personas trabajadoras.
- Además, la comparativa incluye personal tanto funcionario como laboral, y las diferencias podrían fundamentarse en el distinto régimen jurídico aplicable y en concreto a los complementos que perciben cada uno.

A continuación, pasamos a clasificar la plantilla del Ayuntamiento de Torrelaguna según los departamentos en los que se encuentran ubicados:

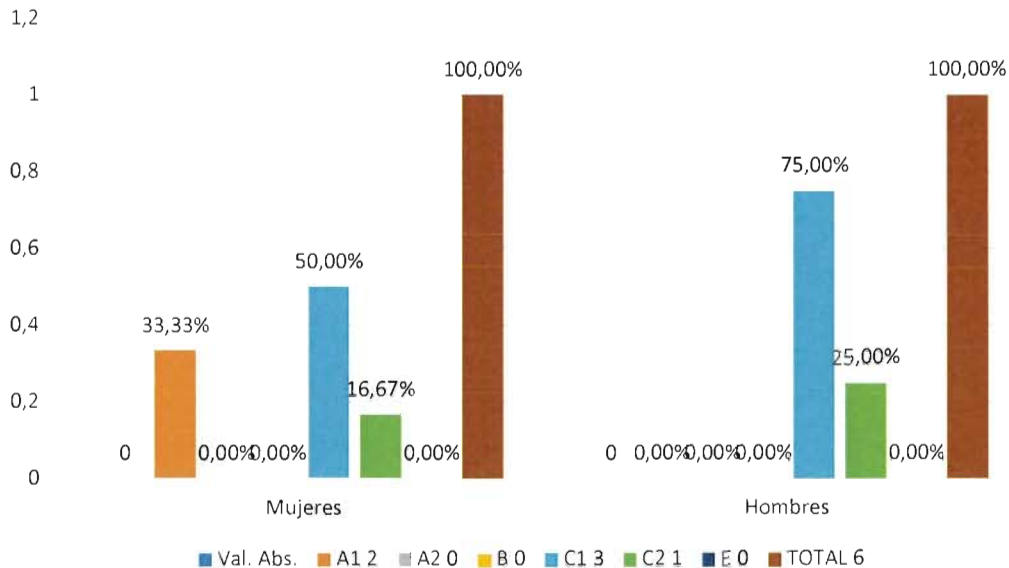
Representación por Centros. Total plantilla.									
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc
CASA DE CULTURA	0	0,00%	0%	1	4,17%	100%	1	1,45%	100%
POLICÍA LOCAL	2	4,44%	33%	4	16,67%	67%	6	8,70%	100%
ESCUELA DE MÚSICA	1	2,22%	50%	1	4,17%	50%	2	2,90%	100%
POLIDEPORTIVO	7	15,56%	50%	7	29,17%	50%	14	20,29%	100%
PUNTO LIMPIO	0	0,00%	0%	1	4,17%	100%	1	1,45%	100%
TALLERES	3	6,67%	30%	7	29,17%	70%	10	14,49%	100%
AYUNTAMIENTO	12	26,67%	100%	0	0,00%	0%	12	17,39%	100%
BIBLIOTECA	2	4,44%	100%	0	0,00%	0%	2	2,90%	100%
EDIFICIOS MUNICIPALES	8	17,78%	80%	2	8,33%	20%	10	14,49%	100%
ESCUELA INFANTIL	10	22,22%	91%	1	4,17%	9%	11	15,94%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,00%</b>	<b>65%</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	<b>35%</b>	<b>69</b>	<b>100,00%</b>	<b>100%</b>

En cuanto a la plantilla en función de los grupos profesionales, respecto del personal funcionario:

Representación por grupos. Personal funcionario.									
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc
A1	2	33,33%	100%	0	0,00%	0%	2	0,00%	100%
A2	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
B	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
C1	3	50,00%	50%	3	75,00%	50%	6	11,40%	100%
C2	1	16,67%	50%	1	25,00%	50%	2	8,60%	100%
E	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0		0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100,00%</b>	<b>60%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>	<b>40%</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>100%</b>

*Mrs. Jesús Navarro*  
*[Handwritten signatures and marks]*

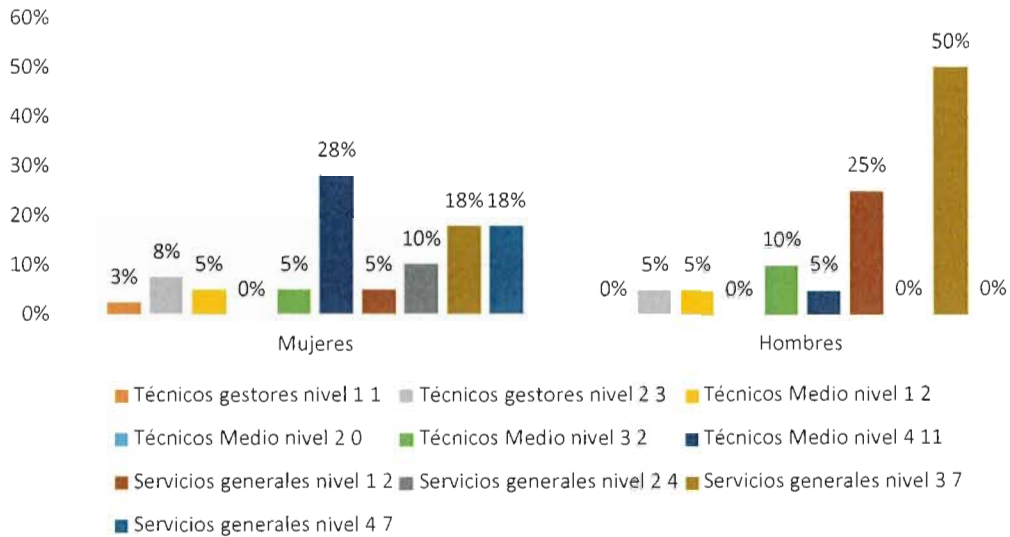
Representación por grupos profesionales personal  
funcionario



En cuanto al personal laboral, los distintos grupos profesionales son los establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo del personal Laboral del Ayuntamiento de Torrelaguna, publicado en Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 115 de fecha 15 de mayo de 2018:

Representación por Grupos. Personal Laboral.									
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc
Técnicos gestores nivel 1	1	3%	100,00%	0	0%	0,00%	1	2%	100,00%
Técnicos gestores nivel 2	3	8%	75,00%	1	5%	25,00%	4	7%	100,00%
Técnicos Medio nivel 1	2	5%	66,67%	1	5%	33,33%	3	5%	100,00%
Técnicos Medio nivel 2	0	0%	#¡DIV/0!	0	0%	#¡DIV/0!	0	0%	#¡DIV/0!
Técnicos Medio nivel 3	2	5%	50,00%	2	10%	50,00%	4	7%	100,00%
Técnicos Medio nivel 4	11	28%	91,67%	1	5%	8,33%	12	20%	100,00%
Servicios generales nivel 1	2	5%	28,57%	5	25%	71,43%	7	12%	100,00%
Servicios generales nivel 2	4	10%	100,00%	0	0%	0,00%	4	7%	100,00%
Servicios generales nivel 3	7	18%	41,18%	10	50%	58,82%	17	29%	100,00%
Servicios generales nivel 4	7	18%	100,00%	0	0%	0,00%	7	12%	100,00%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>66,10%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>33,90%</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>100,00%</b>

**Representación por grupos profesionales personal laboral**



Si analizamos la plantilla según el Grupo profesional se observa que la mayoría de las mujeres se encuentran respecto del personal funcionario en el grupo C1, seguido por el grupo A1. No hay presencia femenina en los grupos A2, B y E. Con respecto al personal laboral, la mayor presencia femenina se da en los grupos de Servicios generales (grupo 3), seguidos por Técnicos medios (grupo 2) y Técnicos gestores (grupo 1).

Respecto de los hombres, dentro del personal funcionario el mayor número se encuentra ubicado en el grupo C1, seguido del grupo C2. No hay presencia masculina en el resto de los grupos. En cuanto al personal laboral, la presencia masculina mayoritaria se encuentra igualmente en los grupos de Servicios generales (grupo 3), seguidos por Técnicos medios (grupo 2) y Técnicos gestores (grupo 1).

Los criterios de clasificación profesional utilizados, siguiendo el convenio colectivo, están configurados de acuerdo con reglas comunes para las personas trabajadoras, sin segregación o distinción de género.

Igualmente, los criterios de integración en los grupos o categorías permiten la paridad respecto de la composición en varios grupos:

- Personal funcionario: grupos C1 y C2.
- Personal laboral: Técnico medio nivel 3.

No obstante lo anterior, apreciamos la existencia de grupos profesionales masculinizados (personal laboral: Servicios generales nivel 1 y 3) pero

*Mr. Juan Manuel...*

*Carlos Barreira*

*José Antonio...*

*José...*

fundamentalmente grupos feminizados (derivado del mayor número de mujeres en la Corporación con respecto de los hombres al que hacíamos referencia con anterioridad):

- Personal funcionario: grupo A1.
- Personal laboral: Técnicos gestores nivel 1 y 2, Técnico medio nivel 1 y 4, Servicios generales nivel 2 y 4.

Destacar que no hay presencia masculina en el grupo Servicios Generales nivel 2 y nivel 4.

5.4.1. Conclusiones.






- Resulta evidente la clara disparidad de género en la distribución de los empleados según los grupos profesionales. Mientras que las mujeres predominan en los grupos C1 y A1 del personal funcionario, así como en los grupos de Servicios Generales del personal laboral, los hombres están mayoritariamente representados en los grupos C1 y C2 del personal funcionario y en los grupos de Servicios Generales y Técnicos Medios del personal laboral.
- A pesar de las disparidades observadas, los criterios de clasificación profesional se implementan de manera neutral, según el convenio colectivo, sin segregación o distinción de género.
- Existe también un grupo en el que la presencia de mujeres y hombres está equilibrada.
- Conviene llevar a cabo medidas dirigidas a equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la Corporación.

5.5. Condiciones de trabajo.

5.5.1. Plantilla según tipo de vínculo.

A continuación, se refleja las distintas situaciones en relación con el vínculo jurídico de la plantilla:

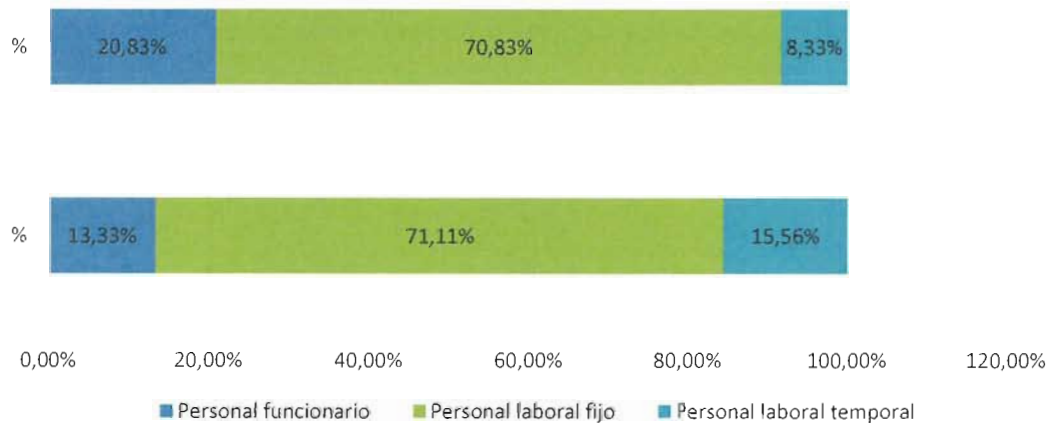
Número de personas trabajadoras según el vínculo de la relación				
	Personal funcionario	Personal laboral fijo	Personal laboral temporal	Total
Hombres	5	17	2	24
Mujeres	6	32	7	45
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	<b>9</b>	<b>69</b>

*Doña Elena Ponce*

Queda reflejado que la opción mayoritaria por parte del Ayuntamiento de Torrelaguna, tanto para mujeres como para hombres, es la contratación fija (funcionarial de carrera o laboral fijo). Sin embargo, es destacable el número de mujeres con un vínculo temporal con respecto del número de hombres.

### Condiciones de trabajo según sexo



En términos porcentuales:

	CONDICIONES DE TRABAJO								
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc	Val. Abs.	%	Distribuc
<b>Personal funcionario</b>	6	13,33%	55%	5	20,83 %	45%	11	15,94 %	100%
<b>Laboral fijo</b>	32	71,11%	65%	17	70,83 %	35%	49	71,01 %	100%
<b>laboral temporal</b>	7	15,56%	78%	2	8,33%	22%	9	13,04 %	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100,00 %</b>	<b>65%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tal como se puede apreciar la mayoría de las mujeres dispone de un vínculo laboral fijo (71,11%), seguido en términos similares del vínculo laboral temporal y funcionarial (15,56% y 13,33%, respectivamente).

*Carlos Barreira*

*Delos Reyes*

*Dr. Jesús Navarro*

*[Handwritten signatures]*

En cuanto a la plantilla masculina el 70,83% mantiene una relación laboral fijo, seguido del vínculo funcional (20,83%), y laboral temporal con 8,33%.

#### 5.5.2. Plantilla según jornada.

Se indica por parte de la Corporación que la jornada de todo el personal es a jornada completa con carácter general, salvo para el personal de subvenciones respecto del que se prevén las siguientes jornadas:

	45.73%
HOMBRE	57.07%
	50%
	33.6%
MUJER	50%
	50%

Con lo cual podemos decir que el índice de parcialidad de la Corporación es escaso, y afecta en iguales términos a mujeres y hombres.

Señalar que de las solicitudes de teletrabajo han sido concedidas todas (un total de 4 mujeres).

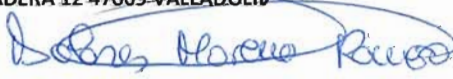
De la distribución de la jornada vemos el escaso índice de parcialidad, y afecta igualmente a hombres y mujeres.

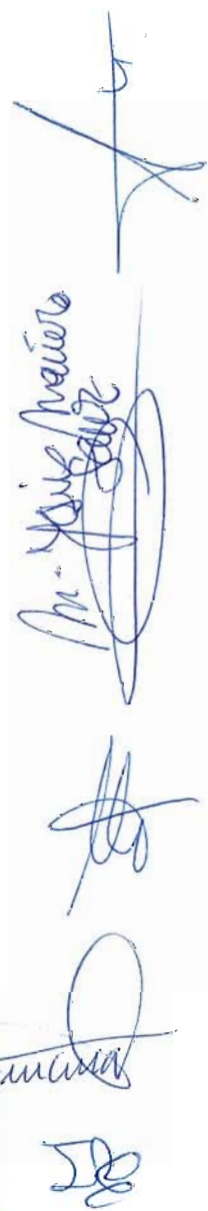
**Flexibilidad de las horas de inicio y fin de la jornada laboral:** el Convenio Colectivo establece que los trabajadores tienen derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad y personas dependientes, y así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debidamente justificado por organismo médico competente.

Además, previa autorización del alcalde, se podrá conceder también, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

**Reducciones de jornada:** los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de Torrelaguna tienen reconocido el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.







Los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelaguna que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad horaria y podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para conciliar los horarios de los centros donde reciban atención, así como para asistir a reuniones de coordinación con su centro educativo especial o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

#### 5.5.3. Conclusiones.

- La Corporación mayoritariamente ofrece jornadas completas para su personal.
- Se aprecia disposición por parte de la Corporación para adaptarse a las necesidades individuales de sus empleados, especialmente en el caso de las mujeres, todas las cuales han sido aceptadas.
- El convenio colectivo establece una serie de medidas para la flexibilización del horario laboral, especialmente para aquellos empleados que tienen responsabilidades familiares, como el cuidado de personas mayores, hijos menores, personas con discapacidad o familiares con enfermedades graves en términos recogidos en la norma, sin añadir ninguna novedad al respecto.

#### 5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las políticas de conciliación se plantean desde la perspectiva de la optimización del talento, mejorar la productividad y el compromiso con la organización, con lo cual la tendencia debe ser impulsar servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal.

Además de los derechos de conciliación a los que hacíamos referencia en el punto anterior, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. Así como el derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente el salario base, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

#### 5.6.1. Información cuantitativa.

En los datos suministrados por el Ayuntamiento de Torrelaguna consta que tres personas trabajadoras, una mujer y dos hombres han solicitado medidas de conciliación

*Carlos Barreira*

*Doña María Poveda*

*Mr. Jesus Navas*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

siendo concedida a la mujer y estando pendiente de resolución en el caso de los dos hombres.

Como se ha hecho referencia anteriormente, se facilita la adaptación de la jornada, la posibilidad de teletrabajo y la flexibilidad respecto del inicio y finalización del trabajo para evitar recurrir a la reducción propiamente dicha.

#### 5.6.2. Conclusiones.

- Se aprecia disposición por parte de la Corporación para adaptarse a las necesidades individuales de sus empleados facilitando la adaptación de la jornada, la posibilidad de teletrabajo siempre que sea posible, así como la flexibilidad horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### 5.7. Infrarrepresentación femenina.

##### 5.7.1. Información cuantitativa.

	Mujeres	Hombres	Total
CASA DE CULTURA	0	1	1
POLICÍA LOCAL	2	4	6
ESCUELA DE MÚSICA	1	1	2
POLIDEPORTIVO	7	7	14
PUNTO LIMPIO	0	1	1
TALLERES	3	7	10
AYUNTAMIENTO	12	0	12
BIBLIOTECA	2	0	2
EDIFICIOS MUNICIPALES	8	2	10
ESCUELA INFANTIL	10	1	11
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>69</b>

*M. Jesús Martínez*

#### Observaciones.

- Existen en el Ayuntamiento de Torrelaguna departamentos feminizados, los cuales son: Ayuntamiento, Biblioteca, Edificios Municipales y Escuela Infantil.
- Existen también departamentos masculinizados sin presencia femenina: Casa de la Cultura y Punto Limpio.

*[Handwritten signatures and scribbles]*



- Los departamentos en los que hay equidad en cuanto a la composición son:  
Escuela de Música y Polideportivo.
- Resulta destacar que en los siguientes departamentos existe una diferencia significativa en cuanto al número de mujeres y hombres:
  - o Departamentos feminizados: Edificios Municipales.
  - o Departamentos masculinizados: Policía Local y Talleres.

#### 5.7.2. Conclusiones.

- En el Ayuntamiento de Torrelaguna el total de mujeres y hombres se encuentran distribuidos en términos equitativos, existiendo, no obstante, departamentos masculinizados y feminizados.
- Convendría tener en cuenta estas conclusiones a fin de promover medidas que traten de obtener la deseada equidad en todos los departamentos.

#### 5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Es obligación del Ayuntamiento adoptar todo tipo de medidas preventivas tendentes a garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de cualquier conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Por ello, y en atención a la obligación prevista en la Ley Orgánica de Igualdad, el Ayuntamiento dispone de un Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso aplicable a todo el personal del Ayuntamiento de Torrelaguna.

Un instrumento útil para analizar si en la empresa se ha actuado o el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. Del análisis de la situación del Ayuntamiento se concluye que no se han registrado casos de acoso sexual y/o casos de acoso por razón de sexo.

En todo caso, a pesar del cumplimiento del Ayuntamiento de Torrelaguna al respecto, conviene hacer referencia que se procederá a la renovación de dicho protocolo con el fin de realizar las adaptaciones oportunas derivadas de la negociación del Plan de Igualdad.

#### 5.8.1. Conclusiones.

- La existencia de un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral en el Ayuntamiento de Torrelaguna previo refleja un compromiso activo por parte de la institución para garantizar un ambiente laboral seguro y libre de conductas de acoso, lo que resulta fundamental para promover la igualdad y el respeto dentro del entorno laboral.

*Mr. Yeshe Anuero*  
*Santos*

*[Firma]*

*[Firma]*

*Carlos Barreira*

*[Firma]*

*[Firma]*

- La adopción y actualización periódica de protocolos específicos evidencia una cultura organizativa que valora la transparencia, la responsabilidad y el bienestar de su personal.
- No se han producido supuestos de acoso durante el periodo de referencia estudiado.

#### 5.9. Sensibilización y participación de la plantilla.

Se ha puesto a disposición de los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de Torrelaguna un cuestionario para tomar conciencia de su opinión en materia de igualdad, con el fin de detectar posibles necesidades que a priori no sean apreciadas o que surjan del trabajo desempeñado en el mismo.

Dicho cuestionario está compuesto por un total de 21 preguntas y un apartado de sugerencias.

Hay que señalar, a efectos del cómputo, que dicho cuestionario se ha puesto a disposición de la totalidad de la plantilla sin diferenciar si se trata de personal estructural o temporal vinculado a subvención.

Análisis de los datos:

- **Participación:** ha participado un total de 38 personas, de los cuales el 74% han sido mujeres (un total de 28 personas), y un 24% hombres (un total de 9 personas). Destacar en este punto, por una parte la gran participación de la plantilla femenina frente a la masculina y, por otra, que una de las personas no ha querido indicar su sexo.

En términos totales la participación de la plantilla se sitúa en torno a un 60%, lo cual permite tener en cuenta las respuestas sin olvidar que una parte muy amplia de la plantilla no ha participado en el mismo.

*Me: Jesús Muñoz*

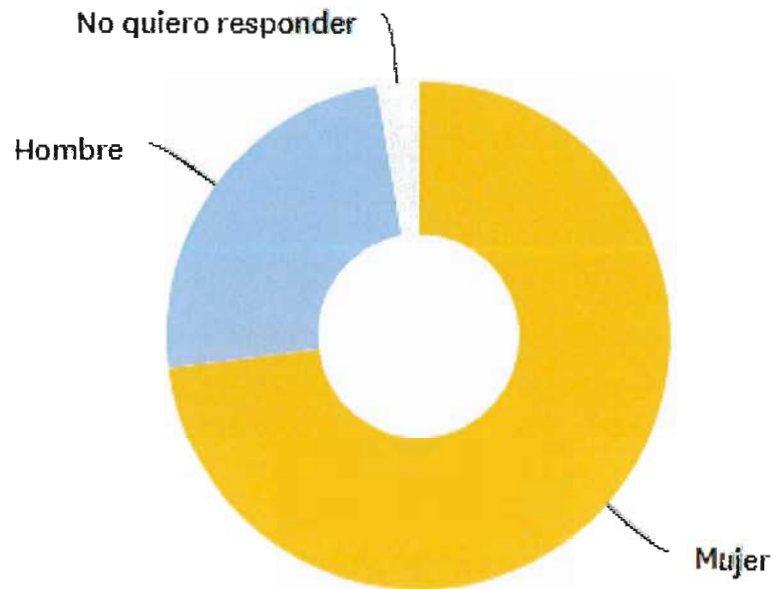


Carlos Barreira



NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L. CIF-B47742143  
CONTACTO@NUTCO.ES  
AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID



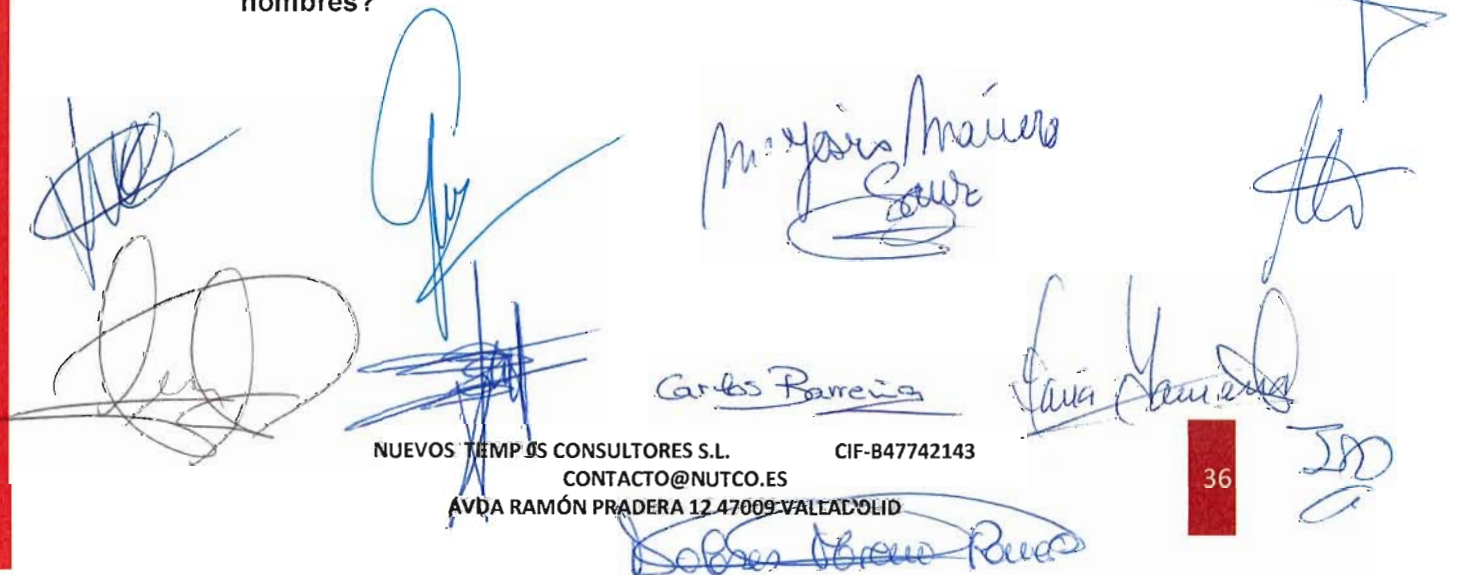


- **¿Crees que el Ayuntamiento valora y reconoce tu trabajo?**


De los datos obtenidos se puede concluir que la consideración de la percepción de la valoración y reconocimiento del trabajo por parte del Ayuntamiento de Torrelaguna varía entre los empleados; la mayoría de los encuestados indican que generalmente en la mayoría de ocasiones sí se valora y reconoce su trabajo (53%). Sin embargo, una proporción significativa reporta que generalmente en la mayoría de ocasiones no sienten este reconocimiento (21%).

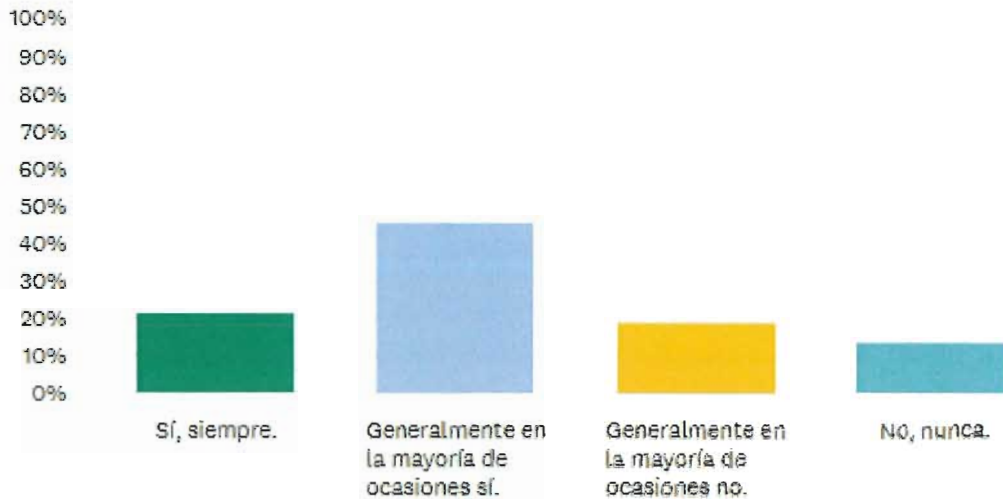
Este resultado sugiere la existencia de áreas de mejora en la gestión del reconocimiento laboral por parte del Ayuntamiento, con el objetivo de garantizar que todos los empleados se sientan valorados y reconocidos por su trabajo de manera consistente.

- **¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**



NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.      CIF-B47742143  
CONTACTO@NUTCO.ES  
AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLEADOLID

 36



Aunque una proporción considerable indica que generalmente en la mayoría de las ocasiones sí se tiene en cuenta esta igualdad de oportunidades (47%), y en torno a un 20% indican que siempre, también hay una parte significativa que señala que esto ocurre generalmente en la mayoría de las ocasiones no (18%). Además, un pequeño porcentaje afirma que esta igualdad nunca se tiene en cuenta (13%).

Estos resultados sugieren la necesidad de revisar y mejorar las políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento, con el objetivo de garantizar un trato equitativo y justo para todos los empleados, independientemente de su género.

- **¿Consideras que se brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en el Ayuntamiento por igual a mujeres y hombres?**

Se puede concluir que la mayoría de los encuestados perciben que generalmente, en la mayoría de las ocasiones, se brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en el Ayuntamiento de manera equitativa entre mujeres y hombres (45%) o incluso siempre (24%), sin embargo, un porcentaje significativo también indica que esto no ocurre en la mayoría de las ocasiones (21%) o incluso nunca (11%).

Estos resultados sugieren la necesidad de una revisión exhaustiva de las políticas y prácticas de desarrollo profesional en el Ayuntamiento, pues tal como hemos señalado a lo largo del informe no se han producido supuestos en el periodo de referencia y no se puede comprobar la veracidad de estos datos para


*Carlos Barreira*

*Juan Hernández*

*Sobes Marco Ruvo*



garantizar una igualdad de oportunidades efectiva entre los empleados, independientemente de su género.

- **¿Consideras haber experimentado alguna vez sesgos de género en procesos de contratación o promoción dentro del Ayuntamiento?**

A la vista de los resultados proporcionados, se puede concluir que la mayoría de los encuestados no consideran haber experimentado sesgos de género en procesos de contratación o promoción dentro del Ayuntamiento (69%). Un pequeño porcentaje (13%) indica haber experimentado tales sesgos, mientras que otro grupo no lo sabe (18%).

- **¿El Ayuntamiento ofrece capacitación y formación de manera equitativa para todas las personas empleadas?**

Aunque una parte significativa de los encuestados considera que generalmente en la mayoría de las ocasiones sí se ofrece esta capacitación y formación de manera equitativa (45%), también hay un porcentaje considerable que indica que esto no ocurre generalmente en la mayoría de ocasiones (24%).

Comentar que un 11% ha respondido en sentido que nunca mientras que un 21% ha respondido que siempre.

- **¿Consideras que existe equidad salarial entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento?**

Aunque una mayoría considera que generalmente en la mayoría de ocasiones sí hay equidad salarial (50%) y un porcentaje del 29% ha respondido que siempre, hay un porcentaje considerable que indica que esto no ocurre generalmente en la mayoría de ocasiones (13%) o incluso que nunca se da (8%).

- **¿Consideras que el Ayuntamiento fomenta la conciliación entre el trabajo y la vida personal?**

Aunque una amplia mayoría considera que siempre (11%) o generalmente en la mayoría de las ocasiones sí se fomenta esta conciliación (55%), un porcentaje considerable (29%) indica que esto no ocurre generalmente en la mayoría de las ocasiones. Un 5% de los encuestados ha respondido en sentido negativo.

Estos resultados sugieren la necesidad de una evaluación y mejora continua de las políticas y prácticas relacionadas con la conciliación laboral y personal en el Ayuntamiento, con el objetivo de garantizar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal para todos los empleados

- **¿Ha presenciado o sido víctima de algún tipo de discriminación o acoso relacionado con la igualdad de género en el ayuntamiento?**

Una minoría de los encuestados (24%) ha indicado que ha presenciado o sido víctima de algún tipo de discriminación o acoso relacionado con la igualdad de

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

*Carlos Barreira*

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L. CIF-B47742143

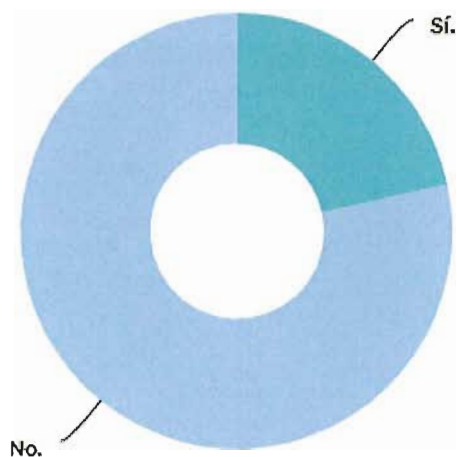
CONTACTO@NUTCO.ES

AVDA RAMÓN PRADERA, 12-47009 VALLADOLID

*[Handwritten signature]*

género en el Ayuntamiento frente a una amplia mayoría (76%) que ha respondido que no.

Se puede concluir que, aunque puede haber casos aislados de discriminación o acoso en general, el Ayuntamiento está gestionando adecuadamente estas cuestiones, sin perjuicio de la necesidad de renovar el protocolo de prevención del acoso y aquellas otras medidas que puedan resultar relevantes.



- **¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo?**

La mayoría de los encuestados afirman saber qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo (68%) debido fundamentalmente a que el Ayuntamiento de Torrelaguna ya disponía de un Protocolo de prevención del acoso laboral en general. Sin embargo, es destacable el porcentaje de personas que no están seguros o no sabrían cómo actuar en esta situación (32%).

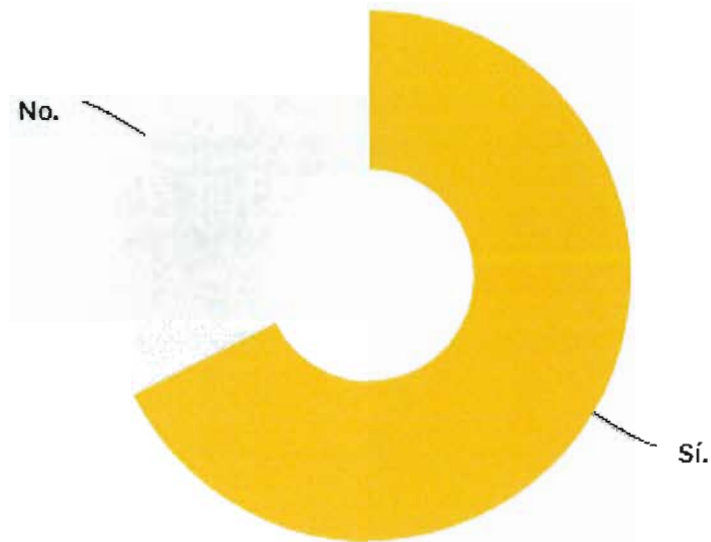


Am: Yairín Mañero  
bawé

Carlos Barreira

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L. CIF-B47742143  
CONTACTO@NUTCO.ES  
AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID

39



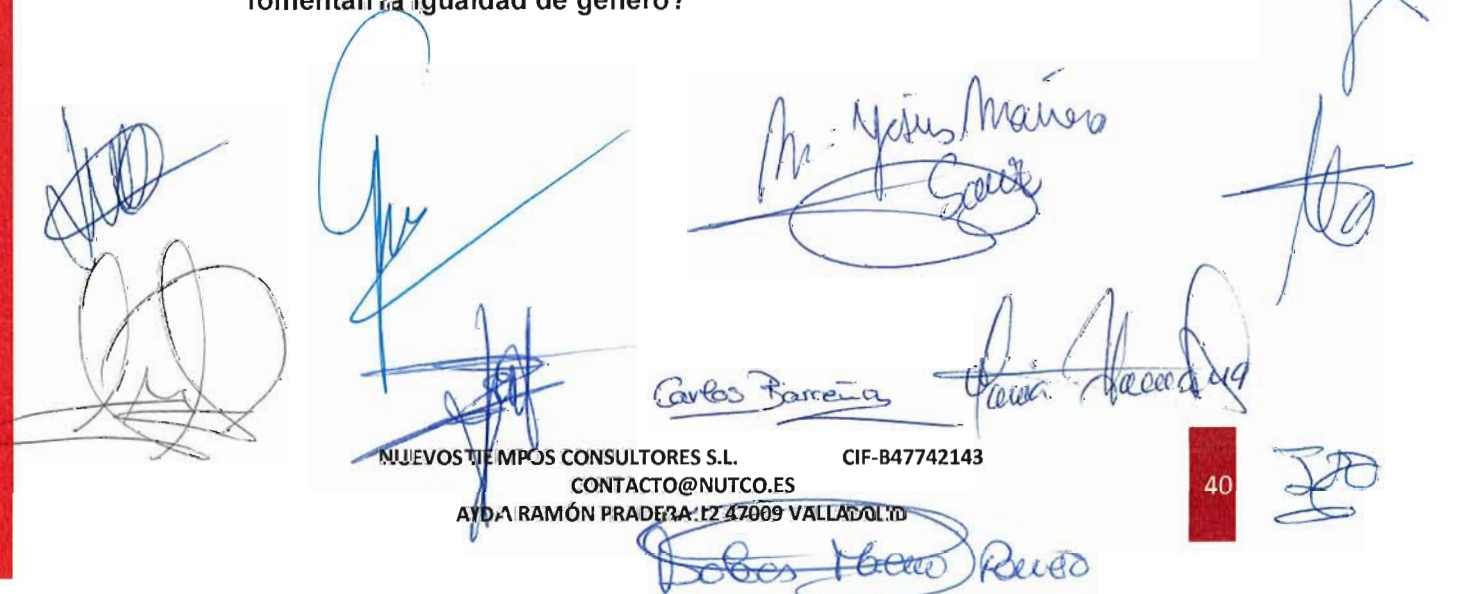
- **¿Crees que la inclusión de la perspectiva de género en la toma de decisiones puede mejorar el funcionamiento del Ayuntamiento?**

La mayoría de las personas encuestadas, específicamente el 73%, creen que la inclusión de la perspectiva de género en la toma de decisiones puede mejorar el funcionamiento del Ayuntamiento. Solo un pequeño porcentaje, el 3%, expresó desacuerdo con esta idea. Es importante reseñar que aproximadamente una cuarta parte de los encuestados, el 24%, indicó que no estaban seguros sobre si la inclusión de la perspectiva de género podría mejorar el funcionamiento del Ayuntamiento.

- **¿Cómo calificarías la diversidad y la inclusión en tu equipo de trabajo?**

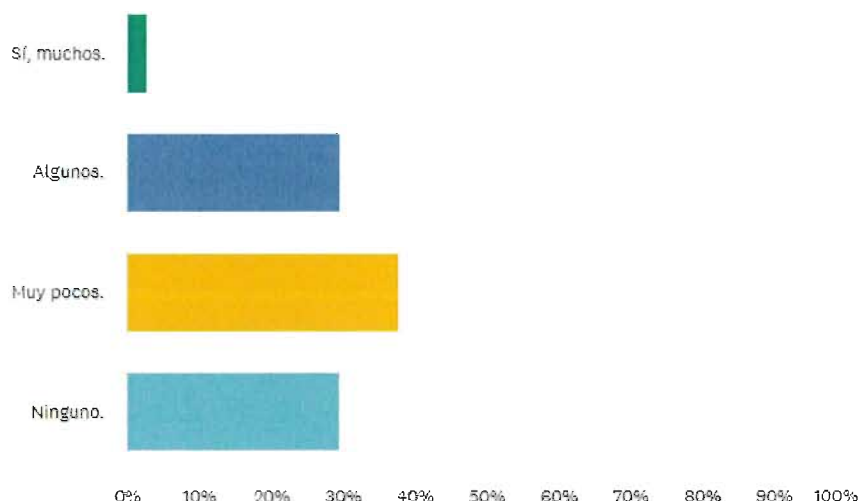
El promedio de la valoración en este caso se sitúa en un 2 sobre 3, teniendo en cuenta que porcentajes muy similares han respondido que necesita mejorar, es neutral y muy positiva (en torno al 30%).

- **¿Crees que existen políticas y programas en el Ayuntamiento que fomentan la igualdad de género?**



**NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.**      CIF-B47742143  
**CONTACTO@NUTCO.ES**  
**AYDA RAMÓN PRADERA: 1247009 VALLADOLID**

**40**



Alrededor del 3% de los encuestados cree que hay muchos programas y políticas en el Ayuntamiento que fomentan la igualdad de género y el 30% algunos.

Por el contrario, en torno al 67% entiende que hay muy pocos o ninguno, lo cual supone que mayoritariamente la percepción es negativa.

- **En caso de haber respondido afirmativamente de qué tipo:**

- o "Talleres, charlas y algún curso".
- o "Plan de acoso".

- **¿Has participado en programas de sensibilización o formación sobre Igualdad de Género en el Ayuntamiento?**

La gran mayoría de los encuestados indicaron que nunca han participado en programas de sensibilización o formación sobre perspectiva de género (94%).

- **¿Consideras que la comunicación interna en el Ayuntamiento promueve la igualdad de género y la diversidad?**

Los resultados muestran que una minoría, el 3%, cree que la comunicación interna en el Ayuntamiento siempre promueve la igualdad de género y la diversidad, mientras que un grupo más grande, el 37%, indicó que generalmente, en la mayoría de las ocasiones, sí promueve estas ideas. Sin embargo, un porcentaje significativo, el 33% y el 27% expresó que generalmente, en la mayoría de las ocasiones o nunca, respectivamente, la comunicación interna no promueve la igualdad de género y la diversidad.

- **¿Cómo se puede facilitar la puesta en marcha de las medidas que contenga el plan de igualdad?**

A continuación, pasamos a plasmar alguna de las respuestas recibidas:

- o "Reunión informativa".
- o "Adecuada planificación de recursos humanos".

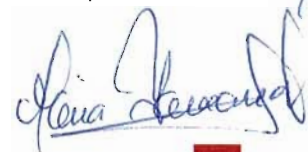
Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the page, including the name 'Ana Reyes Navarro' and other illegible signatures.

- "Igualdad de salario".
  - "Con información, promoción y formación sobre las medidas".
  - "Igualdad de oportunidades".
  - "Creo que empezando por los niveles salariales en el convenio por ejemplo las limpiadoras están por debajo de los peones en el convenio no se las considera ni peones".
  - "Con programas que fomenten la igualdad de genero"
  - "Trabajando y valorando cada uno de los puestos de trabajo y sus características"
  - "El Plan de Igualdad fijará unos objetivos y estrategias para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, por lo que será necesario establecer, en cada centro y en el Ayto en general, un sistema de seguimiento y evaluación para que dichos objetivos se lleven a cabo. Las medidas, en líneas generales, se basarán en el respeto de la Ley de Igualdad".
  - "Realizando y fomentando la participación en programas de igualdad".
- **¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**
- "Teletrabajo".
  - "Aprobación relación de puestos de trabajo".
  - "Formación".
  - "Escucha afectuosa"
  - "Crear un comité de vigilancia del área de igualdad de oportunidades"
  - "Igualdad en el desarrollo profesional, formación, información y promoción dentro del Ayto"
  - "Reuniones con deliberaciones en cada GRUPO DE TRABAJO"
  - "Cargos de responsabilidad a mujeres preparadas"
  - "Procesos de contratación de nuevo personal donde se potencie la inserción de la mujer"
  - "Paridad en bases de procesos de selección"
  - "Favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional y establecer protocolo del acoso"
  - "Establecer protocolos contra el acoso"

**Observaciones y sugerencias:**

- "Debería de fomentarse más la conciliación familiar cosa que se hace poco o es casi inexistente"

  
Carlos Barreira

  
Ana Barreira

- *“Sensibilizar la conciliación familiar, poner en marcha el protocolo de acoso laboral*
- *“La igualdad de género en una empresa implica igualdad en todos sus ámbitos: retribución, condiciones o acceso a promociones, entre otras”*
- *“Principalmente creo que desde el ayuntamiento se debe ser muy cuidadoso con la igualdad de oportunidades, con el lenguaje sexista, con la política de contratación..., ser capaces de transmitir estas ideas en materia de igualdad a la plantilla, y realizar un seguimiento real de que los objetivos se cumplan”*
- *“Que todos los empleados de la empresa tengan en sus correos el plan de igualdad que se va a realizar cuando esté terminado. Pare que lo puedan visualizar y aprender sobre él. Gracias”.*

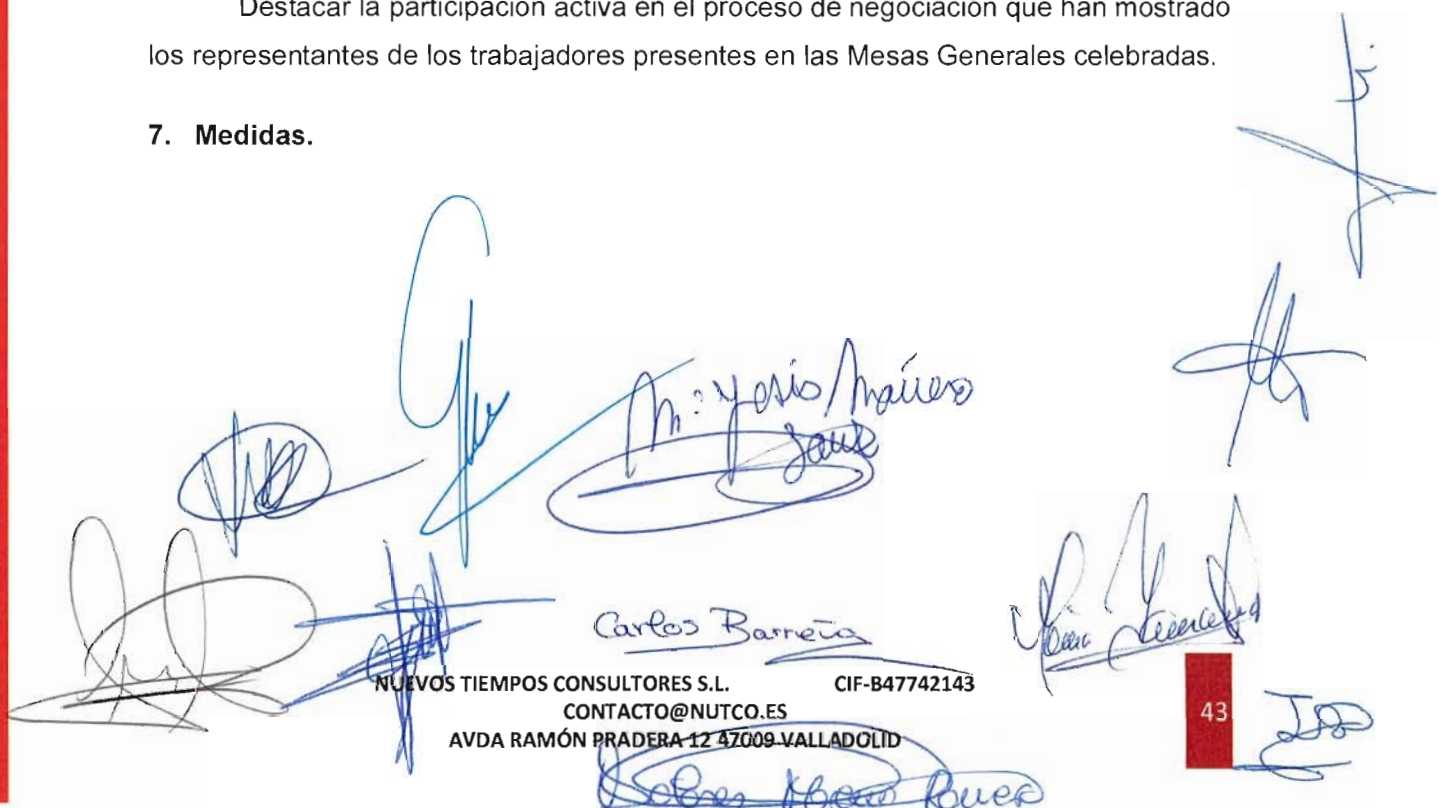
## 6. Negociación.

Se han mantenido diversas reuniones en el seno de la Comisión Negociadora, previa oportuna convocatoria y levantando las correspondientes actas, con el objetivo de aprobar el informe diagnóstico y negociar las acciones que forman parte del presente Plan de Igualdad. Estas medidas, que a continuación se detallan, han sido aprobadas por unanimidad por las personas integrantes de la Comisión Negociadora.

Las acciones incluidas en el Plan se encuentran relacionadas con las conclusiones obtenidas del diagnóstico de la situación del Ayuntamiento de Torrelaguna en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada, con el oportuno asesoramiento externo, con formación específica en la materia.

Destacar la participación activa en el proceso de negociación que han mostrado los representantes de los trabajadores presentes en las Mesas Generales celebradas.

## 7. Medidas.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature in the center that reads "M. Jesús Muñoz" and another below it that reads "Carlos Barreira". There are several other illegible signatures scattered around the page.

## Área 1. Procesos de selección y contratación

### Objetivo general:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.

### Objetivos específicos:

- Incorporación de la perspectiva de género en todas las ofertas de empleo y en los procesos de selección.
- Evitar la masculinización y feminización de todos los puestos de trabajo.
- Garantizar que todos los candidatos sean evaluados de manera justa y objetiva durante el proceso de selección, sin discriminación alguna.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Implementación de Políticas de Lenguaje Inclusivo en la redacción de las bases de selección, en la medida de lo posible.	Secretaría	Porcentaje de bases de selección con lenguaje inclusivo.  Número de términos sexistas eliminados.	Permanente
Implementación de Formación en Igualdad para el Equipo de Selección.	Secretaría	Porcentaje de miembros del equipo de selección que participan en la formación en igualdad.  Evaluación de la inclusión de criterios de igualdad de género y diversidad en los procesos de selección después de la formación.	2025
Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres, cuando sea posible, en las comisiones de selección.	Secretaría	Número de procesos.  Porcentaje de mujeres y hombres dentro de cada comisión.	Permanente.

## Área 2. Promoción profesional

### Objetivo general:

Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la promoción de mujeres y hombres en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

### Objetivos específicos:

- Fomentar la promoción profesional en el
- Crear las condiciones para asegurar que los procesos de promoción se llevan a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Promover la participación de las personas del sexo menos representado en los procesos de promoción profesional con el objeto de favorecer la homogeneización de los puestos de trabajo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Priorizar la promoción interna, en la medida de lo posible.	Secretaría	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones o nombramientos.	Permanente
Realizar un estudio que determine las posibles barreras para la promoción interna de mujeres y hombres y cómo eliminarlas.	Secretaría	Número de promociones internas, desagregado por sexo.  Cambios operados en las promociones internas.	2025
Configurar un procedimiento de promoción de personal objetivo, que describa las fases, pruebas así como las personas intervinientes.	Secretaría	Procedimiento elaborado.  Número de mujeres y hombres que participan desde su implementación.	2025

*Handwritten notes and signatures:*  
 - A large signature at the top right.  
 - Vertical text: "Nuevos tiempos consultores".  
 - A signature below the vertical text.

*Handwritten notes and signatures:*  
 - A large signature on the left side.  
 - Several other signatures and scribbles below it.

*Handwritten signature: Carlos Barreira*

*Handwritten signature: Dolores Maceo Paredes*

*Handwritten notes and signatures:*  
 - A signature at the top right of the bottom section.  
 - A signature below it.  
 - A signature at the bottom right.

Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres, cuando sea posible, en las comisiones de valoración de los procesos de promoción.

Secretaría

Número de comisiones constituidas.

Permanente.

Porcentaje de mujeres y hombres dentro de cada comisión.

Implementación de Formación en Igualdad para el Equipo responsable de evaluar las candidaturas.

Secretaría

Porcentaje de miembros del equipo de selección que participan en la formación en igualdad.

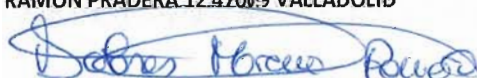
2025

Evaluación de la inclusión de criterios de igualdad de género y diversidad en los procesos después de la formación



M. Jesús Moreno  


Carlos Barreira  

### Área 3. Formación

#### Objetivo general:

Garantizar una oferta de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo ni género.

#### Objetivos específicos:

- Potenciar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla con una acción formativa cada año.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en general.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Desarrollar programas de formación para abordar las necesidades profesionales de la plantilla.	Secretaría	Porcentaje de los empleados que participan en los programas de formación diseñados.  Informe anual sobre el estudio de la aplicación de las habilidades y conocimientos adquiridos en el trabajo diario.	Permanente.
Formación en igualdad entre mujeres y hombres, dirigida a toda la plantilla. Mínimo una formación de 10 horas lectivas.	Secretaría	Número de cursos, desagregado por materias.  Número de personas participantes, desagregado por sexo.	Cada año durante la vigencia del Plan.
Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, fundamentalmente a la plantilla femenina.	Secretaría	Número de Acciones formativas realizadas por duración y tipología.	Permanente.
Se facilitará la realización de los cursos	Secretaría	Número de personas asistentes tras la	Permanente.

formativos en horario laboral con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral y garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornadas.

inclusión de esta acción, desagregado por sexo.




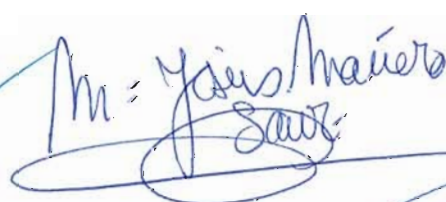


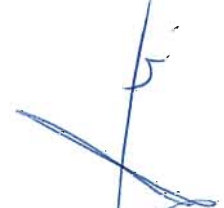


Número de cursos realizados fuera del horario laboral.

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

Secretaría

Medidas de compensación, desagregadas por sexo.

Permanente

  
  
  
  
  
  
  
  
**NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.**      **CIF-B47742143**  
**CONTACTO@NUTCO.ES**  
**AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID**  


**Área 4. Retribuciones y auditoría retributiva**

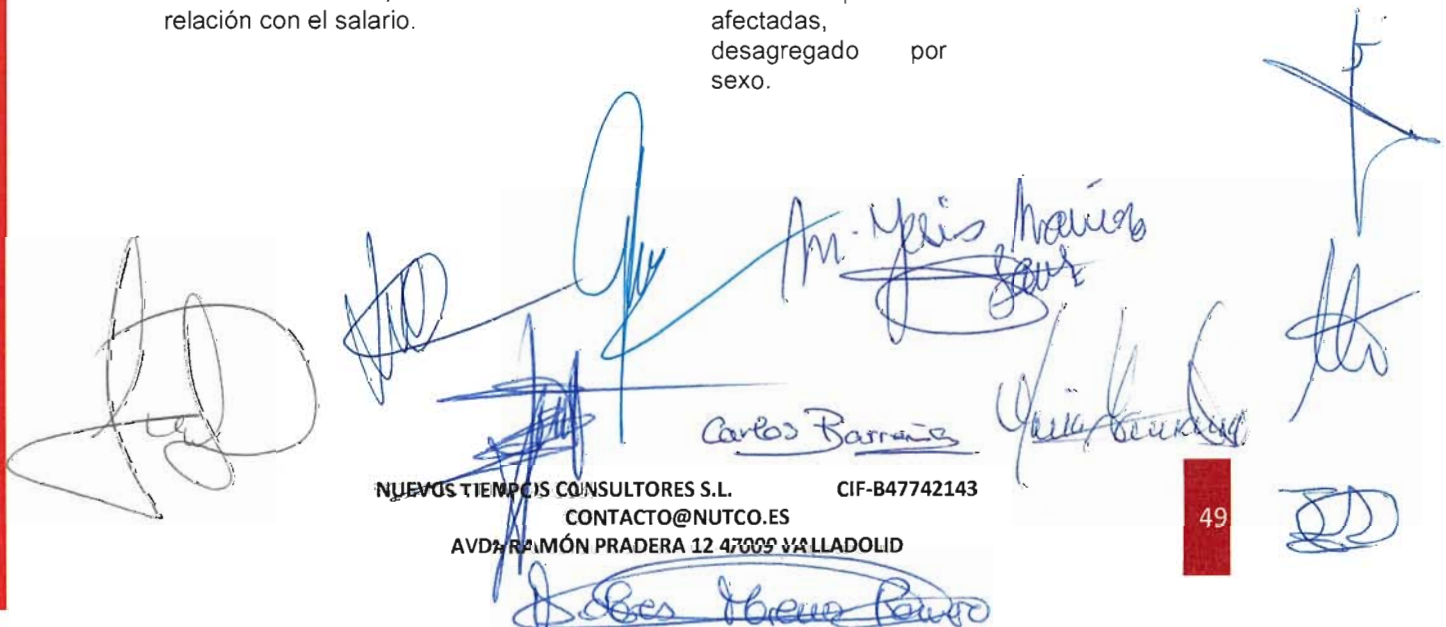
**Objetivo general:**

Desarrollar un sistema retributivo que no genere discriminación.

**Objetivos específicos:**

- Promover la igualdad salarial entre las trabajadoras y trabajadores.
- Garantizar la igualdad de género en los complementos salariales.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Registro retributivo anual en los términos fijados legalmente.	Secretaría	Salarios medios y medianas anuales por conceptos retributivos, grupo profesional, estudios y sexo.	A partir del año 2025.
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres así como los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales, en su caso.	Secretaría	Informe anual del análisis de la estructura salarial.	Anual.
Garantizar la no discriminación en casos de nacimiento o riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, en relación con el salario.	Secretaría	Informes de análisis en cada caso concreto.  Número de personas afectadas, desagregado por sexo.	Permanente



**Área 5. Infrarrepresentación femenina y condiciones de trabajo**

**Objetivo general:**

Lograr el equilibrio por sexo de la plantilla.

**Objetivos específicos:**

- Garantizar el principio de igualdad en las condiciones de trabajo.
- Mejorar en las políticas y prácticas de gestión del personal.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y categoría o grupos profesionales.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir situaciones discriminatorias.	Secretaría	Número de personas afectadas.	Anual
Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y diversidad en todos los niveles de la organización para mantener y fortalecer una cultura de trabajo inclusiva.	Secretaría	Porcentaje de empleados que asisten a las sesiones de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y diversidad.  Número de campañas realizadas.	Permanente.
Revisar periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Secretaría	Distribución de la plantilla por puestos y categorías o grupos, desagregado por sexo.	Anual


  
 Carlos Parreña
   
 NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L. CIF-B47742143
   
 CONTACTO@NUTCO.ES
   
 AVD. ALFONSO PRADERA 12 47009 VALLADOLID
   
 50

**Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

**Objetivo general:**

Impulsar y fomentar la corresponsabilidad y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

**Objetivos específicos:**

- Informar a todo el personal de los recursos existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como fomento del uso de estas medidas, por parte de todas las personas trabajadoras.
- Desarrollar una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Elaboración de un manual de medidas de conciliación para la plantilla.	Secretaría	Personas receptoras del manual, desagregado por sexo.	Permanente.
Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles al conjunto de la plantilla, visibilizando el derecho de su disfrute.	Secretaría	Elaboración de comunicaciones internas: número y características. Número de personas receptoras, desagregado por sexo.	Permanente.
Realización de al menos una formación durante la vigencia del plan con un mínimo de 4 horas lectivas.	Secretaría	Comportamientos y acciones de las personas trabajadoras tras la recepción de la información. Relación de participantes, desagregando los datos por sexo.	Anual

*M. Reyes Moreno*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*Carlos Barreira*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Garantizar la participación en la formación a las personas con jornada reducida, contrato suspendido o en excedencia por motivos familiares.

Secretaría

Número de personas que disfrutan de sus derechos de conciliación que acceden a cursos de formación.

Permanente.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*M. Jesús Martínez*

*José María*

*Carlos Barreira*

*Sobre, Teresa Romo*

*José María*

*José María*

**Área 7. Prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo**

**Objetivo general:**

- Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Proporcionar un entorno libre de cualquier forma de acoso laboral, incluido el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Objetivos específicos:**

- Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier acoso o conductas inapropiadas.
- Establecer los procedimientos adecuados para evitar y actuar ante cualquier riesgo de acoso en el entorno laboral, garantizando un entorno laboral libre de acoso, y en especial el acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de acoso sexual.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Modificación y difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso existente.	Secretaría	Reuniones mantenidas por la comisión para la modificación del Protocolo.  Comunicaciones en los diferentes medios de comunicación interna de la empresa.	Con la entrada en vigor del Plan.
Crear un canal de denuncias específico para la prevención del acoso laboral.	Secretaría	Número de personas que hacen uso del canal.  Tipología de denuncias presentadas.	Con la entrada en vigor del Plan.
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Servicio de Prevención de Riesgos	Número de acciones formativas impartidas.	Permanente.
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre acoso laboral.	Servicio de Prevención de Riesgos	Número de acciones formativas impartidas.	Permanente.

**Área 8. Seguridad, Salud laboral y equipamientos**

**Objetivo general:**

Garantizar un entorno laboral seguro, saludable y equitativo para todos los trabajadores, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

**Objetivos específicos:**

- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- Diseñar una política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Servicio de Prevención de Riesgos	Número de medidas propuestas y puestas en marcha.  Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.	Permanente.
Impartir formación a la plantilla sobre el Protocolo de Prevención de Riesgos.	Servicio de Prevención de Riesgos	Registro de acciones formativas dirigidas a la plantilla.  Número de personas trabajadoras, desagregadas por sexo que realiza la formación.	Permanente.

*(Handwritten signatures and notes in blue ink)*

M. Jesús Martínez  
Carlos Barreira  
Dobres Huevo Puro

## 8. Plan de Igualdad.

### 8.1. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias.

La resolución de aquellas discrepancias que puedan ir surgiendo a lo largo de la aprobación, aplicación y revisión del presente Plan de igualdad se producirá en los términos en los que se establezca en las normas de aplicación sobre la materia, concretados en el marco jurídico del mismo.

### 8.2. Implantación, seguimiento y evaluación.

Una vez puesto en marcha, y al objeto de efectuar el seguimiento del Plan de Igualdad, se designarán los miembros de la correspondiente Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tiene por objeto la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación dentro de la Empresa, determinando el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el mismo, identificando posibles necesidades nuevas no tenidas en cuenta en el momento de la elaboración o detectando posibles dificultades en la implantación que precisen medidas correctoras.

Esta Comisión, tendrá carácter paritario y permanente, estará compuesta por la representación de la empresa y sindical, y entre sus funciones destacan:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación dentro de la empresa.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre materias de Igualdad.

Para el ejercicio de estas funciones, se reunirá de forma periódica, en sesión ordinaria anualmente, y, de manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 5 días hábiles de antelación.

En todo lo no previsto, se estará a la normativa reguladora recogida en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Ante cualquier incidencia, cambio o circunstancia que ponga de manifiesto la falta de adecuación del Plan a la realidad de la empresa, se realizará la revisión de las medidas previstas en el mismo, con la actualización del diagnóstico, para garantizar que

*Carlos Barreira*

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L.

CIF-B47742143

CONTACTO@NUTCO.ES

AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID

las medidas del Plan continúan aplicándose como se hubiera previsto. Como resultado de esta fase de revisión, se elaborará un informe cada año que detalle la ejecución de las acciones, clarificando cuáles de ellas se están ejecutando y cuáles no, los obstáculos encontrados o el grado de participación de su ejecución.

Todas las modificaciones del Plan de Igualdad firmado y sus posibles ajustes se negociarán, aprobándose como se apunta en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad (por mayoría de cada una de las partes).

La evaluación final se realizará una vez concluya el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad, con la valoración de la ejecución de lo previsto en el mismo.

Con ella lo que se pretende es conocer el grado de cumplimiento global que ha tenido el Plan, y servir de base al diagnóstico de la situación de la empresa tras la aplicación de este. Esta fase final de evaluación será crucial para determinar el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación, pues se valora desde una perspectiva crítica, lo actuado y las estrategias se llevarán a cabo en el futuro.

Como resultado de esta fase, se elaborará un informe final que contendrá la evaluación de los resultados, del proceso y del impacto que ha tenido el Plan, y se compararán con los propuestos al inicio para definir si se han alcanzado o no los objetivos propuestos, o las medidas necesarias para que se llegue al cumplimiento de estos.

### **8.3. Compromiso con la prevención de cualquier situación de acoso laboral.**

Dentro del compromiso del Ayuntamiento de Torrelaguna con la tolerancia cero a la concurrencia dentro de su organización de cualquier tipo de acoso laboral y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, se suscribe por dicha Corporación el II Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, por razón de sexo, la violencia en el ámbito digital y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la libertad moral en el ámbito laboral que acompaña el presente Plan como Anexo.



Carlos Barreira

Am. Jesús Mañero

CIEN

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES S.L. CIF-B47742143  
CONTACTO@NUTCO.ES  
AVDA RAMÓN PRADERA 12 47009 VALLADOLID

56

JED

## 9. Glosario.

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo:

### - **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5).

### - **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6.1)

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (Artículo 6.2).

### - **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1)

**Acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

### - **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

- **Acoso discriminatorio.**

Conducta no deseada que, de manera injusta y desfavorable, diferencia en el trato a las personas en función de su origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y que supone un atentado contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, ofensivo o humillante.

- **Violencia en el ámbito digital:**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

- **Conciliación personal, familiar y laboral.**

Derecho que se reconoce a los trabajadores en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

El empresario está obligado a pagar por la presentación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)



Handwritten signatures in blue ink, including names like Carlos Barreira and others, scattered across the bottom of the page.