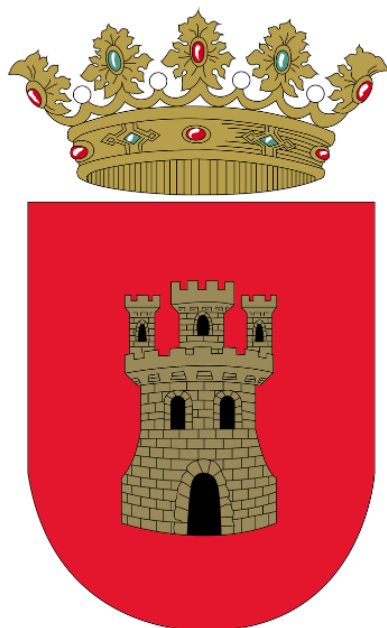


# PLAN DE IGUALDAD INTERNO

**AYUNTAMIENTO ATZENETA DEL MAESTRAT**



# Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
COMPROMISO DE LA ENTIDAD.....	5
MARCO JURÍDICO.....	7
ÁMBITO INTERNACIONAL.....	9
ÁMBITO NACIONAL.....	11
ÁMBITO AUTONÓMICO.....	12
PRINCIPIOS APLICABLES.....	13
METODOLOGÍA.....	16
ÁMBITO Y VIGENCIA.....	19
PARTES QUE CONFORMAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	21
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO.....	23
AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	27
OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	30
ÁREA 1. CULTURA DE LA ENTIDAD Y COMUNICACIÓN.....	33
ÁREA 2. CONDICIONES LABORALES.....	36

ÁREA 3. ACCESO Y SELECCIÓN .....	38
ÁREA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	40
ÁREA 5. FORMACIÓN.....	42
ÁREA 6. RETRIBUCIONES.....	44
ÁREA 7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....	45
ÁREA 8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	51
ÁREA 9. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	54
PROCESO DE MODIFICACIÓN .....	56
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	60
CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS .....	66

## INTRODUCCIÓN

La normativa vigente reconoce la igualdad de todas las personas, prohibiendo cualquier discriminación por razón de sexo. Tomar conciencia de las desigualdades sexistas es un paso previo a la realización de actuaciones que promuevan la igualdad.

En la actualidad, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es aún una meta por alcanzar. Esto puede percibirse, por ejemplo, en la desigual distribución de los cuidados y de las responsabilidades domésticas, cuya carga continúa teniendo mayor peso para las mujeres, aunque exista un escaso reconocimiento del desempeño de estas tareas. También podemos atender a la violencia de género, que es la máxima expresión de la desigualdad entre hombres y mujeres. Este tipo de violencia representa una violación general de los derechos humanos: el derecho a la vida, a la seguridad, a la dignidad, a la integridad física y mental; y constituye, por consiguiente, un obstáculo al desarrollo de una sociedad democrática. Esta se utiliza como mecanismo de control y castigo sobre las mujeres. Se establece así una relación asimétrica de poder derivada de la socialización genérica [dominación del hombre y sumisión de la mujer].

Esto quiere decir que nos encontramos con una dualidad en la que por un lado hay una aparente sensación de igualdad pero que en realidad no es tal. A esta circunstancia se debe de añadir, además, el vigente sistema de violencia simbólica que está plenamente interiorizado y normalizado por toda la sociedad. La construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre exige la implicación de todos los agentes sociales, empresas e instituciones mediante la erradicación de las discriminaciones existentes.

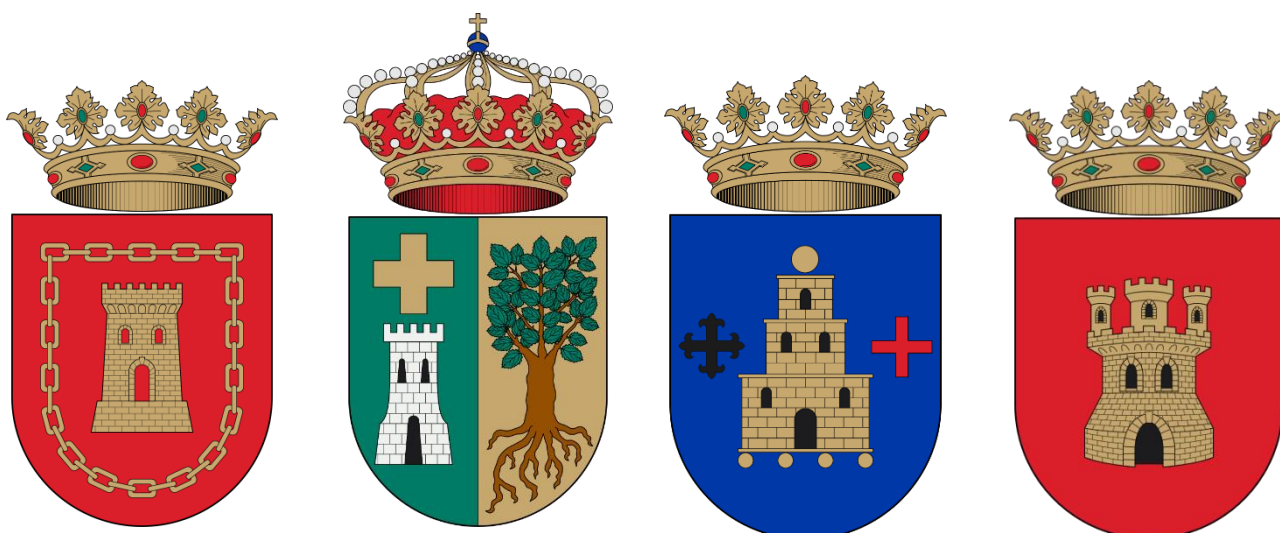
## COMPROMISO DE LA ENTIDAD



El Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat, perteneciente a la Mancomunidad de Penyagolosa, se compromete firmemente con la promoción de la igualdad de género como un pilar fundamental de su identidad institucional. La Mancomunidad de Penyagolosa, conocida también como los 'Pueblos del Norte', está compuesta por los municipios de Atzeneta del Maestrat, Benafijos, Xodos y Vistabella del Maestrat. En conjunto, estos

municipios trabajan para crear un entorno inclusivo y equitativo para todas las personas que forman parte de su comunidad.

Actualmente, la Mancomunidad está elaborando su propio Plan de Igualdad, reafirmando su compromiso con la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. Este plan busca implementar políticas y acciones concretas que fomenten la igualdad de género en todas las áreas de actuación, demostrando así su voluntad de avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva para todos sus habitantes.



El Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat, en su firme compromiso con la construcción de una comunidad más igualitaria, ha desarrollado y puesto en marcha previamente dos herramientas fundamentales: el Plan Municipal de Igualdad y el Plan Municipal contra la Violencia de Género. Estas iniciativas reflejan una clara voluntad de avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de erradicar cualquier forma de violencia de género en el ámbito local.

El Plan Municipal de Igualdad tiene como objetivos garantizar la continuidad de las políticas de igualdad en el municipio, asegurar que todo el personal del Ayuntamiento esté informado y sensibilizado sobre estas medidas, y alcanzar una igualdad efectiva en todos los niveles y ámbitos de actuación municipal. Además, se busca difundir el Plan de Igualdad tanto en el ámbito interno del Ayuntamiento como en el externo, incrementando los conocimientos y la sensibilidad de las personas trabajadoras en temas de igualdad de oportunidades y en la incorporación de la perspectiva de género en sus áreas de trabajo. Este plan también promueve la inclusión transversal de criterios de género e igualdad de oportunidades en todos los proyectos, acciones y servicios que el Ayuntamiento desarrolla.

Paralelamente, el Plan Municipal contra la Violencia de Género articula su acción en tres líneas estratégicas clave. La primera de ellas se centra en la prevención, la educación, la sensibilización y la detención de la violencia de género. La segunda línea estratégica aborda la atención y la protección integral de las víctimas, garantizando su seguridad y bienestar. Por último, la tercera línea estratégica se dedica a visibilizar todas las formas de violencia que se ejercen contra las mujeres, para generar conciencia social y promover un cambio cultural profundo.

En este contexto, la implementación de un Plan de Igualdad Interno en el Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat no solo refuerza el compromiso ya existente con la igualdad y la lucha contra la violencia de género, sino que también asegura la coherencia y continuidad de estas políticas dentro del propio organismo municipal, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para todos y todas.



**MARCO  
JURÍDICO**



**INTERNACIONAL**



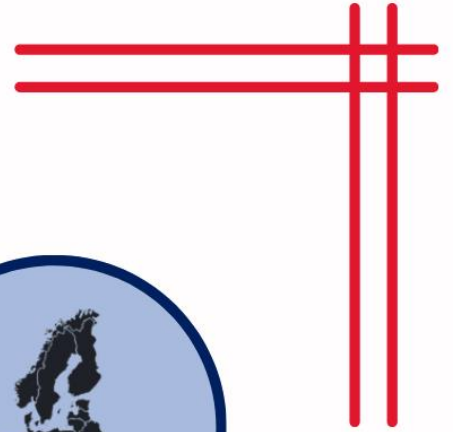
**EUROPEO**



**NACIONAL**



**AUTONÓMICO**



# INTERNACIONAL

≈ **Carta de las Naciones Unidas de 1945:** primer instrumento que, a partir de su preámbulo, reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres. “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”

≈ **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948:** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.

≈ **Conferencia Beijing 1975:** La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.



# EUROPEO

≈ **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

≈ **Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011**, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

≈ **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

≈ **Plan de Acción en materia de género 2016-2020**: se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

≈ **Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) 2030**: ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

# NACIONAL

≈ **Constitución española 1978, Artículo 14:** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

≈ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.

≈ **Ley 07/2007 de 12 de abril,** del Estatuto Básico del Empleado Público y 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: Disposición adicional séptima.

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

**2.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

≈ **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. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- |   |  |
|---|--|
| a) Proceso de selección y contratación. | e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.   |
| b) Clasificación profesional.           | f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. |
| c) Formación.                           | g) Infrarrepresentación femenina.  |
| d) Promoción profesional.               | h) Retribuciones.  |
|   | i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.                                  |

# AUTÓNOMICO

≈ Ya en la Comunidad Valenciana, se debe poner de relieve el propio **Estatuto de Autonomía que establece en el artículo 10 la prioridad de la Generalitat** de centrarse en ámbitos como la igualdad de oportunidades y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y más específicamente el artículo 11 recoge la plena participación en la vida laboral, social, familiar y política de hombres y mujeres sin discriminaciones.

≈ **De forma concreta, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana** para la Igualdad entre Mujeres y Hombres pretende establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

≈ **Decreto 133/2007 del Consell** que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.

≈ **Ley 7/2012 de 23 de noviembre**, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana y el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista, compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.

≈ **Ley 8/2017, de 7 de abril**, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.



**PRINCIPIOS  
APLICABLES**

El presente Plan de Igualdad está claramente marcado por una serie de principios rectores que pretenden implantar dentro de la entidad una absoluta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos principios se pueden exponer de la siguiente manera:

## **PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD**

Para fortalecer la capacidad de diseñar e implementar políticas y programas orientados al fomento y promoción de la igualdad.

## **RESPECTO A LA DIVERSIDAD**

Tiene como fin promover y propiciar el entendimiento de las personas con diferentes condiciones, reconociendo la singularidad y diferencias de cada una de ellas.

## **ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ROLES**

Con este principio, se pretende acabar con las ideas preconcebidas establecidas en base a los papeles tradicionalmente atribuidos a mujeres y hombres.

## **FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD**

Pretende impulsar el reparto equilibrado de tareas domésticas y responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa los tiempos en la vida de las mujeres y de los hombres.

## **TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN**

La transparencia consiste en aportar información clara, comprensible, sin emitir juicios de valor u opiniones subjetivas. Consiste en expresarse de manera clara, veraz y objetiva.

La participación haría referencia a que, durante todo el proceso, las partes se mantuvieran involucradas, comprometidas y colaborativas en cada uno de los pasos que se vayan produciendo para avanzar en la elaboración y curso del presente Plan de Igualdad

## **BUENA FE**

Significa actuar de acuerdo a las exigencias morales y éticas que rigen el sistema normativo de una comunidad. Las acciones de una persona deben estar en la misma línea de lo que la sociedad considera como un acto honrado y leal.

## **CERO VIOLENCIA DE GÉNERO**

Una sociedad sana no puede permitir ningún tipo de violencia hacia las mujeres ya sea esta explícita, como puede serlo una agresión de carácter físico, o implícita como el sentimiento de malestar, incomodidad o miedo que se pueda generar o desprender de una situación de acoso. Su objetivo, es proteger a las mujeres y evaluar el riesgo que corren tanto ellas como sus hijas e hijos ante situaciones violentas que atenten contra sus personas.



# METODOLOGÍA

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado teniendo en cuenta el contexto social, territorial e histórico en el que se sitúa el Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat.

Asimismo, este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa, desarrollada de manera consensuada entre el personal de la propia entidad y la gerencia de la misma.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:



El objetivo principal que se pretende conseguir con el presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Además, se busca contribuir a instaurar la igualdad tanto en el ámbito laboral de la entidad, como a nivel social e individual.

Se tiene como objetivo inculcar a la plantilla unos principios de igualdad real y efectiva, y de esta manera, contribuir a que estas personas los interioricen y trasladen poco a poco a su vida diaria. Para ello se ha realizado un estudio de la situación actual de las personas trabajadoras en la entidad desagregado por sexos. Este estudio se ha realizado en base a un cuestionario diagnóstico cuantitativo y cualitativo, el cual ha sido cumplimentado por varios departamentos de la entidad siguiendo una metodología aplicable a estudios de género

Para favorecer el estudio de los datos, éstos se muestran en un documento independiente mediante gráficas para poder analizar de manera visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

- Características generales
- Acceso y Selección
- Clasificación Profesional
- Antigüedad en la entidad
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Formación
- Conciliación
- Retribución
- Acoso Sexual y por Razón de Sexo
- Violencia de género

Una vez obtenida la información del análisis diagnóstico, se ha procedido a establecer los objetivos, así como las medidas para cumplirlos. Junto con estos objetivos y medidas incorporadas en este Plan de Igualdad, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y comprobar su efectividad y, de tal manera, poder analizar el impacto que dichas medidas tienen dentro de la entidad. Además, se establece un cronograma, a modo orientativo, de apoyo para implementar las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad en base a un orden de prioridades.



**ÁMBITO  
Y  
VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad ha sido consensuado y aprobado por parte del Ayuntamiento y por la representación de la plantilla a través de un/a representante del sindicato UGT y un/a representante del sindicato CCOO, lo que pone de manifiesto que, el resultado, se encuentra basado en el diálogo y en la buena fe.

De la misma manera, mediante el presente Plan de Igualdad, se legitima a la entidad para su presentación ante REGCON [Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad].

## PERSONAL

Dirigido a todas las personas trabajadoras que componen la plantilla del Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat

## TERRITORIAL

El presente Plan de igualdad será de aplicación en el territorio de actuación del Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat, sito en Castellón. De esta manera, el ámbito territorial de aplicación es para todas aquellas personas que realicen su actividad laboral en la entidad.

## TEMPORAL

El plazo de vigencia del Plan de Igualdad se inicia el 16/09/2024 y se extiende hasta el 16/09/2028. Una vez finalice la vigencia del presente Plan, se deberá de iniciar la negociación de uno nuevo.



**PARTES QUE  
CONFORMAN  
EL PLAN DE  
IGUALDAD**

La creación de la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad se elaborará de acuerdo al R.D. 901/2020 de 13 de octubre, así como en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de marzo y Real Decreto-Ley 06/2019 de 1 de marzo.

Su composición estará integrada por representación de la parte del ayuntamiento y por representación de la parte social.

La comisión deberá ser paritaria, es decir, deberá estar integrada por el mismo número de representantes de la entidad y de la parte social.

#### **EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD CON VOZ Y VOTO:**

**IVÁN PITARCH SORRIBES** - Secretario

**CONSUELO BELTRÁN PORCAR** - Concejala

#### **EN REPRESENTACIÓN DE LA PARTE SOCIAL CON VOZ Y VOTO:**

**FRANCISCO JAVIER PAREDES PAREDES** – Representante de UGT

**ELECTRA AÑO CABAÑÉS** – Representante de CCOO

Por otro lado, la entidad contará con el asesoramiento de una consultora externa experta en planes de igualdad

**Data Consulting** ha permanecido siempre activa prestando el asesoramiento que ha sido necesario en cada momento, informando de la normativa aplicable e impulsando el proceso mediante la convocatoria de las reuniones, así como a través de la redacción y envío a las partes de las actas para aprobar los contenidos abordados.



**ANÁLISIS  
DIAGNÓSTICO**

El municipio de Atzeneta del Maestrat, situado en la comarca del Alto Maestrazgo en Castellón, ha demostrado un fuerte compromiso con la promoción de la igualdad de género. Este compromiso se refleja en la implementación de un Plan Municipal de Igualdad y un Plan contra la Violencia de Género. Como parte de este compromiso, se ha llevado a cabo un diagnóstico interno para evaluar la situación de igualdad dentro de la plantilla municipal. El objetivo principal del diagnóstico es identificar posibles desigualdades y establecer las bases para un Plan de Igualdad interno que promueva la equidad de género en el ámbito laboral.

El análisis se realiza teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por género, los puestos de trabajo que ocupan, las condiciones laborales, la formación, la promoción profesional y las medidas de conciliación de la vida laboral y personal. Se observa que, aunque la plantilla municipal está compuesta mayoritariamente por mujeres, existen áreas en las que se detectan desequilibrios, como en los puestos de mayor responsabilidad, donde hay una mayor presencia masculina.

Uno de los aspectos destacados en el diagnóstico es la necesidad de fortalecer las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, ya que se han detectado diferencias en la percepción de estas medidas entre hombres y mujeres. Como se puede observar, en la plantilla laboral, el grupo de mujeres presenta un porcentaje significativamente mayor de trabajadores con responsabilidades familiares en comparación con el grupo de hombres. En particular, el 86% de los hombres no tiene responsabilidades familiares, lo que indica que una gran mayoría de ellos no está encargada del cuidado de dependientes u otras obligaciones familiares significativas.

Por otro lado, en el grupo de mujeres, el 57% no tiene responsabilidades familiares, lo que refleja una diferencia notable. Esto significa que, en comparación con los hombres, una proporción menor de mujeres no está involucrada en el cuidado de familiares u otras responsabilidades del hogar.

Se resalta, pues, la importancia de la formación en igualdad de género, tanto para el personal directivo como para el resto del equipo, con el fin de sensibilizar y capacitar a toda la plantilla en temas de igualdad. El diagnóstico concluye con una serie de recomendaciones y propuestas de mejora para garantizar que el Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat avance hacia una igualdad real y efectiva en su entorno laboral. Estas propuestas incluyen la implementación de acciones concretas para corregir los

desequilibrios detectados, así como el seguimiento y la evaluación continua de las medidas adoptadas para asegurar su efectividad a lo largo del tiempo.

## DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo, el Ayuntamiento cuenta con un total de 13 personas trabajadoras, de las cuales el 54% son hombres y el 46% son mujeres, reflejando un equilibrio de género. Sin embargo, la evolución de las contrataciones muestra una mayor incorporación de mujeres en los últimos años, lo que ha contribuido a mantener este equilibrio.

En términos de edad, la mayoría de las personas trabajadoras del Ayuntamiento se encuentra en los rangos de 35 a 44 años y de 50 a 59 años, lo que sugiere una fuerza laboral con experiencia considerable. No obstante, solo uno de los empleados tiene menos de 30 años, lo cual podría indicar una necesidad de atraer a trabajadores/as más jóvenes para garantizar la renovación generacional.

Respecto al nivel formativo, la plantilla del Ayuntamiento presenta diversidad, con una mayor proporción de hombres en los niveles educativos más bajos y más altos, mientras que las mujeres predominan en el nivel educativo intermedio [ESO].

Desde una perspectiva de género, cabe señalar que la distribución de los puestos en el Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat refleja cierta segregación en función de las responsabilidades laborales. Aunque en los roles de auxiliar administrativo e informador turístico se observa una paridad de género, el puesto de limpieza está ocupado exclusivamente por mujeres, lo que sugiere una concentración de mujeres en roles tradicionalmente feminizados.

En los grupos profesionales ocupados por una sola persona, los roles de secretario/a, alguacil, oficial, peón de usos múltiples y peón de agrocompostaje están ocupados por hombres, mientras que las mujeres ocupan puestos como AEDL y auxiliar de geriatría, que también son posiciones tradicionalmente asociadas con el género femenino.

Esta distribución indica una tendencia donde, las mujeres y los hombres, en cierta medida, reproducen los estereotipos de género tradicionales.

La distribución por departamentos también muestra tanto equilibrio como segmentación de género. Mientras que algunos departamentos, como la administración general y la oficina de turismo, tienen una representación equilibrada de hombres y mujeres, otros, como el departamento de AEDL, están completamente feminizados. No obstante, es importante señalar que la mayoría de puestos de trabajo están ocupados por una sola persona, lo cual implica la imposibilidad de que exista una diversificación de género en los mismos.

En conclusión, el análisis diagnóstico revela que, aunque el Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat ha hecho progresos significativos en la promoción de la igualdad de género, todavía existen áreas donde se pueden realizar mejoras para asegurar un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Estos hallazgos servirán como base para el desarrollo de un Plan de Igualdad interno que responda efectivamente a las necesidades de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.



**AUDITORÍA  
RETRIBUTIVA**

## INFORME DE BRECHA SALARIAL

<b>TOTAL GENERAL</b>		
CATEGORÍA	PROMEDIO	MEDIANA
	% BRECHA	% BRECHA
INFORMADOR TURÍSTICO	<b>78%</b>	<b>78%</b>

<b>SALARIO BASE</b>		
CATEGORÍA	PROMEDIO	MEDIANA
	% BRECHA	% BRECHA
INFORMADOR TURÍSTICO	<b>78%</b>	<b>78%</b>

<b>SALARIO BASE ARMONIZADO</b>		
CATEGORÍA	PROMEDIO	MEDIANA
	% BRECHA	% BRECHA
INFORMADOR TURÍSTICO	<b>-44%</b>	<b>-44%</b>

## DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

En base a los datos cuantitativos aportados por el Ayto. de Atzeneta del Maestrat, concluimos que no existen diferencias significativas en la percepción de los salarios entre las personas trabajadoras. Aunque se identificaron brechas salariales en el puesto de INFORMADOR TURÍSTICO, se encuentran justificadas por criterios objetivos, tales como el tiempo efectivamente trabajado y los complementos añadidos al salario base.

Es importante destacar que, aunque la plantilla del Ayuntamiento se percibe como estable, el análisis de la antigüedad en años muestra que, en realidad, es relativamente 'joven' en términos de permanencia. La mayoría de las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, cuentan con menos de 5 años de antigüedad. Esto indica que la mayoría del personal no lleva mucho tiempo en la entidad, lo cual refleja un dinamismo en la contratación y renovación de personal.

Además, los puestos de trabajo no están sujetos a un convenio colectivo. En su lugar, las tablas salariales se acuerdan en base al presupuesto del Ayuntamiento. Este proceso incluye una aprobación en el pleno, la exposición de las tablas en el Boletín Oficial de la Provincia [BOP], y la resolución de alegaciones, si las hubiera. Este procedimiento asegura que las condiciones laborales sean adecuadas y transparentes para toda la plantilla.

A pesar de no estar obligados por ley a realizar este tipo de registros salariales, el Ayto. de Atzeneta del Maestrat está comprometido con la igualdad y la transparencia en sus políticas salariales. Este compromiso se refleja en su esfuerzo por mantener una política salarial basada en criterios objetivos y no discriminatorios.



**OBJETIVOS**

**Y**

**MEDIDAS**

El Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat considera el Plan de Igualdad como un conjunto estructurado de medidas que pueden ser evaluadas y están dirigidas a asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la organización. Este plan tiene como objetivo prevenir cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, garantizando que todos los integrantes de la plantilla, sin importar su género, reciban un trato justo en todos los aspectos laborales. Esto implica que, con igualdad de capacidades, conocimientos y cualificaciones, tanto hombres como mujeres deben poder desempeñar sus funciones sin que su sexo, edad, etnia o religión representen una barrera. Además, se asegura que estas condiciones se reflejen de manera justa en cuanto a salarios, acceso a la formación y oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización.

El Ayuntamiento sigue los principios del artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007 [LOIEMH], que establece que la igualdad de trato entre mujeres y hombres implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, incluyendo de manera especial aquellas derivadas de la maternidad, responsabilidades familiares y estado civil. Con estos principios en mente, el Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat se compromete a garantizar que no existan procesos o políticas discriminatorias por razón de sexo en las áreas de acceso, selección, contratación, formación, promoción y remuneración.

Asimismo, el Ayuntamiento tiene como propósito fomentar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar mediante la implementación de medidas específicas. Estas acciones están diseñadas para que todas las personas trabajadoras gestionen sus responsabilidades familiares y personales sin afectar su desarrollo profesional.

Finalmente, el Ayuntamiento de Atzeneta del Maestrat deja claro que considera inaceptable cualquier forma de acoso sexual o discriminación por razón de sexo dentro de su organización. Los objetivos planteados en el Plan de Igualdad se alcanzarán en la medida en que las personas trabajadoras se comprometan a romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se logrará mediante una labor continua de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

<b>ÁREA 1.</b> CULTURA DE LA ENTIDAD Y COMUNICACIÓN	<b>ÁREA 6.</b> RETRIBUCIONES
<b>OBJETIVO 1 :</b> Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización y a la totalidad de la plantilla, reforzando el compromiso	<b>OBJETIVO 6:</b> Dar continuidad a la política salarial basada en la equidad entre sexos
<b>5 MEDIDAS</b>	<b>1 MEDIDA</b>
<b>ÁREA 2.</b> CONDICIONES LABORALES	<b>ÁREA 7.</b> CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
<b>OBJETIVO 2:</b> Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la entidad, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.	<b>OBJETIVO 7:</b> Garantizar que todas las personas puedan ejercitar plenamente su derecho al trabajo, independientemente de sus circunstancias familiares y que no sufran discriminación alguna en el trabajo por razón del cuidado dispensado a terceros dependientes.
<b>3 MEDIDAS</b>	<b>9 MEDIDAS</b>
<b>ÁREA 3.</b> ACCESO Y SELECCIÓN	<b>ÁREA 8.</b> SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
<b>OBJETIVO 3:</b> Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.	<b>OBJETIVO 8:</b> Promover y garantizar un entorno laboral seguro, saludable y equitativo, teniendo en cuenta las diferencias de género y sus impactos en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
<b>3 MEDIDAS</b>	<b>4 MEDIDAS</b>
<b>ÁREA 4.</b> PROMOCIÓN PROFESIONAL	<b>ÁREA 9.</b> PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<b>OBJETIVO 4:</b> Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos.	<b>OBJETIVO 9:</b> Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, para proteger a todos las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual.
<b>3 MEDIDAS</b>	<b>3 MEDIDAS</b>
<b>ÁREA 5.</b> FORMACIÓN	<b>TOTAL</b>
<b>OBJETIVO 5:</b> Incorporar al plan de formación talleres teórico-prácticos en materia de igualdad y perspectiva de género para la plantilla del Ayto. de Atzeneta del Maestrat	<b>9</b> <b>ÁREAS</b>
<b>3 MEDIDAS</b>	<b>34</b> <b>MEDIDAS</b>

# ÁREA 1.

# CULTURA DE LA ENTIDAD Y COMUNICACIÓN

<b>Nº</b>	1.1															
<b>MEDIDA</b>	Difusión del Plan de Igualdad entre todas las personas trabajadoras.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Poner en marcha la implantación del Plan de Igualdad.															
<b>INDICADORES</b>	Aprobación del Plan de Igualdad Documentos de difusión															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	1.2															
<b>MEDIDA</b>	Creación de una Comisión de Seguimiento encargada de velar por el cumplimiento del presente Plan de Igualdad.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurar el cumplimiento del Plan de Igualdad															
<b>INDICADORES</b>	Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento.															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento y RRHH															
<b>PRIORIDAD</b>	 ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	3T	4T	1T	2T	3T	3T	4T	1T	2T	3T	3T
																

<b>Nº</b>	1.3															
<b>MEDIDA</b>	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer [8 de marzo] y el Día Internacional contra la Violencia de Género [25 de noviembre] a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Visibilizar la igualdad en la entidad y su posicionamiento contra la violencia de género															
<b>INDICADORES</b>	Campañas realizadas, carteles, infografías...															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento															
<b>PRIORIDAD</b>	 MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
																

<b>Nº</b>	1.4															
<b>MEDIDA</b>	Revisar el lenguaje y contenidos de las comunicaciones, tanto internas como externas.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar que la comunicación con el personal y la ciudadanía esté libre de sesgos de género															
<b>INDICADORES</b>	Documentos y publicaciones revisadas, con sus correspondientes correcciones.															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento, Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	1.5															
<b>MEDIDA</b>	Elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje para su aplicación interna y externa.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Utilizar un lenguaje neutro en las comunicaciones de la entidad.															
<b>INDICADORES</b>	Documento: Guía para un uso no sexista del lenguaje Difusión de la guía															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento, Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

# ÁREA 2.

## CONDICIONES LABORALES

<b>Nº</b>	2.1																	
<b>MEDIDA</b>	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.																	
<b>INDICADORES</b>	Creación del registro, informe de análisis de los datos																	
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración																	
<b>PRIORIDAD</b>	● BAJA																	
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>				<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		

<b>Nº</b>	2.2															
<b>MEDIDA</b>	Revisión periódica de las condiciones laborales															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Realizar revisiones periódicas de las condiciones laborales a través de encuestas o grupos focales y solicitar retroalimentación de las personas trabajadoras para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas según sea necesario para mejorar el ambiente de trabajo.															
<b>INDICADORES</b>	Nº de transformaciones y aumentos y reducciones de jornada															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● BAJA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	2.3															
<b>MEDIDA</b>	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes la transformación de contratos [por modalidad y jornada] segregado por sexo.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a las condiciones de trabajo de la plantilla.															
<b>INDICADORES</b>	Nº de transformaciones [aumentos y reducciones de jornada /cambios en la modalidad de contratación]															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● BAJA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

# ÁREA 3. ACCESO Y SELECCIÓN


<b>Nº</b>	3.1															
<b>MEDIDA</b>	Formar al equipo implicado en el proceso de selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurar una correcta formación en igualdad de las personas que intervienen en los procesos de selección															
<b>INDICADORES</b>	Diplomas y contenidos de la formación															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	3.2															
<b>MEDIDA</b>	Diversificación de los tribunales de selección															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Procurar que los tribunales de selección estén compuestos por personas de diversos géneros y perfiles profesionales, para evitar posibles sesgos inconscientes en la evaluación de los candidatos.															
<b>INDICADORES</b>	Informe de análisis de tribunales															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento, Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● BAJA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	3.3															
<b>MEDIDA</b>	Protocolizar los procesos de selección															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos libres de discriminación por motivos de género.															
<b>INDICADORES</b>	Documentos y publicaciones revisadas, con sus correspondientes correcciones															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento, Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

# ÁREA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL





<b>Nº</b>	4.1																	
<b>MEDIDA</b>	Publicitar las convocatorias de procesos de promoción interna																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar la accesibilidad y la transparencia en los procesos de promoción interna mediante la difusión amplia y equitativa de las convocatorias, con el objetivo de fomentar una mayor participación de empleados de todos los géneros y asegurar la igualdad de oportunidades en el ascenso profesional dentro del Ayto.																	
<b>INDICADORES</b>	Tasa de participación, materiales de difusión																	
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración																	
<b>PRIORIDAD</b>	● ALTA																	
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>				<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		





<b>N°</b>	4.2															
<b>MEDIDA</b>	Definición de planes de desarrollo individual															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Crear planes de desarrollo individual para cada persona trabajadora, que incluyan metas a corto y largo plazo, formación específica y acompañamiento en su progreso.															
<b>INDICADORES</b>	% de las personas trabajadoras con un Plan de Desarrollo Individual															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	 BAJA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>N°</b>	4.3															
<b>MEDIDA</b>	Realizar evaluaciones de desempeño															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Implementar un sistema de evaluaciones de desempeño regular que sea transparente, con criterios objetivos que incluyan tanto la evaluación del cumplimiento de metas como competencias clave relacionadas con la promoción. Estas evaluaciones deben ser equitativas y permitir identificar a las personas trabajadoras con potencial de crecimiento.															
<b>INDICADORES</b>	Documentos y publicaciones revisadas, con sus correspondientes correcciones															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	 MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

# ÁREA 5. FORMACIÓN

<b>Nº</b>	5.1															
<b>MEDIDA</b>	Proporcionar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Lograr que toda la plantilla esté formada en igualdad.															
<b>INDICADORES</b>	Diplomas y contenidos de la formación															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de seguimiento															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	5.2															
<b>MEDIDA</b>	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurar una correcta formación en igualdad de las personas que componen la Comisión de Seguimiento															
<b>INDICADORES</b>	Diplomas y contenidos de la formación															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento															
<b>PRIORIDAD</b>	 ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
																

<b>Nº</b>	5.3															
<b>MEDIDA</b>	Difusión de infografías y píldoras formativas.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Conseguir que de un golpe de vista y/o de una manera didáctica y llamativa se asimilen conceptos relacionados con la igualdad.															
<b>INDICADORES</b>	N.º de materiales															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento															
<b>PRIORIDAD</b>	 BAJA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
																


# ÁREA 6. RETRIBUCIONES


<b>Nº</b>	6.1															
<b>MEDIDA</b>	Actualización y mantenimiento de la Auditoría Retributiva.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurar la transparencia salarial y la igualdad retributiva															
<b>INDICADORES</b>	Documento de auditoría retributiva															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

# ÁREA 7.


## CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

<b>Nº</b>	7.1																	
<b>MEDIDA</b>	Elaboración de un estudio de necesidades de conciliación																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Favorecer la conciliación y la organización del trabajo desde una perspectiva de género																	
<b>INDICADORES</b>	Verificación de la realización del estudio de necesidades de conciliación. Verificación de la presentación de los resultados Número de actuaciones que se aplican derivadas del estudio																	
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración																	
<b>PRIORIDAD</b>	● ALTA																	
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>				<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		

<b>Nº</b>	7.2															
<b>MEDIDA</b>	Difundir las medidas de conciliación existentes															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurar una correcta formación en igualdad de las personas que componen la Comisión de Seguimiento															
<b>INDICADORES</b>	Diplomas y contenidos de la formación															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Seguimiento															
<b>PRIORIDAD</b>	 ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	7.3															
<b>MEDIDA</b>	Ampliación del marco de la conciliación a la atención de las personas mayores															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Facilitar a las personas trabajadoras la conciliación de su vida laboral con las responsabilidades de atención y cuidado de personas mayores dependientes															
<b>INDICADORES</b>	Nº de empleados beneficiados Reducción de solicitudes de excedencia o bajas laborales															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	 MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	7.4															
<b>MEDIDA</b>	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, como se indica en el RD 5/2023.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar que las personas que mantienen una relación de pareja de hecho tengan los mismos derechos de conciliación que aquellos en matrimonios, promoviendo así la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.															
<b>INDICADORES</b>	Registro del Nº de solicitudes de medidas de conciliación para parejas de hecho															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	 MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	7.5															
<b>MEDIDA</b>	Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Promover la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad específicamente en situaciones de divorcio y tenencia de hijos/as															
<b>INDICADORES</b>	Nº de peticiones recibidas segregado por sexo Nº de peticiones aceptadas segregado por sexo															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	 MEDIA															

CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	7.6															
<b>MEDIDA</b>	Conceder permisos retribuidos para la asistencia a reuniones oficiales [una por trimestre] de los centros educativos a los que asistan los/las hijos/as de las personas trabajadoras															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Apoyar y facilitar la participación activa de las personas trabajadoras en la educación y desarrollo de sus hijos, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar.															
<b>INDICADORES</b>	Nº de solicitudes recibidas anualmente segregado por sexo															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	 MEDIA															
CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	7.7															
<b>MEDIDA</b>	Disponer de al menos 2 días laborables para la realización de control médico necesario del/la menor durante los 12 primeros meses de vida															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Facilitar la conciliación a las personas trabajadoras con hijos/as recién nacidos/as															
<b>INDICADORES</b>	Nº de solicitudes recibidas anualmente segregado por sexo															

<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	7.8															
<b>MEDIDA</b>	Conceder permisos retribuidos para la asistencia a reuniones oficiales [una por trimestre] de los centros educativos a los que asistan los/las hijos/as de las personas trabajadoras															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Apoyar y facilitar la participación activa de las personas trabajadoras en la educación y desarrollo de sus hijos, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar.															
<b>INDICADORES</b>	Nº de solicitudes recibidas anualmente segregado por sexo															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	7.9															
<b>MEDIDA</b>	Implantación de sistema de compensación de días y/o horas. Para quienes necesiten una/s hora/s o un/os día/s, podrá recuperar ese tiempo en horario flexible, o bien, si su cometido así lo permite, desarrollar trabajo desde el domicilio [teletrabajo].															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Favorecer la conciliación ofreciendo opciones adaptadas a las necesidades de cada persona trabajadora.															
<b>INDICADORES</b>	Nº de solicitudes recibidas anualmente segregado por sexo															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

# ÁREA 8 . SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

<b>Nº</b>	8.1															
<b>MEDIDA</b>	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud de las personas trabajadoras.															
<b>INDICADORES</b>	Documento de Protocolo de PRL con perspectiva de género Medios de difusión															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	8.2															
<b>MEDIDA</b>	Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud de las personas trabajadoras.															
<b>INDICADORES</b>	Documento de Protocolo de PRL con perspectiva de género Medios de difusión															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	8.3															
<b>MEDIDA</b>	Ofrecer programas de apoyo psicosocial y gestión del estrés que consideren las diferencias de género en las causas y efectos del estrés laboral.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Prevenir problemas de salud mental derivados de situaciones laborales y personales, considerando las distintas formas en que mujeres y hombres pueden experimentar estrés, ansiedad, y agotamiento.															
<b>INDICADORES</b>	Registro del nº de solicitudes para entrar en el programa recibidas anualmente segregado por sexo															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	


<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	8.4															
<b>MEDIDA</b>	Evaluar los puestos de trabajo para identificar aquellos que puedan implicar riesgos específicos para la salud y adaptar las condiciones laborales en consecuencia [por ejemplo, carga de peso, horarios nocturnos] y accionar en base a dicha evaluación, pudiendo incluir: rotación de tareas, adaptación de herramientas o equipos, organización del trabajo y formaciones específicas.															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Implementar acciones concretas para modificar las condiciones laborales y hacerlas más seguras y saludables para hombres y mujeres.															
<b>INDICADORES</b>	Documento de evaluación Acciones implementadas por puesto y sexo															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración															
<b>PRIORIDAD</b>	● MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

# ÁREA 9.

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>Nº</b>	9.1															
<b>MEDIDA</b>	Implementación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	I Establecer un marco claro y efectivo para la prevención, detección, actuación y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación.															
<b>INDICADORES</b>	Documento del Protocolo de Acoso															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de Igualdad															
<b>PRIORIDAD</b>	● ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T

<b>Nº</b>	9.2															
<b>MEDIDA</b>	Difusión del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Proporcionar a toda la plantilla la información relativa a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.															
<b>INDICADORES</b>	Medios de difusión															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Comisión de seguimiento															
<b>PRIORIDAD</b>	 ALTA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
																

<b>Nº</b>	9.3															
<b>MEDIDA</b>	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo y violencias sexuales															
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Asegurar una correcta formación en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y violencias sexuales															
<b>INDICADORES</b>	Medios de difusión															
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Administración Comisión de Seguimiento															
<b>PRIORIDAD</b>	 MEDIA															
<b>CALENDARIZACIÓN IMPLANTACIÓN</b>	<b>2024</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>				<b>2028</b>	
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
																



**PROCESO DE  
MODIFICACIÓN**

# PROCESO DE MODIFICACIÓN

Debido a que el Plan de Igualdad es un documento flexible que consta de: medidas a ejecutar, personas o departamentos responsables, indicadores de objetivos alcanzados, y temporalidad en su aplicación; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Detectar que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder observar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión Negociadora.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

### **EFICACIA**

Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

### **COBERTURA**

Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.

### **PARTICIPACIÓN**

Bajo este criterio se analiza la oportunidad de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

#### **A.- EVALUACIÓN DE MEDIDAS:**

Constituye el nivel más concreto de evaluación.

#### **B.- EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PLAN:**

El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad [la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión], cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios:

En caso de personal laboral de la entidad, se realizará a través de comunicación directa a la RLPT como representantes de las personas trabajadoras

En caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la entidad de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

Si hubiere desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.



**SEGUIMIENTO**

**Y**

**EVALUACIÓN**

La Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Igualdad será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que serán, y estará compuesta por

#### **En representación de la entidad**

**IVÁN PITARCH SORRIBES** - Secretario

**CONSUELO BELTRÁN PORCAR** - Concejala

#### **En representación de las personas trabajadoras**

**FRANCISCO JAVIER PAREDES PAREDES** - Representante de UGT

**ELECTRA AÑO CABAÑÉS** - Representante de CCOO

## **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la entidad.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad, así como una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria **anualmente**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

El seguimiento tiene como objetivos:

- a. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- b. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- c. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- d. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la

necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de estos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad, así como la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla del Ayto. de Atzeneta del Maestrat se aplicará una técnica metodológica mixta, es decir, se aplicarán criterios cuantitativos y cualitativos.

Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios **cuantitativos** nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas, ...

Los criterios **cualitativos** nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto a la plantilla de la entidad.

También consideramos importante realizar esta metodología basándonos en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas nos permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido dar dentro del Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

### **Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?**

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultades encontradas. Para ello analizaremos:

#### **A. Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas [Cuantitativo].**

Se especificarán todas las acciones, de tal manera que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

- Denominación de la actuación

- Fecha de realización

- Nivel de ejecución

- Responsable de la ejecución

- Proceso de ejecución



Se considera que una acción **SE HA REALIZADO** cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.



Se considera que una acción **SE HA REALIZADO PARCIALMENTE** cuando se dan alguno de los siguientes supuestos:

Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas, éstas no se hayan completado en su totalidad.

Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.

Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.

Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecía el Plan.



Se considera que una acción **NO SE HA REALIZADO** cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

## **B. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.**

## **C. Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.**

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:

### **2. Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?**

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

- a) Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- b) Nivel de corrección de las desigualdades.
- c) Grado de consecución de los resultados esperados.

### **3. Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?**

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- a) Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- b) Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- c) Cambios en la cultura y de actitudes en el Ayto.
- d) Reducción de desequilibrios en la plantilla.

### **4. Evaluación global del plan de igualdad**

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original, ya que, como anteriormente mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe nos permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las mencionadas exigencias.

## CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Nº	Seguimiento	Evaluación
1.1.	Enero, 2025	Junio, 2028
1.2.	Enero, 2025	Junio, 2028
1.3.	Abril 2025, 2026, 2027	Junio, 2028
1.4.	Abril 2025	Junio, 2028
1.5	Noviembre, 2025	Junio, 2028
2.1	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
2.2	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
2.3	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
3.1	Mayo , 2025	Junio, 2028
3.2	Diciembre, 2025	Junio, 2028
3.3	Diciembre, 2025	Junio, 2028
4.1	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
4.2	Diciembre, 2026	Junio, 2028
4.3	Abril 2026, 2027	Junio, 2028
5.1	Diciembre, 2025	Junio, 2028
5.2	Diciembre, 2026	Junio, 2028
5.3	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028

Nº	Seguimiento	Evaluación
6.1	Junio 2028	Junio, 2028
7.1	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
7.2	Abril 2026	Junio, 2028
7.3	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
7.4	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
7.5	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
7.6	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
7.7	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
7.8	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
7.9	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
8.1	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
8.2	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
8.3	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
8.4	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
9.1	<u>Diciembre 2025, 2026, 2027</u>	Junio, 2028
9.2	Diciembre 2025	Junio, 2028
9.3	Diciembre 2025	Junio, 2028

 **ANÁLISIS Y REDACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**  
Data Consulting

 **DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN**  
Data Consulting  
<https://www.data-consuting.es/>

