



**Ayuntamiento
de Jarafuel**

**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE JARAFUEL
2023-2027**



ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	
2.COMPROMISO INSTITUCIONAL	
3.MARCO LEGAL	4
4.PRINCIPIOS	6
5.DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	7
6.ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
7.INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	8
8.OBJETIVOS	15
9.PLAN DE ACCIÓN. MEDIDAS DE IGUALDAD	16
10.MEDIOS Y RECURSOS	21
11.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	22
12.CALENDARIO DE ACCIONES	



1. INTRODUCCIÓN

El activo más valioso de un municipio es su ciudadanía y las personas que con su trabajo en el Ayuntamiento contribuyen a la mejora de la vida local y el logro de su misión depende del rendimiento, la dedicación y la profesionalidad de su personal. El Ayuntamiento de Jarafuel tiene la responsabilidad de ser un referente donde la igualdad entre hombres y mujeres sea el eje de su estructura y funcionamiento.

La *Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, muestra los planes de igualdad como una herramienta sistematizadora de medidas dirigidas a evitar la discriminación por razón de sexo y a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* exige una “actuación urgente y necesaria” en este ámbito.

Por su parte, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel (2023-2027) que aquí se presenta aporta el compromiso y la apuesta por la cultura de igualdad como motor de cambio para la comunidad educativa. La UVa demuestra así que es posible y deseable conjugar la tradición académica y la innovación en las nuevas formas de gestión y relación que integren la cultura de género, apostando por la retención del talento femenino.

Conscientes de las amenazas y reticencias que supone incorporar programas o acciones positivas en gran parte por el desconocimiento de las dificultades y obstáculos que encuentran las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional, el cambio en la cultura de igualdad beneficiará a todas y todos y repercutirá en la sociedad local.

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Compromiso del alcalde

3. MARCO LEGAL



Los planes de igualdad en las empresas y entidades son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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.



El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

Estratégico: articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, al resto de la plantilla mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.



Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa no han sido negociados con los sindicatos legitimados y representativos del sector, ya que no han respondido a las diversas invitaciones realizadas.

Por ello el Plan ha sido consultado a la plantilla y firmado una representación de la plantilla.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día siguiente de su firma 4 de mayo de 2023 a el 4 de mayo de 2027.



7. INFORME CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA.

El Ayuntamiento de Jarafuel, impulsó y está implementando su Plan de Igualdad para la ciudadanía. La relación laboral entre la plantilla y el Ayuntamiento se rige por el Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Como puede observarse en el organigrama, las personas trabajadoras del Ayuntamiento, lo son en tareas dependientes de los servicios ofrecidos por la corporación.

La plantilla del Ayuntamiento de Jarafuel, está dentro del equilibrio de género, pues el 52% son mujeres, mientras que el 48% son hombres, por tanto, hay una ligera feminización de la plantilla.

La evolución de los datos de género de la plantilla nos muestra que en 2018 y 2019 esta era feminizada con un 60% de mujeres y 40% de hombres, mientras que en 2020 la brecha de género es un 10% negativa quedando ligeramente masculinizada. En 2021, hay equilibrio de género, con una ligera brecha del 11% en favor de las mujeres.

En los estudios de formación profesional no hay ningún hombre, en cuanto a estudios universitarios, salvo un hombre con doctorado, de la plantilla con estudios universitarios, el 82% son mujeres frente al 18% de hombres. Por tanto, hay sobre cualificación en la plantilla femenina.

Puede observarse según el porcentaje de concentración de mujeres, que casi la mitad de la plantilla femenina del ayuntamiento -44,1%- trabaja en la residencia, el 15,2% y el 12% en asistencia y cuidados y limpieza respectivamente. No hay mujeres en informática, policía. Si observamos la distribución por departamentos, en obras y servicios un 6%, y un 9% del total de forestales. Por tanto, hay segregación horizontal.

La edad de la plantilla del Ayuntamiento de Jarafuel, observada en rangos, muestra que, en los tramos de edad inferior, de hasta 35 años está más del 90% de la plantilla masculina, mientras que, si observamos la concentración de las mujeres por edades, estas se reparten en todos los grupos de edad excepto el de mayores de 59 años que hay un hombre y una mujer. Por tanto, las brechas de género en favor de los hombres son del -19% hasta los 25 años y del -33% de 26 a 39 años. La importancia de este desequilibrio, está en la necesidad de que las brechas no se inviertan en el total de la plantilla al incorporarse más hombres jóvenes que mujeres.

Hay tanto una mujer como un hombre con discapacidad.

Respecto a nacionalidades, las mujeres son todas españolas, mientras que en los hombres hay uno por cada uno de tres países diferentes.

En cuanto a la antigüedad, como se ve no hay diferencias significativas entre mujeres y hombres, se mantiene el equilibrio de género en las incorporaciones de los últimos años.



Las contrataciones en el Ayuntamiento de Jarafuel, son en su mayor parte temporales, siendo una mujer la única con interinidad, aunque a tiempo parcial. En cuanto a la parcialidad hay mayor número de hombres a tiempo completo que mujeres. Por tanto aunque la temporalidad no afecta de distinta manera a las mujeres si es más acusada la parcialidad en ellas.

Al igual que hay segregación horizontal (mujeres en puestos feminizados y hombres en puestos masculinizados), se observa también segregación vertical, ya que la dirección y los niveles intermedios son ocupados mayoritariamente por hombres. En los mandos intermedios, la brecha es negativa y superior al equilibrio de género, un -64%.

se observa segregación horizontal, vemos que, en color verde, en igualdad, se observa solo en el puesto de Animación Sociocultural. Hay ocho puestos feminizados, como el de Residencia, asistencia y cuidados, piscina, administración, escuela de verano, monitoras o limpieza. Los cuatro puestos masculinizados son policía, obras y servicios, informática y gestión forestal. Esta segregación corresponde con la división tradicional de puestos de marcado rol femenino y masculino.

Salvo en los puestos de socorrista, personal de limpieza, el resto de puestos son feminizados o masculinizados, los que mayor brecha de género presentan son, salvo aquellos puestos unipersonales ocupados por hombres, son los peones forestales con un -79% de brecha negativa.

- PROCESO DE ACCESO Y SELECCIÓN.

Los **ingresos y ceses** son producidos por la necesidad de nuevos/as trabajadores/as para desarrollar determinadas tareas y sustituciones y jubilaciones.

Los **canales de reclutamiento** a los que se recurre son:

- Reclutamiento externo: LABORA
- Reclutamiento interno: Bolsa de trabajo.

La **solicitud de contratación** viene por la Jefatura de Personal a propuesta de los/as encargados/as de los servicios y en otros casos por iniciativa propia.

Los **perfiles de puestos** vacantes son definidos por la Jefatura de Personal.

No se realizan **publicaciones internas** de las vacantes disponibles. Y el proceso de selección se realiza con el análisis del Currículum de las personas candidatas.

Intervienen en la selección: Jefatura de personal, agentes de empleo y desarrollo local, secretario-interventor y en según que casos representantes sindicales, siendo el Alcalde, quien tiene la última decisión en la selección.

Las características generales que se buscan en los y las candidatas son: disponibilidad, formación, experiencia y predisposición.



Aunque no se observan barreras internas para el acceso de las mujeres, si se observan áreas funcionales masculinizadas. Estas son:

Forestales Trabajos tradicionalmente masculinizados y de exigencia física

Obras Trabajos tradicionalmente masculinizados y de exigencia física

Cabe tener en cuenta que el Ayuntamiento acaba de configurar la mesa de contratación con sindicatos, por lo que los procesos de acceso seguirán las directrices anteriormente mencionadas de equilibrio de género, aunque actualmente encontremos segregación horizontal y vertical de género derivada de una segregación social estructural.

En 2021 aumenta el número de incorporaciones en los dos años anteriores a la realización del diagnóstico, se incorporan un 7% más de mujeres que de hombres, siendo 2021 un 11% más mujeres que se incorporan a la plantilla.

Ha habido en 2021 un mayor número de ceses en mujeres.

- PROCESO DE PROMOCIÓN

La Promoción interna se realiza según antigüedad en la entidad y eficacia en el trabajo.

En cuanto a los **Sistemas de acceso** no hay ninguna metodología estándar para la promoción del personal.

Los Criterios y canales de información de la Oferta Pública de Empleo se realizan por medio de tabloneros e información en la web y en los canales establecidos por el servicio de empleo público.

El Lenguaje y contenido de las ofertas de plazas y de los formularios de solicitud son genéricos.

El personal participante no dispone de formación en igualdad y perspectiva de género.

No ha habido ningún proceso de promoción en 2021.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN

Fomento de la composición equilibrada del personal

- Se requiere potenciar el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, en las pruebas de promoción interna.
- Se ha de detectar y corregir la existencia de infrarrepresentación en algún, grupo, categoría, nivel o puesto existente.



El control de las ofertas de empleo público

Con anterioridad a cualquier oferta de empleo público siempre será recomendable analizar si los requisitos exigidos a las personas aspirantes determinan –todos o alguno– un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino, y, si es así, se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado.

Informes de impacto de género con carácter previo o posterior a las convocatorias de empleo.

Estos informes se emiten atendiendo a los datos previos y la convocatoria y son interesantes para la toma de decisiones sobre la aplicación de acciones concretas relacionadas con la infrarrepresentación femenina en la organización, especialmente en determinadas categorías. Igualmente, una vez finalizado el proceso selectivo (en función de su resultado), un informe de este tipo puede aportar conclusiones sobre el impacto efectivo de género que ha tenido la convocatoria.

Composición paritaria de tribunales examinadores y su formación en procesos de selección con perspectiva de género.

La importancia en el diagnóstico del acceso y promoción radica en que según estos datos, el Plan de Igualdad deberá contemplar: Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación, Acciones positivas en las actividades formativas para la promoción y Promoción del ejercicio de derechos de conciliación para que no sean un impedimento en el acceso y promoción profesional.

Actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación, Acciones positivas en las actividades formativas para la promoción y Promoción del ejercicio de derechos de conciliación para que no sean un impedimento en el acceso y promoción profesional.

Formación en perspectiva de género a las personas responsables de la selección y promoción de la plantilla.

Cláusula de género para el equilibrio de sexo en los procesos de selección y promoción.

- FORMACIÓN

En el Ayuntamiento de Jarafuel no hay un Plan de Formación establecido, ya que para la formación se recurre al Servicio de Formación de la Diputación de Valencia.

Las **necesidades de formación** se detectan observando el trabajo del día a día y analizando los problemas que surgen.

En la formación realizada, no se observa menor **asistencia** de las mujeres de la plantilla. Cuando se publican los cursos de formación para el año en curso se comunica a los/as trabajadores/as.



Los criterios de **selección para la participación** en la formación los establece la Diputación de Valencia. La **formación es voluntaria**, salvo que para ocupar un determinado puesto sea preceptivo estar en posesión de algún curso. El personal solicita el curso que considera oportuno de los ofertados por Diputación.

Los cursos son casi siempre online, y ocasionalmente en horario laboral. Depende del tipo de curso ofertado por el Servicio de Formación de la Diputación de Valencia. Los que se realizan fuera del horario laboral suelen ser cursos jurídicos y económicos dirigidos a Personal de Oficinas.

En el caso que se ofrezcan fuera del horario laboral no se compensa económicamente.

No se ha impartido **formación sobre igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Jarafuel.

Hay mayor asistencia a cursos de formación de las mujeres de la plantilla. Las personas asistentes a la formación no han necesitado adaptaciones horarias ni medios especiales. Tanto un hombre como una mujer han recibido el pago de un curso de formación no gratuito.

No ha habido formación de género en la plantilla.

No hay Plan de Formación en el Ayuntamiento, se ofrecen los cursos de Diputación y es voluntario el acceso a dicha formación. Se difunden a través del Tablón de anuncios y el criterio de selección depende de Diputación.

No ha habido formación para la promoción.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA.

Realización de formación para la promoción y para el acceso de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.

Formación en igualdad y prevención del acoso a toda la plantilla.

-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL.

Clasificación profesional

Según el Estatuto de Trabajadores/as:

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre



mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

La clasificación seguida según el Estatuto de los/las trabajadores/as

- Grupo 1: Personal ingeniero, licenciado y de alta dirección
-
- Grupo 2: Personal ingeniero técnico, peritos y ayudantes con titulación
-
- Grupo 3: Jefatura administrativa y de taller
-
- Grupo 4: Ayudantes sin titulación
-
- Grupo 5: Personal oficial administrativo
-
- Grupo 6: Personal subalterno
-
- Grupo 7: Personal auxiliar administrativo
-
- Grupo 8: Oficiales de primera y segunda
-
- Grupo 9: Oficiales de tercera y especialistas
-
- Grupo 10: Peones

Respecto a la clasificación, hasta el nivel 10 (grupo profesional peones/as), que está masculinizado, el nivel 1, 6 y 8 son igualitarios, el resto están feminizados.

Respecto a la clasificación, hasta el nivel 10 (grupo profesional peones/as), que está masculinizado, el nivel 1, 6 y 8 son igualitarios, el resto están feminizados. No hay personal de grupo 3.

Retribuciones

Los criterios que el Ayuntamiento utiliza para decidir aumentos salariales, además de su clasificación es la responsabilidad de las personas trabajadoras.

Los complementos son:

Plus de productividad



Plus de actividad

Plus de nocturnidad

Plus festivo

Plus asistencia

Gratificación

Disponibilidad

Plus de transporte

Plus de destino

Plus específico

Antigüedad

Pagas extraordinarias

Auditoría salarial

Realizado el análisis con la herramienta del Ministerio:

En los promedios de los importes efectivos, se observan brechas negativas en favor de salarios femeninos en algunos grupos, como el grupo 1 o 4. Las brechas salariales superiores al 25% están en el grupo 6 en el total salarial generada por los complementos salariales, situación similar en el grupo 7 aunque en menor porcentaje. Las medianas en importes efectivos presentan brechas en el grupo 6 contiene una brecha salarial del 25%.

En los importes equiparados, tanto promedios como medianas, presentan brechas salariales en los complementos, ya que las mujeres en los grupos 2, 4, 5 y 10 no disponen de determinados complementos salariales.

CONCLUSIÓN, MOTIVOS DE LAS BRECHAS Y PROPUESTA DE MEJORA.

Feminización según sectores de actividad (segregación horizontal):

Existe una desigual distribución de mujeres y hombres según departamento y puesto. Esto es debido al



impacto de la división de roles de género del ámbito doméstico (trabajo productivo y trabajo reproductivo) en el mercado laboral. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de actividad relacionadas con los cuidados (educación, servicios sociales, sanidad) y las ocupaciones donde los salarios son inferiores. Por el contrario, los hombres están sobrerrepresentados en sectores relacionados con las áreas de trabajos de mantenimiento y forestales, que implican complementos como la disponibilidad y nocturnidad.

- Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- Revisar anualmente los resultados.

-CONDICIONES DE TRABAJO

En el Ayuntamiento de Jarafuel no se dispone de Plan de movilidad para la plantilla, y la totalidad tienen una jornada laboral del 100%. En cuanto a los horarios hay jornada continua y partida, así como trabajo a turnos según el tipo de puesto.

El 80% de las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento tienen jornada continua, siendo el trabajo en jornada partida para el 76% de los hombres de la plantilla.

Así como la jornada es mayoritariamente continua para las mujeres de la plantilla, el 56% de las mujeres trabajan a turnos, suponiendo el 97% de las personas que trabajan a turnos.

No hay constancia de ausencias no justificadas, bajas temporales y causas en la plantilla durante 2021.

No ha habido modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo de la plantilla.

Las contrataciones en el Ayuntamiento de Jarafuel, son en su mayor parte temporales, siendo una mujer la única con interinidad, aunque a tiempo parcial. En cuanto a la parcialidad hay mayor número de hombres a tiempo completo que mujeres. Por tanto aunque la temporalidad no afecta de distinta manera a las mujeres si es más acusada la parcialidad en ellas.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA CONDICIONES DE TRABAJO

Analizar la temporalidad en la plantilla femenina.

Recoger la incidencia de los motivos de baja o abandonos voluntarios si los hubiese para comprobar si estas situaciones son debidas a la dificultad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además de lo establecido por la normativa, en el Ayuntamiento de Jarafuel se dispone de los siguientes



mecanismos para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

Existe guardería gratuita en el municipio para todos los habitantes.

Existe un servicio de asistencia domiciliaria para personas mayores y dependientes gestionado por el Ayuntamiento para toda la población.

Atendiendo a la plantilla, el número de hijas e hijos y sus edades, hay 18 personas trabajadoras con hijas e hijos del rango de edad mayor (13 a 18), seguido de hijas e hijos de 4 a 12. La edad inferior de 0 a 3 años son 5 mujeres y 4 hombres que tienen hijas e hijos más pequeños/as.

No hay constancia de suspensiones y permisos ya que no hay un registro de los mismos. Ha habido una mujer con permiso de maternidad y otra con permiso por riesgo de embarazo, también un hombre se ha acogido al permiso de paternidad.

No hay medidas de desconexión digital. No hay medidas para el fomento de la corresponsabilidad.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA

- Establecer un registro actualizado del tipo y número de permisos solicitados por sexo con las personas a su cargo.
- Implantar medidas que se ajusten a la idiosincrasia de los puestos dado que el equipo de trabajo es reducido, pero que mejoren la legislación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, señalando si son un permiso nuevo, una ampliación del existente o una flexibilización en el disfrute.
- Establecer criterios y canales de información y comunicación para informar al personal sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Conocer qué posición ocupan mujeres y hombres en función del nivel de responsabilidad en la organización es de gran importancia para valorar la existencia de segregación vertical vinculada a que tradicionalmente el poder es ocupado y ejercido por los hombres, por lo que la presencia de mujeres, a medida que se sube en la jerarquía de la organización, es escasa o inexistente. Por lo tanto, se priva a la organización de la parte del talento del grupo menos representado y con ello un desaprovechamiento de los recursos de la organización con todo lo que ello conlleva a nivel interno como externo.

Al igual que hay segregación horizontal (mujeres en puestos feminizados y hombres en puestos masculinizados), se observa también segregación vertical, ya que la dirección y los niveles intermedios son ocupados mayoritariamente por hombres. En los mandos intermedios, la brecha es negativa y superior al equilibrio de género, un -64%.



No había en el momento del diseño del diagnóstico representantes legales de la plantilla.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA

Definir objetivos de mejora, detectar necesidades formativas y valorar posibles promociones que equilibren la segregación vertical.

- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición Adicional Duodécima. Modificaciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

Se introduce en Artículo 5, apartado 4:

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

No hay evaluación de riesgos con perspectiva de género en el Ayuntamiento de Jarafuel. Tampoco existe un registro sistematizado con datos de género sobre las bajas y accidentes laborales.

No hay constancia de acoso laboral ni por razón de sexo. Con la difusión del Plan de Igualdad se difundirá el protocolo de prevención de acoso laboral elaborado.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA.

- En salud laboral, introducir el término salud en el trabajo, y que la compañía pueda servir para visibilizar buenas prácticas para la promoción de la salud, especialmente en enfermedades que afectan principalmente a mujeres.
- Difundir y sensibilizar a la plantilla para identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como formar en ello a las personas que formen parte de la comisión del Protocolo.

- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

En este apartado, se pretende evidenciar los sesgos inconscientes, en la mayoría de las ocasiones, en el ámbito público y organizacional que impiden el trato igualitario entre mujeres y hombres, así como



determinar las áreas de mejora en las que deberán indicarse acciones positivas para hacer un uso y difusión del lenguaje y las imágenes libres de sexismos en el ámbito local.

En la web del Ayuntamiento las imágenes son del entorno y servicios, en el ebanda que supone la comunicación con la población local, se observa lenguaje inclusivo (ciudadanía, hijos o hijas...)

CONCLUSIÓN Y ÁREAS DE MEJORA

.
Crear un buzón de la igualdad para facilitar la comunicación entre la empresa y la plantilla en cuestiones relacionadas con este asunto.

.
Difundir el buzón de sugerencias como medio para informar sobre cuestiones relacionadas con la igualdad y conciliación entre la plantilla.

- VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no dispone de datos de trabajadoras que tengan acreditada la condición de mujeres víctimas de violencia de género, sin embargo, es importante disponer de medios para la detección y actuación ante situaciones de violencia de género en la plantilla femenina.

CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA

- Apoyar y difundir campañas de prevención y actuación ante situaciones de violencia de género.

CONCLUSIONES Y ÁREAS DE MEJORA A TENER EN CUENTA SEGÚN EL CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

Las respuestas a tener en cuenta respecto a la situación actual, son:

- Las referidas a la conciliación, ya que la respuesta mayoritaria es que no se favorece ni se conocen las medidas disponibles.

- La formación en igualdad, la mayor parte de las respuestas muestran que no han tenido formación en igualdad.



Las respuestas con mayor porcentaje respecto al tipo de medidas que el Ayuntamiento debe incorporar a su Plan de Igualdad son:

- Que las mujeres puedan acceder y promocionar a puestos de responsabilidad.
- Que cobren por igual mujeres y hombres en trabajos equivalentes.
- Que las mujeres no vean afectado su plan de carrera por la maternidad ni las responsabilidades familiares.

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación.
- Incorporar formación específica en materia de igualdad para la entidad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Mantener una política salarial transparente y que promueva la igualdad salarial.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
- Establecer una cultura local basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad, logrando progresivamente el ratio 40%/60% y progresivamente el 50%/50%.

Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada de forma que se logre el equilibrio de género vertical.



9. PLAN DE ACCIÓN

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- 1) Proceso de selección y contratación
- 2) Clasificación profesional
- 3) Formación
- 4) Promoción profesional.
- 5) Tiempo de trabajo, medidas de conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 6) Infrarrepresentación femenina.
- 7) Retribuciones. Plan de acción auditoría salarial..
- 8) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 9) Prevención de riesgos laborales y Salud laboral desde una perspectiva de género
- 10) Violencia de género
- 11) Comunicación y género

En cada medida se aportan objetivos, fechas, responsables e indicadores de resultados.



Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO: Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Componer un órgano de selección mixto.	Informe del proceso de selección y personas intervinientes	Comisión Igualdad	Segundo Trimestre de 2023
2. Formalizar un proceso de selección que recoja el procedimiento empleado en cada caso, así como las personas participantes.	Proceso de selección Informe de resultados	Comisión Igualdad	Tercer Trimestre de 2023
3. Establecer formación en igualdad a las personas intervinientes en los procesos selectivos	Asistencia a la formación Informe de resultados	Comisión Igualdad de	Segundo trimestre de 2023
4. Promover el acceso con cláusula de género que permita ante igualdad de puntuación, dar acceso a mujeres en departamentos masculinizados tras analizar el impacto de género en dicho departamento..	Informe de los procesos selectivos. Evolución de las brechas de género negativas.	Comisión Igualdad de	Tercer Trimestre de 2023

Clasificación profesional

OBJETIVO: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
5. Actualizar la descripción de puestos de trabajo, formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.	N.º de puestos revisados Detalle de formación y habilidades actualizadas	Dirección	Enero 2024
6. Homogeneizar el uso no sexista del lenguaje en la denominación de puestos de trabajo.	Denominaciones modificadas	Dirección	Segundo trimestre de 2023



Formación.

OBJETIVO: Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
7. Realizar formación para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y acoso sexual y acoso por razón de sexo, con programaciones específicas para toda la plantilla.	N.º acciones de formación N.º de horas N.º de participantes por sexo	Comisión de Igualdad	Formación anual durante la vigencia del Plan

Promoción.

OBJETIVO: Establecer criterios para la promoción con perspectiva de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
8. Establecer los criterios de valoración profesional que estén directamente ligados a las posibles promociones.	Informe de los criterios de promoción para cada departamento.	Comisión de Igualdad	Cuarto Trimestre de 2023

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

OBJETIVO: Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
--------	-------------------------	-------------	------------



9. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla.	N.º acciones de información	Comisión Igualdad	2024 y a nuevas incorporaciones en la vigencia del Plan
10. Establecer nuevas medidas de conciliación adaptadas a la plantilla tras consulta de necesidades.	Consulta de necesidades. Establecimiento de la nueva medida.	Comisión de Igualdad	Primer trimestre 2024

Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO: Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
11. Ante igualdad de méritos, priorizar la contratación de mujeres en puestos y niveles de responsabilidad en los que está subrepresentada.	Nº de contrataciones de mujeres por departamento y nivel.	Comisión de Igualdad	Enero 2024 y durante la vigencia del Plan.

Retribuciones y Auditoría retributiva

OBJETIVO: Elaborar la Auditoría salarial y mantener un sistema de retribuciones que garantice la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
12. Revisar la Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género y recomendaciones de los organismos oficiales en la materia.	Auditoría Salarial y Plan de medidas. Informe de resultados	Comisión de Igualdad	Primer trimestre 2024
13. Actualizar la auditoría salarial con las normativas que se publiquen y afecten a entidades públicas .	Informe sobre las actualizaciones realizadas	Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
14. Diseñar el Registro salarial con periodicidad anual, con el análisis del sistema retributivo, con complementos extra salariales y sin complementos extra salariales con	Registros anuales y Auditoría salarial.	Comisión de Igualdad.	Enero 2024 con periodicidad anual.



el fin de conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género, evaluando las diferencias y proponga nuevas acciones .			
--	--	--	--

Condiciones de trabajo.

OBJETIVO: Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso y violencia de género en el trabajo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
15. Realizar un registro desagregado por sexo de bajas y ausencias con exposición de motivos.	Registro diseñado Informe anual de resultados.	Comisión Igualdad	Tercer trimestre 2023

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO: Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso y violencia de género en el trabajo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
16. Difundir el Protocolo a la plantilla.	N.º de acciones de difusión	Comisión Igualdad	2023 y en nuevas incorporaciones.

Salud/prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género

OBJETIVO: Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
--------	-------------------------	-------------	------------



17. Realizar una valoración de riesgos en la salud de las mujeres para establecer un decálogo de buenas prácticas para preservar su salud.	Decálogo de buenas prácticas	Comisión Igualdad	Segundo Trimestre 2025
--	------------------------------	-------------------	------------------------

Violencia de género

OBJETIVO: Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
18. Apoyar y difundir campañas de prevención y actuación ante situaciones de violencia de género y sobre el buen trato.	Nº de campañas Impacto en la plantilla	Comisión Igualdad	Durante la vigencia del Plan

Comunicación e imagen no sexista.

OBJETIVO: Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
19. Revisar los textos e imágenes de las comunicaciones, para pasar del uso del masculino como genérico al uso neutro e imágenes paritarias.	Textos modificados.	Comisión Igualdad	Segundo Trimestre 2024



10. MEDIOS Y RECURSOS

El Ayuntamiento de Jarafuel se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales disponibles para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializa de la siguiente manera: La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por las personas designadas por el alcalde.

Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

Preferentemente se utilizarán medios propios.

El Plan de Igualdad contará con una dotación presupuestaria global de 5000 euros, que incluyen servicios externos, material de oficina, y tiempos de participación del personal de la plantilla, para lo cual quedarán registrados los tiempos invertidos por esta en la ejecución del Plan, reuniones, creación y revisión de documentos y cursos de formación. Este presupuesto se ampliará o guardará para una reserva destinada a la puesta en marcha de las medidas indicadas ajustando así la previsión presupuestaria.

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel se realizará por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad, para el seguimiento y evaluación.

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la Comisión de Igualdad, se garantizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel una composición paritaria formada por una representación de la dirección y una representación de la plantilla. Composición 2 integrantes

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.



- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia. Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

REUNIONES

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán por correo electrónico con acuse de recibo, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.

Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.

Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

CALENDARIO DE REUNIONES

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.



- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En junio- septiembre de cada año, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre de 2022, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en noviembre de 2020 hasta diciembre de 2022. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

QUORUM

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

ACUERDOS

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

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

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jarafuel, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

12. CALENDARIO DE ACCIONES



MEDIDA	2023	2023	2023	2023	2024	2024	2024	2024	2025	2025	2025	2025	2026	2026	2026	2026	2027
	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
1. Componer un órgano de selección mixto.																	
2. Formalizar un proceso de selección que recoja el procedimiento empleado en cada caso, así como las personas participantes.																	
3. Establecer formación en igualdad a las personas intervinientes en los procesos selectivos																	
4. Promover el acceso con cláusula de género que permita ante igualdad de puntuación, dar acceso a mujeres en departamentos masculinizados tras analizar el impacto de género en dicho departamento.																	
Clasificación profesional																	
5. Actualizar la descripción de puestos de trabajo, formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.																	
6. Homogeneizar el uso no sexista del lenguaje en la denominación de puestos de trabajo.																	
Formación.																	
7. Realizar formación para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y acoso sexual y acoso por razón de sexo, con programaciones específicas para toda la plantilla.																	
Promoción.																	
8. Establecer los criterios de valoración profesional que estén directamente ligados a las posibles promociones.																	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.																	
9. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla.																	
10. Establecer nuevas medidas de conciliación adaptadas a la plantilla tras consulta de necesidades.																	
Infrarrepresentación femenina.																	
11. Ante igualdad de méritos, priorizar la contratación de mujeres en puestos y niveles de responsabilidad en los que está subrepresentada.																	
Retribuciones y Auditoría retributiva																	
12. Revisar la Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género y recomendaciones de los organismos oficiales en la materia.																	
13. Actualizar la auditoría salarial con las normativas que se publiquen y afecten a entidades públicas.																	
14. Diseñar el Registro salarial con periodicidad anual con el análisis del sistema retributivo, con complementos extra salariales y sin complementos extra salariales con el fin de conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género, evaluando las diferencias y proponga nuevas acciones.																	
Condiciones de trabajo.																	
15. Realizar un registro desagregado por sexo de bajas y ausencias con exposición de motivos.																	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																	
16. Difundir el Protocolo a la plantilla.																	
Salud/prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género																	
17. Realizar una valoración de riesgos en la salud de las mujeres para establecer un decálogo de buenas prácticas para preservar su salud.																	
Violencia de género																	
18. Apoyar y difundir campañas de prevención y actuación ante situaciones de violencia de género y sobre el buen trato.																	
Comunicación e imagen no sexista.																	
19. Revisar los textos e imágenes de las comunicaciones, para pasar del uso del masculino como genérico al uso neutro e imágenes paritarias.																	



Firmado en Jarafuel a de Marzo de 2023

En representación del Ayuntamiento