



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024-2028





PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Firmado como prueba de conformidad por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra:

Representación del Ayuntamiento

Firmado por:
M.ª Elisa Rubio Gallego
DA173DF5159F453...

Elisa Rubio Gallego. Administración

Representación de la plantilla

Firmado por:
M.ª Pau Garcia Cupertino
7AB4FA7E47FD49D...

M.ª Pau Garcia Cupertino. UGT

Firmado por:
Alfonso Pérez Pérez
892687CEE5C340E...

Alfonso Pérez Pérez. Secretario-Interventor

Firmado por:
Vicente Aras Arnal
21B140160E16473...

Vicente Aras Arnal. CCOO



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. COMPROMISO INSTITUCIONAL	5
3. MARCO LEGAL.....	5
4. PRINCIPIOS ORIENTADORES	6
5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	7
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
7. INFORME CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	8
8. RETRIBUCIONES. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	16
9. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
10. PLAN DE ACCIÓN.....	26
Proceso de selección y contratación.....	27
Promoción.....	27
Formación.....	28
Clasificación profesional.....	28
Condiciones de trabajo.....	29
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	29
Infrarrepresentación femenina.....	30
Retribuciones y Auditoría retributiva	30
Salud/prevencción de riesgos laborales desde la perspectiva de género	31
Prevención del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	31
Comunicación e imagen no sexista.....	32
11. MEDIOS Y RECURSOS	33
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
13. CALENDARIO DE ACCIONES.....	36
14. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	41
15. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	41



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

1. INTRODUCCIÓN

Zarra es un pequeño municipio situado en la comarca del Valle de Ayora-Cofrentes, en la provincia de Valencia, Comunidad Valenciana. A 124 kilómetros de la capital valenciana, Zarra tiene una altitud de 605 metros sobre el nivel del mar. En 2023, la población de Zarra es de 359 habitantes, con una distribución de 159 mujeres y 200 hombres. La economía de Zarra es principalmente agraria. Las tierras de regadío se utilizan para cultivos como melocotones, manzanas, higos, cerezas, maíz, alfalfa y hortalizas. En las zonas de secano, se cultivan cereales, almendros y vides. La ganadería también es significativa, con producción de ganado lanar, avícola y porcino, así como apicultura con más de 200 colmenas. La industria es limitada, centrada en talleres familiares que fabrican horcas y garrotes.

La corporación municipal, está formada por su alcalde y siete miembros de distintos partidos políticos, lo que asegura una representación variada.

La plantilla del Ayuntamiento juega un papel crucial en la mejora de la vida local. El éxito del Ayuntamiento de Zarra se basa en el desempeño, la dedicación y la profesionalidad de su equipo. Es responsabilidad del Ayuntamiento ser un ejemplo donde la igualdad entre hombres y mujeres sea central en su estructura y funcionamiento.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, destaca los planes de igualdad como herramientas clave para prevenir la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades. Por otro lado, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que establece medidas urgentes para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, subraya la necesidad de actuar de manera inmediata y eficaz en este ámbito.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra (2024-2028), muestra un firme compromiso con la cultura de igualdad, considerándola un motor de cambio para la comunidad.

Reconociendo las dificultades y resistencias que pueden surgir al implementar programas o acciones positivas, a menudo debido a un desconocimiento de los obstáculos que enfrentan las mujeres en sus carreras profesionales, el avance hacia una cultura de igualdad beneficiará a toda la comunidad y tendrá un impacto positivo en la sociedad local.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

2. COMPROMISO INSTITUCIONAL

 <p style="font-size: 8px; margin: 0;">RAUL MARTINEZ MARTINEZ (D. en N) Fecha: 23 de mayo de 2024 MUNICIPIO: ZARRA (03003) - VALLE DE ALICANTE</p>	<p>Referencia: 144/2024 Fecha: 23 de mayo de 2024 Asunto: COMPROMISO AYUNTAMIENTO</p> <p>D. RAUL MARTINEZ MARTINEZ , en calidad de Alcalde del Ayuntamiento de Zarra.</p> <p style="text-align: center;">MANIFIESTA</p> <p>Su compromiso con la implementación de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Asimismo, se impulsa y fomenta estas medidas para lograr una igualdad real dentro de la entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico en nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>En todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad laboral del Ayuntamiento, desde la selección hasta la promoción, incluyendo la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Los principios mencionados se llevarán a la práctica mediante la elaboración e implementación, por primera vez, de un Plan de Igualdad Interno que introduzca mejoras respecto a la situación actual, estableciendo los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la población.</p> <p>Y para los efectos que resulte oportuno, lo firma en Zarra a 23 de mayo de 2024</p>
---	---

3. MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las 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.

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.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

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 garantizar 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. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES

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

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de toda la plantilla.

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 entidad en materia de igualdad

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

Estratégico: articula un nuevo enfoque en la entidad a partir de un compromiso institucional.

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.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, 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 entidad 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 entidad.

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 entidad.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra y el diagnóstico previo de la situación de igualdad junto a su protocolo de acoso, han sido negociados con los sindicatos legitimados y representativos.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión y **ámbito** del Plan de Igualdad incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Zarra, 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 entidad personal cedido por entidades 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 el 3 de Septiembre de 2024 hasta el 2 de Septiembre de 2028.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

7. INFORME CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA.

El Ayuntamiento de Zarra, ha firmado su compromiso con la igualdad, que se concreta con la apuesta por un Plan de Igualdad que permita Implementar estas medidas ayudará al Ayuntamiento de Zarra a avanzar hacia un entorno laboral más equitativo e inclusivo, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres de manera sostenible, efectiva y ejemplar para otras entidades.

La Composición de la Plantilla en 2023 presenta un Equilibrio de Género: 43% mujeres, 58% hombres (Brecha de género: -15%). Si atendemos al personal que sigue su relación laboral al final del periodo de estudio o de manera más estable, se observa, un 47% mujeres, 53% hombres (Brecha de género: -6%) que nos muestra una plantilla paritaria.

La plantilla del Ayuntamiento de ZARRA muestra un progreso hacia la paridad de género a lo largo del año 2023, reflejado en una reducción significativa en la brecha de género y una composición casi paritaria al final del periodo. Mantener el impulso hacia la igualdad de oportunidades y la diversidad será clave para asegurar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo en el futuro.

Respecto a la edad, las mujeres representan la mayoría en el rango de 50-59 años (53%), mientras que hay una infrarrepresentación femenina en menores de 39 años, con un 33% más de hombres que de mujeres en esta franja. En cuanto al nivel educativo, hay un mayor porcentaje de hombres con estudios primarios. Sin embargo, en los estudios de grado medio, superior y universitarios, se observa una paridad de género.

En términos de discapacidad y nacionalidades, solo hay un hombre con discapacidad y todos los hombres son españoles, mientras que entre las mujeres hay una con nacionalidad ecuatoriana.

En cuanto a la antigüedad, la plantilla estable no muestra diferencias significativas de género. Sin embargo, en las contrataciones subvencionadas, hay el doble de mujeres con contratos de menor duración, aunque se observa paridad en contratos de un año. La estabilidad en la distribución de género entre la plantilla de mayor antigüedad refleja un historial positivo en términos de igualdad entre mujeres y hombres en la retención de empleados. Sin embargo, esta estabilidad no se está replicando en las nuevas contrataciones.

El hecho de que la plantilla sea reducida y los puestos sean mayoritariamente unipersonales implica que cada persona tiene un rol específico y probablemente especializado. Esto puede hacer que las brechas de género sean más notorias debido a la limitada flexibilidad para redistribuir roles o equilibrar la representación de género en cada tipo de trabajo.

En lo que respecta a la vinculación laboral, el personal laboral muestra una paridad de género, mientras que el personal funcionario tiene una brecha de género del -20%. En los ámbitos de trabajo, se mantiene una división tradicional: las mujeres se concentran en servicios sociales, administración y enseñanza,



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

mientras que los hombres ocupan roles en secretaría-intervención, oficial y dirección. No obstante, el ámbito financiero está ocupado por una mujer.

Finalmente, respecto a la parcialidad, el 24% más de hombres trabaja a jornada completa en comparación con las mujeres (brecha de género: -24%). Además, hay más mujeres con jornadas parciales del 50% y 63%. La brecha de género del -24% indica que hay una proporción significativamente mayor de hombres trabajando a jornada completa en comparación con las mujeres, situación que puede limitar las oportunidades de desarrollo profesional y promoción para las mujeres. Cabe tener en cuenta que estas situaciones pueden ser inherentes al tipo de contratación, en su mayor parte por el tipo de subvención recibida para esos empleos.

- **CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN EL PROCESO DE ACCESO Y SELECCIÓN.**

Los ingresos y ceses son producidos principalmente por incentivos de contratación, subvenciones públicas que financian los costes laborales al 100%.

Los canales de reclutamiento a los que se recurre son, Oferta de empleo público en punt LABORA Ayora.

La solicitud de contratación viene por la concejalía del personal y secretario según necesidades detectadas, que son quienes definen los perfiles de puestos vacantes. Las publicaciones de todas las ofertas se publican en la sede electrónica del Ayuntamiento, tablón de anuncios y bando público. las vacantes disponibles.

El proceso de selección se realiza con una prueba de méritos según el baremo de las bases de selección según la entidad convocante de la ayuda.

Intervienen en la selección: Una COMISIÓN PARITARIA, Representante de los/las trabajadores/as (UGT, COMISIONES) y dos representantes Ayuntamiento. No hay constancia de que dicha Comisión tenga formación en igualdad.

Las características generales que se buscan en los y las candidatas las establece la entidad convocante de las Ayudas a la contratación. (Principalmente de colectivos desfavorecidos).

Aunque no se observan barreras internas para el acceso de las mujeres, si se observan áreas funcionales más masculinizadas como son los trabajos forestales.

Respecto a los datos cuantitativos, en 2023 se observa el aumento del número de incorporaciones respecto al año anterior. La brecha de género pasa del -38% con infrarrepresentación femenina en el acceso, a una brecha positiva del 12%.

Dada la naturaleza de las vinculaciones laborales de la plantilla, la mayor parte de los ceses en el año son debidos a la finalización del servicio o subvención específica por la que se inició la relación contractual.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

Ha habido en 2023 un mayor número de ceses hombres que de mujeres. Se observa que las bajas voluntarias sólo corresponden a mujeres. Es interesante conocer si dichas bajas han estado relacionadas con la conciliación laboral y familiar.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Formación en igualdad a las personas participantes en los procesos selectivos y de promoción si los hubiese.
- Establecimiento de una metodología de recogida de datos por género para detectar y corregir la existencia de infrarrepresentación en algún, grupo, categoría, nivel o puesto existente, que además recoja bajas y motivos por sexo para establecer acciones correctivas que eviten las bajas.
- Designar una composición paritaria por sexo de comisiones o tribunales en procesos de selección.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN EL PROCESO DE PROMOCIÓN

El Ayuntamiento de ZARRA, en sus contrataciones, se acoge hasta ahora a los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

No hay ninguna metodología estándar para la promoción del personal y no han habido promociones de la plantilla en 2023.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Establecer requisitos para posibles promociones con cláusula de género en aquellos ámbitos de trabajo en que la brecha de género sea igual o superior al -20%.
- Facilitar la formación a aquellas personas candidatas a promoción.

CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN

En el Ayuntamiento de ZARRA no hay un Plan de Formación establecido. La formación de la plantilla se realiza a través del plan anual de Formación de la Diputación de Valencia que es la que establece los criterios de selección en cada curso.

Las necesidades de formación se detectan cuando las comunica el/la trabajador/a. También a través de la empresa encargada de la prevención de riesgos.

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, publicándose en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

El personal solicita el curso que considera oportuno de los ofertados por Diputación.

La formación es voluntaria, salvo la que considere obligatoria el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El formato y horario depende del tipo de curso ofertado por el Servicio de Formación de la Diputación de Valencia. La Diputación de Valencia ofrece indemnización por desplazamiento en los cursos que se realizan en su sede.

El Ayuntamiento de Zarra ofrece la posibilidad de recibir formación, aunque no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

No se ha establecido formación para la promoción.

No se ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de ZARRA, salvo la realizada a la Comisión Negociadora.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Desarrollar programas de sensibilización y formación sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de acoso para toda la plantilla.
- Ofrecer programas de capacitación y desarrollo específicos para mujeres en áreas donde están subrepresentadas, como los trabajos forestales.

- CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional del Ayuntamiento de Zarra es el establecido en su normativa de referencia.

La mayoría de personas trabajadoras se concentran en la categoría de peones/as debido a la contratación subvencionada. El 53% de las mujeres de la plantilla son peonas y el 52% de los hombres de la plantilla son peones.

El grupo 8 presenta una brecha significativa, con un 43% menos de mujeres que de hombres. El 53% de las mujeres y el 50% de los hombres pertenecen a este grupo. La categoría laboral más feminizada es la de personal técnico. La feminización de los roles técnicos sugiere que las mujeres pueden estar concentradas en ciertos tipos de trabajos, mientras que los hombres pueden estar ausentes o subrepresentados en estos roles.

Respecto a los grupos profesionales, la alta concentración tanto de mujeres (53%) como de hombres (50%) en el grupo 10 indica que este grupo es más equitativo en términos de género. Sin embargo, es importante analizar las características de los puestos con una valoración de puestos que permitan una adecuada clasificación

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Revisar con perspectiva de género la valoración de los diferentes grupos profesionales para



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

asegurar la transparencia y adecuada clasificación profesional.

- **CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

En el Ayuntamiento de ZARRA 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 según el tipo de puesto.

No se observan diferencias significativas de género en la modalidad de jornada de la plantilla. No hay personal con trabajo a turnos.

Respecto a la parcialidad, las contrataciones en el Ayuntamiento de ZARRA, son en su mayor parte temporales, observándose en la interinidad igual número de hombres que de mujeres y un 20% más de hombres que de mujeres funcionarias. En cuanto a la parcialidad hay mayor número de hombres a tiempo completo que mujeres. Por tanto, aunque las brechas de género no son superiores al -20%, la temporalidad y la parcialidad es ligeramente más acusada en la plantilla femenina.

Aunque las brechas de género en la temporalidad y la parcialidad en el Ayuntamiento de Zarra no superan el -20%, las mujeres se ven afectadas de manera más pronunciada por estas condiciones laborales. Implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y ofrezcan mayores oportunidades de estabilidad y desarrollo profesional para las mujeres puede ayudar a cerrar estas brechas y crear un entorno laboral más equitativo.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Introducir opciones de flexibilidad horaria en las contrataciones temporales, como horarios escalonados o compactación de la jornada
- Revisar y ajustar las políticas de contratación temporal para asegurar una distribución equitativa entre hombres y mujeres, fomentando la conversión de contratos temporales en contratos de mayor duración cuando sea posible.

- **CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Además de los permisos establecidos por la normativa para la conciliación, en el Ayuntamiento de ZARRA hay flexibilidad de horarios y posibilidad de completar la jornada laboral con teletrabajo. Para abordar la desigualdad en la posibilidad de conciliación entre el personal contratado por subvención y el personal estable, es fundamental desarrollar propuestas que puedan ser aplicadas a toda la plantilla, independientemente de su categoría profesional o tipo de contrato.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

La mayor proporción de hombres sin descendencia (52% más que mujeres) puede influir en las necesidades de conciliación laboral y familiar.

Hay equilibrio en el número de hombres y mujeres con dos y tres hijos es un aspecto positivo, indicando una distribución equitativa en esta categoría. Solo las mujeres tienen un/a y cuatro hijas e hijos, lo que podría reflejar una mayor responsabilidad asumida por las mujeres en cuanto a la crianza y cuidado de hijos.

No se ha solicitado ningún permiso de maternidad ni de paternidad y no se han solicitado permisos, suspensiones o excedencias, aunque tampoco hay una metodología establecida para el registro de los mismos. La ausencia de una metodología para registrar permisos y suspensiones puede dificultar la evaluación de las necesidades de conciliación y la efectividad de las políticas implementadas.

No hay medidas para el fomento de la corresponsabilidad, siendo importante fomentar prácticas equitativas en la distribución de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

No hay medidas de desconexión digital para quienes se acogen al teletrabajo que puede llevar a una sobrecarga laboral y dificultades para equilibrar la vida personal y profesional.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Desarrollar y establecer una metodología clara para registrar todos los permisos, suspensiones y excedencias, tanto retribuidos como no retribuidos, que permita ver las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Desarrollar y promover medidas que fomenten la corresponsabilidad en el cuidado y las tareas domésticas, como horarios flexibles y permisos parentales equitativos.
- Incluir en las contrataciones subvencionadas la posibilidad de ajustar las condiciones laborales por motivo de conciliación para que no sea una barrera a la incorporación a dichos programas.
- Establecer un código de buenas prácticas en el teletrabajo que contemple los derechos de desconexión digital.

- CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La distribución de mujeres y hombres según el nivel de responsabilidad en la organización es crucial para identificar la segregación vertical, la cual tradicionalmente favorece a los hombres en posiciones de poder.

En el análisis de género de la representación femenina en puestos de responsabilidad, se observa segregación vertical, ya que la dirección y los niveles intermedios son ocupados por hombres.

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



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Establecimiento de cláusulas de género en el acceso a puestos de responsabilidad, posibilitando ante igualdad de méritos el acceso al sexo infrarrepresentado.
- Facilitar la capacitación a mujeres que quieran acceder a puestos de responsabilidad.
- **CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN LA SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

La importancia de incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo radica en la creciente evidencia de que los riesgos laborales y las enfermedades derivadas de ellos afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Estas diferencias no solo se deben a factores biológicos, sino también a la segregación ocupacional (tanto vertical como horizontal) y la división sexual del trabajo. Esta división implica una mayor carga de trabajo para las mujeres, que asumen también las tareas domésticas y de cuidados, lo que se traduce en una "doble jornada" que condiciona su vida laboral y afecta su salud. No hay evaluación de riesgos con perspectiva de género. Tampoco existe un registro sistematizado con datos de género sobre las bajas y accidentes laborales.

Respecto al acoso, no hay constancia de acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla del Ayuntamiento. Se diseña el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Con la difusión del Plan de Igualdad se adjuntará dicho protocolo.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Establecer diferencias entre mujeres y hombres en la prevención de riesgos laborales.
- Diseñar un registro por sexo de bajas y accidentes laborales por sexo.
- Difundir el protocolo de acoso a toda la plantilla y a las nuevas contrataciones.
- Formar a las personas integrantes en dicho protocolo.

- CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN EL LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

En este apartado, se ha pretendido 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.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

En la web del Ayuntamiento las imágenes son del entorno, festividades, rutas y servicios, en el bando que supone la comunicación con la población local, se observa lenguaje inclusivo (ciudadanía, personas...)

Aunque en los textos revisados se utiliza un lenguaje inclusivo, deben revisarse los textos y documentaciones internas que incluyan un masculino genérico.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Revisar, y modificar en su caso, la documentación interna para garantizar un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes.

- CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA EN 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.

ÁREAS DE DESARROLLO Y MEJORA

- Apoyar y difundir campañas de prevención y actuación ante situaciones de violencia de género.
- En caso de que alguna trabajadora fuese víctima de violencia de género, facilitarle todos los recursos laborales a su alcance.

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

Tras la ENCUESTA anónima a la plantilla, se tendrá en cuenta:

En cuanto al desempeño profesional, tanto una mujer como un hombre consideran que las tareas que realizan no corresponden a su categoría laboral, por lo que se incluye como medida la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género incluida dentro de la auditoría retributiva con una revisión en el periodo de implantación del Plan de Igualdad.

En el Plan de Igualdad se atenderá a las inquietudes y opiniones vertidas, ya que se establece la difusión de los permisos tanto a mujeres como a hombres, el desarrollo de las condiciones del teletrabajo y tener en cuenta las necesidades de conciliación de las mujeres que accedan a los puestos de trabajo para que ello no sea un impedimento a su desarrollo profesional. A su vez se recogerán los registros de solicitudes de permisos, bajas y excedencias para conocer si las responsabilidades familiares pueden afectar a la vida laboral de las mujeres de la plantilla.

Aunque ninguna de las personas encuestadas ha vivido ni conoce personas que hayan sufrido acoso en el Ayuntamiento, no toda la muestra sabría qué hacer si sufriera acoso en su puesto de trabajo, por lo que en el Plan de Igualdad se desarrollará y difundirá el Protocolo de acoso.

Respecto a la comunicación interna y externa un 60% de las personas encuestadas, consideran que no se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, por tanto, se establece la revisión de dichas comunicaciones.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

Las medidas más prioritarias para la muestra son en orden de mayor a menor prioridad:

1. Que se forme en igualdad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Que las mujeres no vean afectado su plan de carrera por la maternidad y las responsabilidades familiares.
3. Que se tenga en cuenta la opinión de la plantilla en cuestiones de igualdad.

Entre las medidas del Plan de igualdad se establecerán acciones formativas en igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad así como el establecimiento de un correo buzón de igualdad para que la plantilla pueda hacer aportaciones, sugerir y opinar respecto a las cuestiones de igualdad en el Ayuntamiento a la Comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad.

8. RETRIBUCIONES. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Valoración de Puestos de Trabajo se ha realizado atendiendo a las categorías y niveles para personal funcionario.

Los resultados de la auditoría retributiva del Ayuntamiento de Zarra se presentan distinguiendo:

- Personal funcionario
- Personal laboral

PERSONAL FUNCIONARIO

SITUACIÓN DE PARTIDA

La plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Zarra, está compuesta por 5 personas, 2 mujeres y 3 hombres.

La composición de la plantilla corresponde con un equilibrio por razón de sexo, ya que el 44% del personal son mujeres y el 56% hombres. La normativa define como composición equilibrada aquellas plantillas en las que ninguno de los sexos supera el 60% ni está por debajo del 40%. El personal del Ayuntamiento de Zarra se encuentra en ese parámetro.

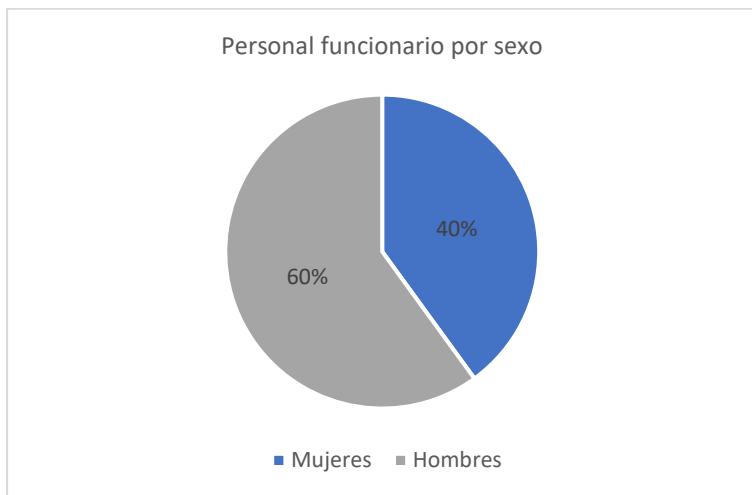
Dos aspectos van a tener relevancia a la hora de analizar los resultados de la auditoría retributiva, por un lado la composición del personal, atendiendo al puesto de trabajo que ocupan, muestra que el 59% del personal es agente de policía, ocupación donde las mujeres representan el 25% de las personal en ese puesto. Y por otro lado, el trabajo a turnos, las trabajadoras que realizan turnos representan con un 25% mujeres frente a un 75% hombres.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

PLANTILLA POR SEXO

Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	Índice de feminización
2	40%	3	60%	5	-20%	0,67



PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	Índice de feminización	Composición plantilla
AEDL	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Masculinizada
ALCUACIL	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Masculinizada
AUX. ADMVA	1	100%	0	0%	1	100%	0	Feminizada
SECRET.INTERV	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Masculinizada
TRAB.SOCIAL	1	100%	0	0%	1	100%	0	Feminizada
Total	2	40%	3	60%	5	-20%	0,67	Equilibrada

COMPOSICIÓN PLANTILLA POR ESCALAS

Escala	Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	Índice de feminización	Composición plantilla
ESCALA 01	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Masculinizada
ESCALA 02	1	50%	1	50%	2	0%	1	Equilibrada
ESCALA 03	1	100%	0	0%	1	100%	0	Feminizada
ESCALA 04	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Masculinizada
Total	2	40%	3	60%	5	-20%	0,67	Equilibrada



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo del Ayuntamiento de Zarra, está compuesto de salario base más pagas extra; 5 complementos salariales y 0 complementos extrasalariales.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A la hora de determinar la situación del **personal funcionario del Ayuntamiento de Zarra**, en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la compañía, se van a analizar los siguientes aspectos:

SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones efectivas y las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada personas trabajadora durante 12 meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento de Zarra tiene establecidas las retribuciones por puesto de trabajo atendiendo a los niveles y grupo en los que se encuadra cada posición laboral.

La administración pública, tiene establecido y consensuado que uno de los requisitos específicos de cada convocatoria se basa en la titulación que quien oposita ha de tener para poder ingresar en los diversos puestos de trabajo de la Administración Pública.

En base al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los funcionarios públicos se agrupan en distintas categorías:

- Cuerpos: Según el puesto de trabajo, ejemplo: inspectores, informáticos, administrativos,...
- Escalas: Según titulación requerida: bachiller, estudios universitarios,...
- Grupos: Los cuerpos y escalas se adscriben a los grupos A (A1, A2), B, C (C1, C2) y E.

Los puestos de funcionariado público de la Administración Pública se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en 3 grandes grupos, estableciéndose un grupo A, con dos subgrupos A1 y A2; un grupo B y un grupo C, a su vez con los subgrupos C1 y C2, también existe el grupo E, que engloba a la agrupación profesional o cuerpo subalterno.

Grupo A



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo A de funcionarios se exigirá estar en posesión del Título Universitario de Grado y son las posiciones que tienen el sueldo más alto. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Esta agrupación está dividida en dos subgrupos, el A1 y A2, según la titulación exigida para el ingreso.

Subgrupo A1

Se exige tener la titulación de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

El personal funcionario del grupo A1 realizarán funciones directivas de gestión, inspección, ejecución, control, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

Subgrupo A2

Se exige tener la titulación de Diplomatura, Ingeniería técnica, Arquitectura técnica o equivalente.

El personal funcionario del grupo A2 que ocuparán puestos del Cuerpo de Gestión, realizarán funciones de colaboración en funciones administrativas de nivel superior y tareas propias de gestión administrativa, no específica de Técnicos Superiores. Así, por ejemplo, será el personal de apoyo de una Jefatura de Servicio o de Jefatura de Sección en Personal, Administración, etc...

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B

Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B de personal funcionario se exigirá estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Superior o Técnico Superior en FP. Este personal se encarga fundamentalmente de tareas de ejecución y gestión.

Grupo C

Dividido en dos subgrupos el Grupo C de funcionarios, el C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

Subgrupo C1

Precisan el título de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio o Técnico en FP, Bachiller superior, FP2 o equivalente.

El personal funcionario del grupo C1 realizarán funciones de colaboración en la realización y aporte de datos de informes, propuestas, expedientes; control, seguimiento, registro y archivo de expedientes y documentación, manejo de terminales de ordenador, tratamiento de textos; comprobación y realización de cálculos y operaciones de contabilidad de complejidad media, etc., que ocuparán puestos del Cuerpo Administrativo.

Subgrupo C2

Precisan el título de graduado en ESO, Graduado Escolar, FP1 o equivalente.

El personal funcionario del grupo C2 realizarán tareas de atención al público, mecanografiado de documentos, incorporación de los documentos a los expedientes así como su archivo y registro,



**PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028**

comprobación y realización de operaciones simples y repetitivos, utilización de terminales de ordenador para cálculo, tratamiento de textos y otros programas de ofimática básica y en general, realización de actividades administrativas elementales con arreglo a instrucciones recibidas o normas existentes, que ocuparán puestos del Cuerpo Auxiliar.

Grupo E

Finalmente, en cuanto a este Grupo E de personal funcionario de la Agrupación Profesional (Cuerpo Subalterno), se ocuparán de tareas de vigilancia, custodia, porteo u otras análogas (recibir y repartir correspondencia, manejar y cuidar los aparatos reprográficos, vigilar y cuidar el buen estado y limpieza del edificio, comprobar la identidad de los visitantes, informar sobre la ubicación de las diferentes dependencias...etc.). Para acceder al grupo E, no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR

ESCALA 01	SECRET.INTERV
ESCALA 02	AEDL TRAB.SOCIAL
ESCALA 03	AUX. ADMVA
ESCALA 04	ALCUACIL

IMPORTES EFECTIVOS

En una primera aproximación a los resultados de la auditoría retributiva del Ayuntamiento de Zarra, en los promedios de importes totales de salario base, complementos salariales y total salario y total retribuciones, se obtienen los siguientes resultados, en salario base la brecha es del 44%, en complementos salariales del 28%, del 37% en el total de salario, del 0% en el total de complementos extrasalariales y en total retribuciones es de un 37%.

Dos situaciones marcan estos resultados, en primer lugar la posición de mayor nivel de responsabilidad está ocupada por un trabajador, y la única persona que está contratada a media jornada es una trabajadora, por lo que su salario anual corresponde con el 50% de la percepción total.

SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
44%	28%	37%	0%	37%

IMPORTES EQUIPARADOS



**PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028**

Si se analizan los importes equiparados, es decir, el salario percibido simulando que todas las personas han estado durante todo el año y a tiempo completo, la brecha salarial en salario base es del 25%, en complementos salariales del 5%, del 15% en total salario, 0% en complementos extrasalariales y total retribuciones es del 15%.

SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
25%	5%	15%		15%

PERSONAL LABORAL

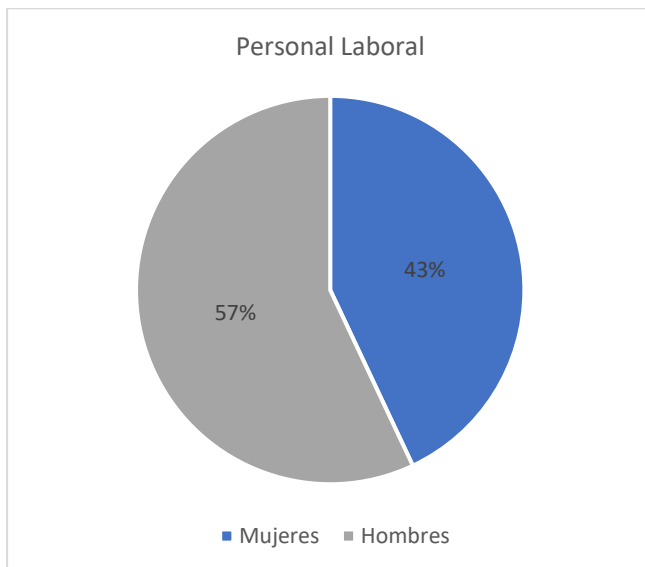
SITUACIÓN DE PARTIDA

En personal laboral se han incluido las dos personas que son personal laboral todo el año, y las 33 personas que corresponden con contratos eventuales.

La composición del personal laboral en cuanto a sexo corresponde con una composición equilibrada, ya que ninguno de los sexo supera el 60% ni está por debajo del 40%.

PLANTILLA POR SEXO

Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	Índice de feminización
15	43%	20	57%	35	-14%	0,75





PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	Índice de feminización	vinculación	Composición plantilla
ADMVA.CONTABLE	1	100%	0	0%	1	100%	0	Personal laboral	Feminizada
ALCALDE	0	0%	2	100%	2	-100%	0	Personal Eventual	Masculinizada
AUX. AYUDA DOM	2	67%	1	33%	3	33%	2	Personal Eventual	Feminizada
CAPATAZ FORESTAL	0	0%	2	100%	2	-100%	0	Personal Eventual	Masculinizada
GUIA TURISMO LOCAL	2	100%	0	0%	2	100%	0	Personal Eventual	Feminizada
INFORMATICO	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Personal Eventual	Masculinizada
LIMPIADORA	2	67%	1	33%	3	33%	2	Personal Eventual	Feminizada
MAEST.PRIM	1	100%	0	0%	1	100%	0	Personal Eventual	Feminizada
OFICIAL MANTENIMIENTO	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Personal laboral	Masculinizada
PEON EMDONA	3	100%	0	0%	3	100%	0	Personal Eventual	Feminizada
PEON EMPUJU	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Personal Eventual	Masculinizada
PEON FORESTAL	2	18%	9	82%	11	-64%	0,22	Personal Eventual	Masculinizada
PEON SERV. MULT.	2	67%	1	33%	3	33%	2	Personal Eventual	Feminizada
SOCORRISTA	0	0%	1	100%	1	-100%	0	Personal Eventual	Masculinizada
Total	15	43%	20	57%	35	-14%	0,75		Equilibrada

COMPOSICIÓN PLANTILLA POR ESCALAS

Escalas	Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	Índice de feminización	Composición plantilla
ESCALA 01	0	0%	2	100%	2	-100%	0	Masculinizada
ESCALA 02	3	60%	2	40%	5	20%	1,5	Equilibrada
ESCALA 03	1	100%	0	0%	1	100%	0	Feminizada
ESCALA 04	11	41%	16	59%	27	-19%	0,69	Equilibrada
Total	15	43%	20	57%	35	-14%	0,75	Equilibrada



**PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028**

SISTEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo en personal laboral del Ayuntamiento de Zarra, está compuesto de salario base más pagas extra; 5 complementos salariales y 2 complementos extrasalariales.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ESCALA 01	ALCALDE
ESCALA 02	GUIA TURISMO LOCAL INFORMATICO MAEST.PRIM SOCORRISTA
ESCALA 03	ADMVA.CONTABLE
ESCALA 04	AUX. AYUDA DOM CAPATAZ FORESTAL LIMPIADORA OFICIAL MANTENIMIENTO PEON EMDONA PEON EMPUJU PEON FORESTAL PEON SERV. MULT.

IMPORTE EFECTIVOS

En una primera aproximación a los resultados de la auditoría retributiva del Ayuntamiento de Zarra, en los promedios de importes totales de salario base, complementos salariales y total salario y total retribuciones, se obtienen los siguientes resultados, en salario base la brecha es del -11%, en complementos salariales del -72%, del -18% en el total de salario, del 0% en el total de complementos extrasalariales y en total retribuciones es de un -19%.

SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
-11%	-72%	-18%	0%	-19%

IMPORTE EQUIPARADOS

Si se analizan los importes equiparados, es decir, el salario percibido simulando que todas las personas han estado durante todo el año y a tiempo completo, la brecha salarial en salario base es del -2%, en complementos salariales del -50%, del -4% en total salario, 0% en complementos extrasalariales y total retribuciones es del -4%.

En personal laboral se incluye personal en el que la temporalidad de la contratación es muy alta, personal contratado mediante programas de empleo con subvención que tienen una fecha de inicio y de fin, y personal con dedicación puntual y esto se ve manifestado en los resultados de importes efectivos.



**PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028**

SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
-2%	-50%	-4%	0%	-4%

ASPECTOS POSITIVOS

- La estructura de salario base no arroja una brecha salarial que requiera una intervención específica.

ÁREAS DE MEJORA

- Dar a conocer el impacto que tiene sobre el salario de las personas trabajadoras la segregación horizontal y vertical.
- Seguimiento para asegurar que no se produzcan diferencias en base al salario por razón de sexo.

PLAN DE ACCIÓN

VIGENCIA: La misma del plan de igualdad.

OBJETIVOS:

- Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

ACTUACIONES:

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar el seguimiento del registro retributivo anual, explicando las diferencias salariales	Informe de resultados	de Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2025 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta
Establecer un sistema de recogida de información para la preparación del registro retributivo anual	Indicadores retribuciones	Comisión Igualdad	Inicio: 4º trimestre 2024 Vigencia del Plan de Igualdad Prioridad: Alta



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva se llevará a cabo por las personas que formen parte de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra.

9. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar un sistema objetivo de selección de personal y contratación.
- Incorporar formación en materia de igualdad para la entidad.
- Facilitar la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres de la plantilla.
- 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 entidad.
- Promover la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Establecer 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 pasar progresivamente del ratio actual por sexo al del 50%/50%.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada de forma que se logre el equilibrio de género vertical y horizontal.
- Establecer el procedimiento de prevención y atención del acoso sexual, por razón de sexo y contra la libertad sexual y moral



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

10. PLAN DE ACCIÓN

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- 1) Proceso de selección y contratación
- 2) Promoción profesional.
- 3) Formación
- 4) Clasificación 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 de la auditoría salarial.
- 8) Prevención de riesgos laborales y Salud laboral desde una perspectiva de género
- 9) Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
- 10) Comunicación.
- 11) Violencia de género.

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



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Proceso de selección y contratación.

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

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecer formación en igualdad a las personas intervinientes en los procesos selectivos	Asistencia y contenida la formación	Comisión de seguimiento	Segundo Semestre de 2024
2. Componer un órgano de selección paritario.	Informe de los procesos selectivos. Evolución de las brechas de género negativas.	Comisión de seguimiento	Primer semestre de 2025. Medida de continuidad
3. Promover el acceso con cláusula de género que permita ante igualdad de puntuación, dar acceso a mujeres en puestos/departamentos masculinizados.	Informe de resultados	Comisión de seguimiento	Primer semestre de 2025. Medida de continuidad
4. Establecer una metodología de recogida de datos por sexo de ingresos, ceses y motivos y promociones.	Informe de resultados estadísticos de la recogida de datos.	Comisión de seguimiento	Segundo semestre de 2024. Medida de continuidad

Promoción.

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

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
5. Promover la promoción con cláusula de género que permita ante igualdad de puntuación, dar acceso a mujeres en posiciones y departamentos masculinizados en los que la brecha de género sea igual o superior al -20%.	Informe de los procesos selectivos. Evolución de las brechas de género negativas.	Comisión de Seguimiento	Primer Semestre de 2025
6. Facilitar formación a personas candidatas a promoción.	Informe de formación y resultados por sexo de promociones.	Comisión de Seguimiento	Primer Semestre de 2026



**PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028**

Formación.

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

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
7. Desarrollar programas de formación para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral para toda la plantilla.	N.º acciones de formación N.º de horas N.º de participantes por sexo	Comisión de Seguimiento	Segundo Semestre 2024 Formación anual durante la vigencia del Plan
8. Ofrecer programas de formación y capacitación disponibles para mujeres en áreas en las que están infrarrepresentadas.	N.º acciones de formación N.º de horas N.º de participantes	Comisión de Seguimiento	Segundo Semestre 2025

Clasificación profesional

OBJETIVO: Valoración de los puestos de trabajo en todos los niveles de la entidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
9. 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	Comisión de Seguimiento	Segundo semestre de 2024
10. Revisar el uso no sexista del lenguaje en la denominación de puestos de trabajo.	Denominaciones modificadas	Comisión de Seguimiento	Segundo semestre de 2024



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Condiciones de trabajo.

OBJETIVO: Aplicar una política de contratación que permita reducir la parcialidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
11. Introducir opciones de flexibilidad horaria en las contrataciones temporales, como horarios escalonados o compactación de la jornada.	Informe de condiciones laborales por sexo.	Comisión de Seguimiento	Segundo semestre de 2025
12. Revisar y ajustar las políticas de contratación temporal para asegurar una distribución equitativa entre hombres y mujeres, fomentando en la medida de lo posible, la conversión de contratos temporales en contratos de mayor duración cuando sea posible.	Informe de condiciones laborales por sexo.	Comisión de Seguimiento	Segundo semestre de 2025

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
13. Desarrollar y establecer una metodología para registrar todos los permisos, suspensiones y excedencias, que permita ver las necesidades de conciliación de la plantilla.	Informe de resultados de solicitudes.	Comisión de Seguimiento	Primer semestre 2025
14. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla.	N.º acciones de información	Comisión de Seguimiento	2025 y a nuevas incorporaciones en la vigencia del Plan
15. Establecer nuevas medidas de conciliación adaptadas a la plantilla tras consulta de necesidades recogidas a través de un buzón de correo de igualdad .	Consulta de necesidades. Establecimiento del buzón y de la nueva medida.	Comisión de Seguimiento	Primer semestre 2025
16. Establecer y difundir un código de buenas prácticas en el teletrabajo que contemple los derechos de desconexión digital.	Código de buenas prácticas.	Comisión de Seguimiento	Segundo semestre 2025



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Infrarrepresentación femenina.

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

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
17. 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 Seguimiento	Enero de 2025 y durante la vigencia del Plan.
18. Facilitar la capacitación a mujeres que quieran acceder a puestos de responsabilidad.	Nº de acciones formativas a mujeres por departamento y nivel.	Comisión de Seguimiento	Primer Semestre 2026

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
19. Realizar el seguimiento del registro retributivo anual, explicando las diferencias salariales	Auditoría Salarial y Plan de medidas. Informe de resultados	Comisión de Seguimiento	Primer trimestre 2025
20. Establecer un sistema de recogida de información para la preparación del registro retributivo anual	Informe sobre las actualizaciones realizadas	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del Plan



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Salud/prevencción 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 entidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
21. Realizar una valoración de riesgos que contemple la salud de las mujeres.	Informe de valoración de riesgos.	Comisión de Seguimiento	Primer Semestre 2025
22. Diseñar un registro por sexo de bajas y accidentes laborales por sexo.	Resultados del registro	Comisión de Seguimiento	Segundo Semestre 2025

Prevención del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO: Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
23. Elaborar y difundir el Protocolo a la plantilla.	N.º de acciones de difusión	Comisión de Seguimiento	Segundo semestre 2024 y a nuevas incorporaciones.
24. Formar a las personas integrantes en dicho protocolo.	Contenidos de la Formación.	Comisión de Seguimiento	Segundo Semestre 2024



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

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
25. 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 de Seguimiento	Primer Semestre 2025
26. Difundir el Plan de Igualdad y el protocolo de Acoso	Canales de difusión utilizados.	Comisión de Seguimiento	Segundo Semestre 2024

Violencia de género

OBJETIVO: Fomentar una cultura municipal basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
27. Apoyar y difundir campañas de prevención y actuación ante situaciones de violencia de género y sobre el buen trato.	Nº de campañas	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del Plan
28. En caso de que alguna trabajadora fuese víctima de violencia de género, facilitación de todos los recursos laborales y normativos a su alcance.	Informe de recursos aplicados	Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del Plan



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

11. MEDIOS Y RECURSOS

El Ayuntamiento de Zarra 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 para componer la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Las personas que integran la comisión de seguimiento 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 de contará con una dotación presupuestaria global de 7.000 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.

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra 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 Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En dicha Comisión, se garantizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra una composición paritaria formada por las cuatro personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

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.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

- 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 Seguimiento y Evaluación, 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 tanto presencial como online.

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 entidad 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 junio-julio 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.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA 2024/ 2028

- 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 2026, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en julio de 2024. 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 con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del segundo Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión 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 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.



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

13. CALENDARIO DE ACCIONES

Proceso de Selección y Contratación

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Formación en igualdad								
Órgano de selección paritario								
Cláusula de género en selección								
Recogida de datos por sexo								

Promoción

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Promoción con cláusula de género								
Formación para la promoción								



**PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028**

Formación

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Sensibilización en igualdad y acoso								
Formación en áreas con infrarrepresentación de mujeres								

Clasificación Profesional

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Actualización de puestos de trabajo								
Uso no sexista del lenguaje								

Condiciones de Trabajo

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Flexibilidad horaria								
Revisión de políticas de contratación temporal								



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Ejercicio Corresponsable de Derechos de conciliación y corresponsabilidad

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Registro de permisos y excedencias								
Difusión de medidas de conciliación								
Nuevas medidas de conciliación								
Código de buenas prácticas en teletrabajo								

Infrarrepresentación Femenina

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Priorizar la contratación de mujeres								
Capacitación para mujeres en puestos de responsabilidad								



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Retribuciones y Auditoría Retributiva

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Realizar el seguimiento del registro retributivo anual, explicando las diferencias salariales								
Establecer un sistema de recogida de información para la preparación del registro retributivo anual								

Salud/Prevención de Riesgos Laborales

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Valoración de riesgos para la salud de las mujeres								
Registro por sexo de bajas y accidentes laborales								



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

Prevención del Acoso

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Elaborar y difundir Protocolo de Acoso								
Formar en el Protocolo de Acoso								

Comunicación e Imagen No Sexista

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Revisar textos e imágenes								
Difundir Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso								

Violencia de Género

Medida	Segundo Sem. 2024	Primer Sem. 2025	Segundo Sem. 2025	Primer Sem. 2026	Segundo Sem. 2026	Primer Sem. 2027	Segundo Sem. 2027	Primer Sem. 2028
Apoyar y difundir campañas contra violencia de género								
Facilitar recursos laborales a víctimas de violencia de género								



PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ZARRA
2024/ 2028

14. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra 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.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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.

15. 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 Zarra, 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.

Zarra a 3 de septiembre de 2024