

# PLAN DE IGUALDAD DE AYUNTAMIENTO DE BARCARROTA



Fecha aprobación: 04 de Junio de 2025

## ÍNDICE

<b>0. PRESENTACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>5</b>
<b>II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b>	<b>5</b>
<b>III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>8</b>
<b>IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>16</b>
<b>V. MEDIDAS DE IGUALDAD</b>	<b>18</b>
<b>VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>37</b>
<b>VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b>	<b>40</b>
<b>VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b>	<b>42</b>
<b>IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b>	<b>45</b>

## 0. PRESENTACIÓN

### TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Un Ayuntamiento es el órgano de gobierno local en España, responsable de la administración y gestión de un municipio. La principal función del Ayuntamiento es gobernar y administrar el municipio, representando a la ciudadanía y velando por su bienestar y desarrollo. Es decir, es la Entidad encargada de prestar servicios públicos, gestionar infraestructuras y recursos del municipio, elaborar los presupuestos, promover el desarrollo local y garantizar el bienestar todos/as los/as vecinos y vecinas.

### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

El Ayuntamiento de Barcarrota cuenta, además, con un Organismo Autónomo: el Centro Especial de Empleo 7 Torres. Dicho CEE se enfoca en la inserción laboral de personas con discapacidad, cuyo objetivo principal es ofrecer oportunidades de empleo y desarrollo personal a personas con discapacidad, promoviendo su integración en el mercado laboral.

**A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:**

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	AYUNTAMIENTO DE BARCARROTA		
NIF	P0601600J		
Domicilio social	PLAZA DE ESPAÑA 1, C.P. 06160, BARCARROTA (BADAJOZ)		
Forma jurídica	ADMINSITRACIÓN LOCAL	Año de constitución	
Responsable de la Entidad			
Nombre	MIGUEL RODRÍGUEZ AGUDO		
Cargo	ALCALDE		
Telf.	924 736 026	e-mail	miguelrodriguez@barcarrota.net
Responsable de Igualdad			
Nombre	LAURA CHINARRO LINDO		

Cargo	CONCEJALA					
Telf.	924 736 026	e-mail	laurachinarro@barcarrota.net			
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	Actividades generales de la Administración Pública					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	<p>Un Ayuntamiento es el órgano de gobierno local en España, responsable de la administración y gestión de un municipio. La principal función del Ayuntamiento es gobernar y administrar el municipio, representando a la ciudadanía y velando por su bienestar y desarrollo. Es decir, es la Entidad encargada de prestar servicios públicos, gestionar infraestructuras y recursos del municipio, elaborar los presupuestos, promover el desarrollo local y garantizar el bienestar todos/as los/as vecinos y vecinas.</p> <p>El ayuntamiento está integrado por la Alcaldía, que es la máxima autoridad municipal, y por Concejalías, encontrándose organizado en áreas de gobierno y áreas delegadas y ostentando la representación del municipio en diferentes esferas.</p>					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	BARCARROTA (BADAJOZ)					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	154	Hombres	130	Total	284
Centros de trabajo	2 (AYUNTAMIENTO Y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO)					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	SI					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí	X	No		No tengo RLT	

## I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

### 1. Parte social, en representación de las personas trabajadoras (personal laboral y funcionario):

- Como representante sindical por CC.OO.: doña María José González Morales.
- Como representante sindical por CSIF: don Francisco Javier Toro Méndez
- Como representante sindical por UGT: don Blas Meléndez Conde.

### 2. Representación del Ayuntamiento:

- 1ª Teniente de Alcaldía y Concejala: doña María del Rosario Blanco Alzás.
- 3ª Teniente de Alcaldía y Concejala: doña Laura Chinarro Lindo
- Alcalde: don Miguel Rodríguez Agudo.

### 3. Consultora externa Adeplus:

- Consultora en Planes de Igualdad y Cumplimiento Normativo - Anabel Gamero Gómez

## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Entidad Local, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial, al contar el Ayuntamiento con dos centros de trabajo sitios en Barcarrota (Badajoz), el propio Ayuntamiento y el Centro Especial de Empleo 7 Torres y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el día 4 de Junio de 2025, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 2 años, coincidiendo con el fin de la legislatura actual, y manteniendo su vigencia hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020).

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y del Ayuntamiento constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

### III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación.

#### RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en el AYUNTAMIENTO DE BARCARROTA el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- **Materias analizadas en el Diagnóstico**

*Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:*

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

*Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:*

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

- **Principales problemas y dificultades detectadas:**

En cuanto a las dificultades detectadas, cabe destacar que el análisis de los datos exigido en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, se ve ampliamente condicionado por el proceso selectivo que sigue el Ayuntamiento para la incorporación de personal.

Por tanto, para que la plantilla pueda acceder como personal funcionario o laboral a la Entidad ha debido aprobar previamente el correspondiente proceso selectivo, que, como señala el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, y el resto de la Legislación reguladora de las Administraciones Públicas, como la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el Artículo 103 de la Constitución Española, se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, la provisión de las plazas vacantes y la promoción profesional o el ascenso económico se realiza conforme a los sistemas de provisión previstos en la misma.

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- **Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad**

Ítem	Fortaleza	Debilidad
<b>Procesos de selección y contratación</b>		El Ayuntamiento aún no dispone de una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo que aporte garantías a la objetividad del proceso de selección.
	El Ayuntamiento, como Administración Local, realiza la selección y contratación de personal en atención al proceso selectivo regulado en la normativa de acceso a la función pública, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, realizándose la provisión de las plazas vacantes conforme a los sistemas de provisión previstos en la misma.	
	La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso	
<b>Clasificación Profesional</b>	La Entidad cuenta con un sistema de clasificación profesional, pero éste no es revisado periódicamente, al depender de la normativa aplicable al personal laboral y funcionario.	
<b>Retribuciones</b>	La Entidad ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
	La Entidad ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	
<b>Formación</b>		La Entidad no cuenta con un Plan de formación anual y documentado con la estrategia de Igualdad.
	La Entidad ha adoptado medidas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional	

	Las personas trabajadoras de la entidad hacen uso de los permisos para la concurrencia a exámenes.	
<b>Promoción Profesional</b>	Los ascensos profesionales o promociones económicas se encuentran reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto de normativa administrativa aplicable para el caso de las Administraciones Públicas.	
<b>Condiciones de Trabajo</b>	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
		La Entidad aún no ha aprobado e implantado una política de desconexión digital
<b>Salud laboral desde una perspectiva de género</b>	Los protocolos de prevención de riesgos laborales de la Entidad han incluido la perspectiva de salud laboral orientada a mujeres trabajadoras	
	El Ayuntamiento ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial	
<b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>		La Organización no tiene implantadas medidas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico ha sido positiva, tendente al equilibrio.	
<b>Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>		El Ayuntamiento aún no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que cumpla con las exigencias legales al respecto
<b>Violencia de género</b>		La Entidad no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>	La denominación de los puestos de trabajo y los logos e imágenes corporativos han sido revisados para garantizar el lenguaje inclusivo.	

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en el AYUNTAMIENTO DE BARCARROTA el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 2 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, coincidiendo con la finalización de la actual legislatura.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 902/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En relación a lo expuesto, y en referencia a la masa salarial, esto es, al promedio de las retribuciones efectivas, el salario de las mujeres trabajadoras es superior al de los hombres trabajadores del Ayuntamiento en un 43%, y un 91% en la mediana, que asciende a un 128% a favor de las mujeres en el promedio de la masa salarial equiparada, y a un 44% en la mediana.

Por su parte, en el análisis de la posible brecha de forma desagregada por sexo y por grupo profesional observamos lo siguiente:

- En cuanto al salario base, el promedio del salario base efectivo de las mujeres es un 40% superior al de los hombres, de un 90% en la mediana, mientras que, en el promedio de las retribuciones equiparadas, la diferencia entre sexos asciende al 122% a favor de las mujeres, y al 40% en la mediana.
- En cuanto a los complementos salariales, se observan diferencias retributivas del 44% a favor de las mujeres en el promedio, y de un 35% en la mediana. Entendemos que no se debe a una posible discriminación por sexo, sino a que los puestos con mayor responsabilidad están ocupados en gran parte por mujeres, ya que en el promedio de los complementos equiparados la diferencia asciende a 141% a favor de las mujeres, y de un 21% en la mediana.
- En cuanto a los complementos extrasalariales, se observan diferencias salariales del 157% en el promedio efectivo a favor de las mujeres, y del 390% también a favor de las trabajadoras en el promedio equiparado.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, ésta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que se han valorado todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, que cuenta con dos centros de trabajo sitos en Barcarrota (Badajoz), el propio Ayuntamiento y el Centro Especial de Empleo 7 Torres, en los que se distribuye el total de la plantilla. Las puntuaciones se gradúan en función del valor del puesto de trabajo mediante un sistema de asignación de puntos y valoración de las condiciones, en virtud del cual, los puestos de mayor en la Entidad están valorados con 626 puntos, y se incluyen un total de 13, como son los de Dinamizador, Dirección Escuela, Director/a y Gestor/a ID, perteneciendo a la Agrupación o Escala Profesional 07.

En el extremo contrario, con la valoración inferior se encuentran los 12 puestos incluidos en la Agrupación o Escala 02, valorados con 238 puntos, como son los de Peón de Mantenimiento, Peón Albañil, Peón PCEM y Albañil.

El análisis de las agrupaciones por sexo refleja que, efectuada la Valoración de Puestos de Trabajo por la entidad, la plantilla del AYUNTAMIENTO DE BARCARROTA se distribuye en 5 agrupaciones o escalas profesionales, encontrándose 2 equilibradas, 2 feminizadas y una masculinizada, siendo la Agrupación 02, que se encuentra equilibrada, la que cuenta con un mayor número de mujeres y hombres trabajadores, concretamente con 140, 65 hombres y 75 mujeres, seguido de las Agrupaciones 04 y 05, que se encuentran feminizada y equilibrada, respectivamente.

### PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "*(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos*".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica

conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

### **a) Objetivos**

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

### b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de medidas planteadas para el resto de materias en el Apartado V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

### c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.
2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

#### d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial del Ayuntamiento en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en el Ayuntamiento
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.

#### - Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en el Ayuntamiento

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

**- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.**

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

**- Evaluación de Impacto.**

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical:			
¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal:			
¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

### **INDICADORES PROPUESTOS:**

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres del Ayuntamiento y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la Entidad a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

#### **e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento**

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE BARCARROTA.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.

## IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- **Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional

- **Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres

- **Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

- **Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad

- **Promoción Profesional**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional

- **Condiciones de trabajo**

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión del Ayuntamiento la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo

- **Salud laboral desde una perspectiva de género**

- Inclusión de la perspectiva de género de la prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud y áreas u obligaciones relacionadas con esta materia.

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

- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla

- **Infrarrepresentación femenina**

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina

- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales

- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas

- **Lenguaje y comunicación no sexista**

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

## V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en **AYUNTAMIENTO DE BARCARROTA** han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

### I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la Entidad, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos.
Prioridad	Media
Responsable de Implementación y Seguimiento	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribución de la plantilla por puestos y categorías, desagregada por sexo.</li> <li>2. Nº de perfiles profesionales elaborados</li> <li>3. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales</li> </ol>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención al lenguaje empleado en la descripción del puesto, medios de difusión utilizados, y en la medida de lo posible, incluyendo algún logo o leyenda que apele a la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Difusión de las ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados y registrados.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> <li>6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.</li> </ol>

## II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Clasificación profesional</b>
<b>Medida</b>	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional. (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos).
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social

<b>Seguimiento</b>	
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos, incorporando la perspectiva de género.</li> <li>2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</li> <li>3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados.</li> <li>4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.</li> </ol>

### III. FORMACIÓN

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Adhesión al plan de formación anual de Diputación de Badajoz, FEMPEX
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Adhesión al plan de formación anual de Diputación de Badajoz, FEMPEX
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia de adhesión al plan de formación de Diputación de Badajoz y FEMPEX</li> <li>2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.</li> </ol>

### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Llevanza de un registro de la ejecución de los planes de formación adheridos, desagregados por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella).
<b>Objetivos que persigue</b>	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad del Ayuntamiento en igualdad preferentemente en horario laboral.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de formación anual adheridos.</li> <li>2. Datos desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia, o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla.
<b>Objetivos que persigue</b>	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Formación</b>
<b>Medida</b>	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir en el plan de formación del Ayuntamiento, formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para las personas trabajadoras del Ayuntamiento que desempeñen funciones de personal.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº de personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.</li> </ol>

#### IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

##### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Promoción profesional</b>
<b>Medida</b>	Aplicar medidas de discriminación positiva en aquellos puestos del Ayuntamiento que, atendiendo al organigrama y la estructuración, se encuentren desequilibrados desde una perspectiva de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos dirección y mandos intermedios.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Fomentar el ascenso y/o promoción de personas que pertenezcan al sexo infrarrepresentado y que presenten las mismas condiciones y cualidades de aptitud e idoneidad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de procesos de promoción y/o ascenso llevados a cabo en el Ayuntamiento en el periodo de referencia.</li> <li>2. Número de personas, desagregadas por sexo, que postularon para el proceso de promoción.</li> <li>3. Número de personas, desagregadas por sexo, que promocionaron.</li> <li>4. Análisis y comparativa de las personas que componen un determinado departamento al cual se ha promocionado.</li> </ol>

## V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Ficha de Medida	
Área de actuación	<b>Auditoría retributiva</b>
Medida	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres, así como análisis de la brecha en los distintos conceptos retributivos.
Prioridad	Alta
Responsable de Implementación y Seguimiento	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Revisión y actualización anual.</li> <li>3. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.</li> </ol>

## VI. CONDICIONES DE TRABAJO

### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>
<b>Medida</b>	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales).
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar los derechos digitales de las personas trabajadoras.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas en el manejo de medios digitales en el Ayuntamiento
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía.

### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>
<b>Medida</b>	Implantar una Política de No discriminación
<b>Objetivos que persigue</b>	Alinear la realidad social y laboral del Ayuntamiento con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa del Ayuntamiento de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de

	despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla.</li> <li>2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ol>

## VII. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Salud Laboral desde una perspectiva de género</b>
<b>Medida</b>	Realización de informes anuales en los que se indique el total de días en situación de ILT de las personas trabajadoras del Ayuntamiento y del Centro Especial de Empleo, así como de las excedencias anuales y los permisos laborales, desglosados por motivo, horas anuales, sexo y puesto de las personas trabajadoras, así como informar a los miembros de la Comisión de Negociadora
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización de informes anuales en los que se indique el total de días en situación de ILT de las personas trabajadoras del Ayuntamiento y del Centro Especial de Empleo, así como de las excedencias anuales y los permisos laborales, desglosados por motivo, horas anuales, sexo y puesto de las personas trabajadoras, así como informar a los miembros de la Comisión de Negociadora
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social

<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Informes llevados a cabo 2. Comunicaciones realizadas a los miembros de la Comisión.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Salud Laboral desde una perspectiva de género</b>
<b>Medida</b>	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL.
<b>Objetivos que persigue</b>	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Nº adaptaciones realizadas

### VIII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización.
Objetivos que persigue	Garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
Prioridad	Alta
Responsable de Implementación y Seguimiento	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital.</li> <li>2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital.</li> <li>3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.</li> </ol>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difusión de medidas de conciliación.
Objetivos que persigue	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Difundir las medidas de conciliación existentes y la importancia de la corresponsabilidad en su ejercicio.
Prioridad	Media
Responsable de Implementación y Seguimiento	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social

<b>Seguimiento</b>	
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de acciones de difusión realizadas.</li> <li>2. Medios y canales de comunicación empleados.</li> <li>3. Nº de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo.</li> <li>4. Nº de Medidas concedidas por el Ayuntamiento desagregadas por sexo.</li> </ol>

## IX. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Infrarrepresentación femenina</b>
<b>Medida</b>	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Objetivos que persigue</b>	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

## X. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración, implantación y seguimiento de campañas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un protocolo documentado para sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

### Ficha de Medida

<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	Difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ayuntamiento.
<b>Objetivos que persigue</b>	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
<b>Prioridad</b>	Media

<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	Evaluación y seguimiento con carácter periódico del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar reuniones por parte de la Comisión Negociadora de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es efectiva, y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo.</li> <li>2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.</li> </ol>

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>Medida</b>	Integración de un canal de comunicaciones en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Crear y poner en funcionamiento un canal ético donde poder denunciar por parte de las personas trabajadoras cualquier situación de acosos sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha instaurado un canal ético o de comunicaciones y si el mismo garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante.</li> <li>2. Comprobar si se ha llevado a cabo un control de las denuncias presentadas, proporcionando acuse de recibo al denunciante y dando respuesta en el plazo establecido al efecto.</li> <li>3. Comprobar si se ha realizado informe sobre las denuncias presentadas e investigadas y se ha puesto en conocimiento de la Comisión de Igualdad.</li> <li>4. Confirmar que se cumple con la supresión de las denuncias tras transcurrir el plazo establecido o tras resolver las mismas.</li> </ol>

## XI. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ficha de Medida	
<b>Área de actuación</b>	<b>Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social</b>
<b>Medida</b>	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.
<b>Objetivos que persigue</b>	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

**Ficha de Medida**

<b>Área de actuación</b>	<b>Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social</b>
<b>Medida</b>	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma.</li> <li>2. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.</li> </ol>

**XII. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA**

**Ficha de Medida**

<b>Área de actuación</b>	<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>
<b>Medida</b>	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad: página web.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
<b>Prioridad</b>	Media

<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Creación del espacio y contenidos.

<b>Ficha de Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>
<b>Medida</b>	Adecuación de las denominaciones de los puestos de trabajo a un modelo de comunicación no sexista.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable de Implementación y Seguimiento</b>	Concejalía de Educación, Salud, Bienestar e Inclusión Social
<b>Recursos asociados</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de correcciones realizadas.

## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

### **Personas y órganos que intervienen**

La dirección del Ayuntamiento, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión del Ayuntamiento

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

### **Comisión de seguimiento del Plan**

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación del Ayuntamiento y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- **Composición de la Comisión de seguimiento:**

- 1. Parte social, en representación de las personas trabajadoras (personal laboral y funcionario):**

- En Como representante sindical por CC.OO.: doña María José González Morales.
- Como representante sindical por CSIF: don Francisco Javier Toro Méndez
- Como representante sindical por UGT: don Blas Meléndez Conde.

- 2. Representación del Ayuntamiento:**

- 1ª Teniente de Alcaldía y Concejala: doña María del Rosario Blanco Alzás.
- 3ª Teniente de Alcaldía y Concejala: doña Laura Chinarro Lindo.
- Alcalde: don Miguel Rodríguez Agudo.

- **Funcionamiento**

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.

- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en el Ayuntamiento como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- **Atribuciones**

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos

- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

## VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados 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. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, 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.

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión organizacional, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.</li> <li>- Grado de consecución de los resultados esperados.</li> <li>- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas</li> </ul>

¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.</li> <li>- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.</li> <li>- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.</li> <li>- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.</li> <li>- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del Ayuntamiento</li> </ul>
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios en la cultura organizacional: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...</li> <li>- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.</li> </ul>

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

**Se realizará al menos una evaluación intermedia a finales del año 2025 y otra final en el año 2026**, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

## VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA			
AÑO	2025	2026	
MESES	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro	X		
Implantación y seguimiento I	X		
Evaluación I	X		X
Implantación y seguimiento II		X	
Evaluación II			X
Implantación y seguimiento III			X
Evaluación III			X

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso **priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad**:

Materia	Objetivo	Medidas	Año I
Selección y contratación	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	Difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención al lenguaje empleado en la descripción del puesto, medios de difusión utilizados, y en la medida de lo posible, incluyendo algún logo o leyenda que apele a la igualdad de oportunidades.	Año 2025
Clasificación Profesional	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional. (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos).	Año 2025

Formación	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género	Adhesión al plan de formación anual de Diputación de Badajoz, FEMPEX	Año 2025
Formación	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla.	Año 2025
Formación	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal.	Año 2025
Promoción Profesional	Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos dirección y mandos intermedios.	Aplicar medidas de discriminación positiva en aquellos puestos del Ayuntamiento que, atendiendo al organigrama y la estructuración, se encuentren desequilibrados desde una perspectiva de género.	Año 2025
Auditoría Retributiva	Garantizar el principio de igualdad retributiva	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.	Año 2025
Condiciones de Trabajo	Asegurar los derechos digitales de las personas trabajadoras.	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales).	Año 2025
Condiciones de Trabajo	Alinear la realidad social y laboral del Ayuntamiento con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.	Implantar una política de no discriminación	Año 2025

Salud Laboral desde una perspectiva de género	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.	Realización de informes anuales en los que se indique el total de días en situación de ILT de las personas trabajadoras del Ayuntamiento y del Centro Especial de Empleo, así como de las excedencias anuales y los permisos laborales, desglosados por motivo, horas anuales, sexo y puesto de las personas trabajadoras, así como informar a los miembros de la Comisión de Negociadora	Año 2025
Salud Laboral desde una perspectiva de género	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL.	Año 2025
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras.	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización	Año 2025
Infrarrepresentación femenina	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Año 2025
Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Año 2025
Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para	Integración de un canal de comunicaciones en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Año 2025

	denunciante y denunciado.		
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.	Año 2025

## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

**En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.**

- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

**El procedimiento de modificación será el siguiente:**

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo

máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.

En Barcarrota, a fecha de la firma electrónica.

El Presidente,

Fdo.: Miguel Rodríguez Agudo.  
En representación de la Administración.

Los vocales,

Fdo.: M<sup>a</sup> Rosario Blanco Alzás.  
En representación de la Administración.

Fdo.: Laura Chinarro Lindo.  
En representación de la Administración.

Fdo.: Blas Meléndez Conde.  
En representación de UGT.

Fdo.: María José González Morales.  
En representación de CC.OO.

Fdo.: Francisco Javier Toro Méndez.  
En representación de CSIF

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Diligencia para hacer constar que el presente Plan de igualdad de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcarrota y del CEE "Siete Torres" 2025-2027 fue aprobada por unanimidad en la sesión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en la Mesa General de Negociación conjunta y en la Junta de Gobierno Local de 4 de junio de 2025.

El secretario,

Fdo.: Sergio Diestro Menacho.  
DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE