



***I PLAN DE IGUALDAD DEL
AYUNTAMIENTO DE TAMUREJO
2025-2029***

Índice

- 1. Introducción (Compromiso de la entidad y Comisión negociadora)**
 - 2. Metodología**
 - 3. Información de la entidad**
 - 4. Diagnóstico cuantitativo y cualitativo**
 - 5. Análisis de igualdad por materias**
 - 6. Conclusiones**
 - 7. Ámbitos prioritarios y objetivos**
 - 8. Líneas estratégicas y medidas**
 - 9. Calendario de aplicación**
 - 10. Evaluación y seguimiento**
 - 11. Procedimiento de modificación**
 - 12.Registro del Plan**
-

Introducción

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo es el resultado de un proceso participativo y comprometido que tiene como objetivo avanzar de forma decidida hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral de la administración local.

Este documento recoge el conjunto de medidas planificadas por la entidad para corregir desigualdades, prevenir discriminaciones y garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades esté presente en todos los procesos y decisiones relacionadas con la gestión de personas. Se trata de un compromiso institucional alineado con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que regulan la elaboración, aplicación y registro de planes de igualdad y medidas en materia retributiva.

El Plan se ha diseñado a partir de un diagnóstico riguroso de la situación actual de la plantilla municipal, que ha incluido tanto el análisis de datos cuantitativos como la percepción del propio personal a través de cuestionarios y procesos participativos.

Su aprobación responde a una voluntad política clara y a una necesidad técnica real de dotar al Ayuntamiento de herramientas de mejora organizativa. Al mismo tiempo, se enmarca en una visión más amplia de desarrollo local justo, inclusivo y respetuoso con los valores democráticos.

Este Plan será la hoja de ruta de los próximos años para seguir construyendo un Ayuntamiento más equitativo, profesional y comprometido con los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de su estructura.



Ayuntamiento de Tamurejo (Badajoz)

Ronda de La Siberia nº 10

Código Postal 06658

Tfno.: 924-633191

e-mail: ayuntamiento@tamurejo.es

GARANTÍA DEL COMPROMISO

Del/la alcalde/sa del Ayuntamiento de Tamurejo con el I Plan de Igualdad

El Ayuntamiento de Tamurejo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad de Tamurejo.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será la encargada del desarrollo y el seguimiento del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo.

En Tamurejo, a fecha de firma electrónica.-

La Alcaldesa-Presidenta.-

Fdo.: Rosa María Araújo Cabello.





Ayuntamiento de Tamurejo (Badajoz)

Ronda de La Siberia nº 10
Código Postal 06658
Tfno.: 924-633191
e-mail: ayuntamiento@tamurejo.es

ROSA MARÍA ARAÚJO CABELLO (1 de 1)
Alcaldesa
Nº de D.N.I.: 27.053.025
Nº de C.I.F.: G1704710402014497396072497048



Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

El Equipo de Trabajo Interno del Ayuntamiento de Tamurejo estará formado por los siguientes miembros:

- Diego Manuel Cendrero Pacha (Concejal).
- María Gómez Barba (Coordinadora de tiempo libre).
- María Montserrat Pastor Blasco (Concejala).
- Rosa María Araújo Cabello (Alcaldesa- Presidenta).

Dichos miembros, serán los encargados/as de asistir a la formación y facilitar los datos para el diagnóstico.

Sin otro particular,

En Tamurejo, a fecha de firma electrónica.-

La Alcaldesa-Presidenta.-

Fdo.: Rosa María Araújo Cabello.





Ayuntamiento de Tamurejo (Badajoz)

Ronda de La Siberia nº 10

Código Postal 06658

Tfno.: 924-633191

e-mail: ayuntamiento@tamurejo.es

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE TAMUREJO

En Tamurejo, a 25 de marzo de 2025 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- Rosa María Araújo Cabello (Alcaldesa-Presidenta).
- María Montserrat Pastor Blasco (Concejala).

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- María Gómez Barba (Coordinadora de tiempo libre).
- Luis Casas Calero (Representante sindical UGT).

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Rosa María Araújo Cabello (Alcaldesa-Presidenta).
- María Montserrat Pastor Blasco (Concejala).

En representación de la plantilla por :

- María Gómez Barba (Coordinadora de tiempo libre).
- Luis Casas Calero (Representante sindical UGT).



Ayuntamiento de Tamurejo (Badajoz)

Ronda de La Siberia nº 10

Código Postal 06658

Tfno.: 924-633191

e-mail: ayuntamiento@tamurejo.es

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Tamurejo.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Rosa María Araújo Cabello y Secretario/a María Montserrat Pastor Blasco.

Serán funciones de la Presidencia: moderar las reuniones y convocar las reuniones ordinarias.

Será función de la Secretaría: levantar actas de las reuniones de la Comisión.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse de manera periódica y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.



Ayuntamiento de Tamurejo (Badajoz)

Ronda de La Siberia nº 10

Código Postal 06658

Tfno.: 924-633191

e-mail: ayuntamiento@tamurejo.es

- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



Ayuntamiento de Tamurejo (Badajoz)

Ronda de La Siberia nº 10
Código Postal 06658
Tfno.: 924-633191
e-mail: ayuntamiento@tamurejo.es

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

La comisión negociadora podrá constituirse, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 25 de marzo de 2025.

Firman en representación de la empresa:

Rosa María Araújo Cabello.

María Montserrat Pastor Blasco.



Ayuntamiento de Tamurejo (Badajoz)

Ronda de La Siberia nº 10

Código Postal 06658

Tfno.: 924-633191

e-mail: ayuntamiento@tamurejo.es

Firman en representación de los trabajadores/as:

Luis Casas Calero.

María Gómez Barba .

INFORME DIAGNÓSTICO Ayuntamiento de Tamurejo

METODOLOGÍA

Proceso de elaboración

La elaboración del diagnóstico ha seguido una metodología participativa y adaptada a las características organizativas y de plantilla del Ayuntamiento de Tamurejo. Se ha contado con la participación tanto del personal técnico como del equipo político y representantes de la plantilla, quienes han contribuido a la recogida de información y validación de resultados.

Herramientas utilizadas

Para la elaboración del presente diagnóstico se han utilizado distintas fuentes de información:

- Ficha de identificación de la entidad, que ha servido como referencia principal para establecer el número de personas trabajadoras en plantilla.
- Registro retributivo del ejercicio 2024, utilizado para el análisis de variables como antigüedad, edad, jornada, grupos profesionales y retribuciones.
- Formularios y cuestionarios cumplimentados por el personal del Ayuntamiento en relación con los distintos bloques de análisis (formación, promoción, selección, etc.).
- Documentos formales del proceso: acta de constitución de la Comisión Negociadora y composición del equipo de trabajo.

Participantes

El proceso de elaboración del Diagnóstico del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo ha contado con la participación activa del equipo de trabajo interno y de la Comisión Negociadora, constituida de acuerdo con lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La Comisión está compuesta por representantes de la entidad y de la plantilla, incluyendo representación sindical.

Cabe destacar el trabajo de todo el Ayuntamiento de Tamurejo y el conjunto de su personal por la disposición, colaboración y compromiso

mostrado a lo largo de todas las fases del proceso. Su implicación ha sido clave para garantizar la calidad y utilidad del diagnóstico.

Notas metodológicas

Debe señalarse que, aunque el registro retributivo aporta información detallada sobre variables relevantes como la antigüedad, la edad o la distribución por jornada, el número total de personas trabajadoras que se toma como referencia en este diagnóstico es el que figura en la ficha de identificación de la entidad, por ser el documento más actualizado y representativo de la plantilla estructural vigente al inicio del proceso.

Periodo de trabajo

- Periodo de referencia de los datos: hasta el año 2025 inclusive.
- Fecha de recogida de la información: entre enero y marzo de 2025.
- Fecha de realización y validación del diagnóstico: abril de 2025.

Compromiso institucional

El Ayuntamiento de Tamurejo ha manifestado de forma expresa su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando la elaboración de este Plan de Igualdad como herramienta para avanzar hacia una organización más justa, inclusiva y corresponsable. Este compromiso ha quedado recogido en la constitución de un equipo de trabajo interno y en la firma del acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en cumplimiento de la normativa vigente.

Contextualización

El presente documento recoge el diagnóstico del estado de la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Tamurejo, como paso previo a la elaboración de su Plan de Igualdad. El diagnóstico se enmarca en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el compromiso de la entidad con la mejora continua y la promoción de condiciones laborales igualitarias y equitativas.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	Ayuntamiento de Tamurejo					
NIF	P0613000I					
Domicilio social	C/Ronda de la Siberia,10					
Forma jurídica	Entidad local					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Rosa María Araújo Cabello					
Cargo	Alcaldesa					
Telf.	924633191					
e-mail	ayuntamiento@tamurejo.es					
Responsable a nivel político de Igualdad						
Nombre	Rosa María Araújo Cabello					
Cargo	Alcaldesa-Presidenta					
Telf.	924633191					
e-mail	ayuntamiento@tamurejo.es					
Responsable a nivel técnico de Igualdad						
Nombre	Rosa María Araújo Cabello / Técnicas de igualdad de Mancomunidad					
Cargo	Alcaldesa-Presidenta / Técnicas de igualdad de Mancomunidad					
Telf.	924633191					
e-mail	ayuntamiento@tamurejo.es					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	1	Total	4
Centros de trabajo	Ayuntamiento y Casa de la Cultura					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

Sindicatos representados	0					
Personal funcionario	Mujeres	1	Hombres	1	Total	2
Personal laboral	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2
Personal estatutario	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
Otros tipos	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
ACCIONES PREVIAS						
Planes de igualdad internos previos	NO					
Protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo	NO					
Registro retributivo	Sí					
Auditoría retributiva	NO					

ORGANIGRAMA

1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO – TAMUREJO

Periodo de referencia: 2024

Resumen por sexo

Sexo	Porcentaje
Mujeres	62.5%
Hombres	25.0%
No determinado	12.5%

Órgano de Gobierno

Cargo	Nombre	Sexo
-------	--------	------

Alcaldesa-Presidenta	Rosa María Araújo Cabello	Mujer
Concejales	Diego Manuel Cendrero Pacha	Hombre
Concejales	Isidro Cumplido Tamurejo	Hombre
Concejala	María Montserrat Pastor Blasco	Mujer
Concejala	María del Mar Sancho Blasco	Mujer

Personal laboral

Puesto	Sexo
Secretaría-Interventora	Mujer
Administrativo/a	No determinado
Coordinadora de tiempo libre	Mujer

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

Este apartado recoge los principales datos sobre la composición de la plantilla del Ayuntamiento de Tamurejo. El análisis se basa en los documentos oficiales proporcionados por la entidad, incluyendo la ficha de identificación y el registro retributivo, y tiene como objetivo identificar la distribución del personal según variables clave: sexo, tipo de contrato, categoría profesional, jornada, antigüedad, edad y funciones desempeñadas. Estos datos permiten detectar posibles desequilibrios de género y orientar las medidas del Plan de Igualdad.

Nota metodológica sobre el uso de fuentes de datos

Para la elaboración de este diagnóstico se han utilizado los documentos oficiales facilitados por el propio Ayuntamiento de Tamurejo, en

cumplimiento del procedimiento previsto. En particular, se ha tomado como referencia oficial para la composición actual de la plantilla la información recogida en la ficha de identificación de la entidad, por ser el documento que refleja de forma más precisa la realidad estructural del personal en el momento del análisis.

Adicionalmente, se ha recurrido al registro retributivo como fuente complementaria para el tratamiento de variables cuantitativas específicas, tales como edad media, antigüedad, tipo de jornada y grupo profesional. Este documento ofrece un nivel de detalle que permite identificar patrones y orientar el diagnóstico, si bien puede incluir personas no vinculadas a la plantilla estructural a fecha actual, al tratarse de datos generados con base en el ejercicio anterior.

Ambos documentos han sido utilizados con el máximo rigor técnico y respeto institucional. La interpretación de los datos se ha realizado de forma objetiva, sin emitir juicios ni suposiciones sobre la gestión de la información, y considerando siempre las características propias del contexto municipal. Las posibles limitaciones en los registros no son atribuibles al Ayuntamiento, ni al equipo técnico redactor, sino al propio marco documental disponible en el momento del trabajo.

Resultados obtenidos

- La plantilla municipal está integrada por 4 personas, con una clara mayoría de mujeres (75 %) frente a un 25 % de hombres.
- En relación con el tipo de contrato, el 100 % del personal estructural desempeña sus funciones bajo vinculación laboral o funcionarial estable, sin personal estatutario ni con otras modalidades contractuales.
- La distribución por jornada indica que algunas personas trabajadoras cuentan con jornada completa, tales como el administrativo o los trabajadores del AEPSA
- La antigüedad media es de 2,7 años en mujeres y 2,5 años en hombres, lo que refleja una cierta rotación en el personal, aunque con presencia continuada en algunos puestos clave.
- La edad media de la plantilla se sitúa en 43 años, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres.

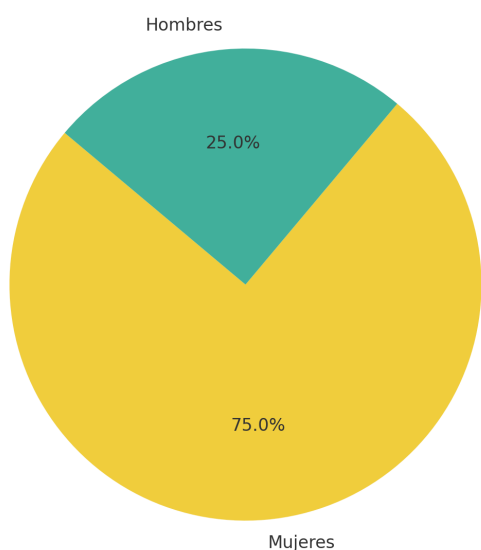
- La mayoría del personal desempeña funciones operativas o de servicios generales, existiendo también personal administrativo y técnico, aunque en menor proporción.
- No se han identificado cargos intermedios ni puestos directivos dentro de la estructura municipal. El único cargo de responsabilidad política es la Alcaldesa-Presidenta, que no forma parte de la plantilla estructural analizada.

Según los datos recogidos en la ficha de identificación de la entidad, la plantilla estructural del Ayuntamiento de Tamurejo está compuesta por un total de 4 personas trabajadoras. De ellas, 3 son mujeres y 1 es hombre, lo que supone una distribución claramente feminizada, con un 75% de mujeres y un 25% de hombres.

Esta composición es importante tenerla en cuenta a lo largo del diagnóstico, ya que puede condicionar tanto la distribución de funciones como las oportunidades de acceso, permanencia y promoción profesional dentro de la entidad. En términos cuantitativos, se trata de una plantilla de tamaño muy reducido, lo que también implica ciertas particularidades organizativas, propias de los municipios de menor dimensión.

Sexo	Nº de personas	Porcentaje
Mujeres	3	75 %
Hombres	1	25 %
Total	4	100 %

Composición general de la plantilla por sexo



La información aquí presentada servirá como base para el análisis de las siguientes variables: tipo de contrato, jornada, antigüedad, edad y funciones desempeñadas.

Tipo de contrato

De acuerdo con los datos aportados por el Ayuntamiento de Tamurejo en la ficha de identificación, la totalidad de la plantilla estructural está compuesta por personal funcionario o laboral. No se ha registrado personal estatutario ni personas contratadas bajo otras modalidades contractuales.

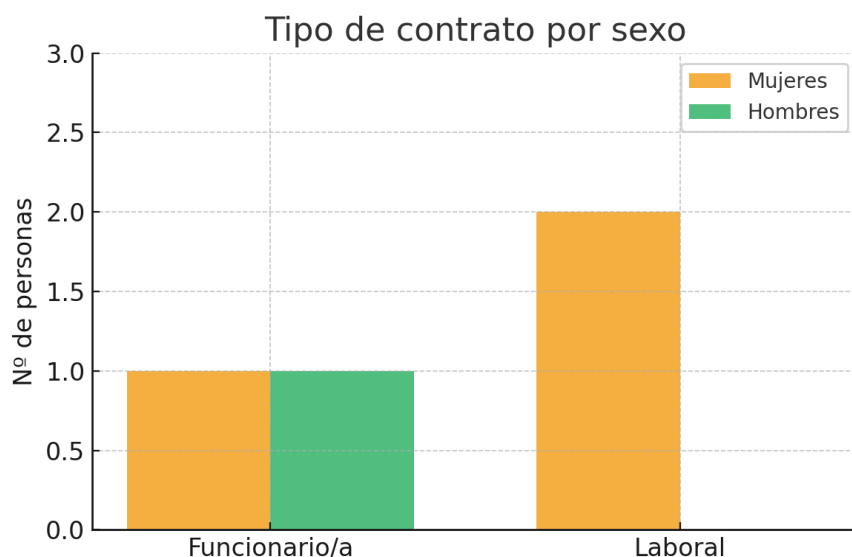
En concreto, hay 2 mujeres que desempeñan su labor como personal laboral, y 1 mujer y 1 hombre como personal funcionario. No existen otros tipos de vínculo contractual en el momento del diagnóstico.

Esta composición refleja una estructura estable y organizada, sin presencia de contratos temporales o figuras de contratación externa que pudieran generar situaciones de precariedad o rotación elevada.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Personal funcionario	1	1	2
Personal laboral	2	0	2
Otros	0	0	0

Total	3	1	4
-------	---	---	---

Estos datos permiten concluir que, a pesar del reducido tamaño de la plantilla, existe un reparto equilibrado entre las figuras de personal laboral y funcionario, manteniéndose además la proporcionalidad por sexo dentro de las categorías existentes.



Jornada laboral

El análisis del tipo de jornada en el Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir de los datos recogidos en el registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024. El objetivo ha sido comprobar si la información sobre el porcentaje de jornada está correctamente registrada, tal y como establece el Real Decreto 902/2020 y la Guía del Ministerio de Igualdad.

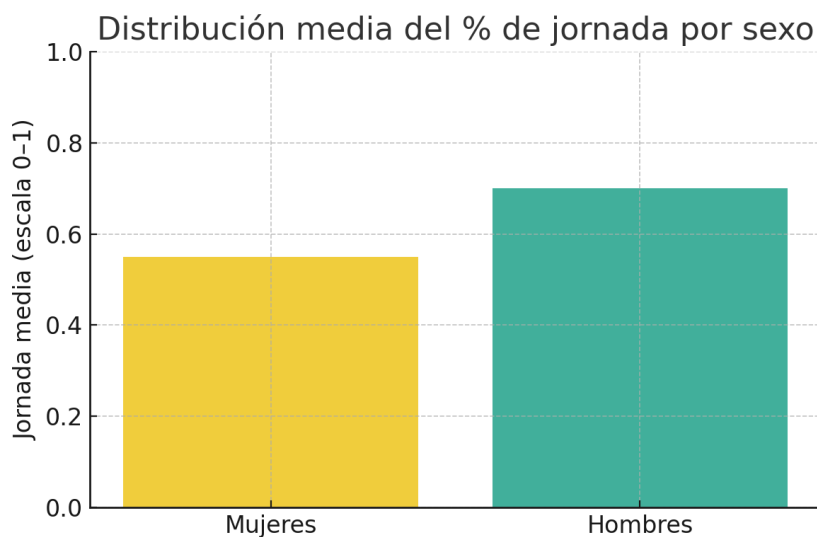
En total, el registro incluye quince personas, de las cuales solo siete cuentan con un valor definido y válido en la columna correspondiente al “% de jornada”. En los casos en los que el dato está presente, todas las personas trabajan a jornada parcial, con porcentajes comprendidos entre el 30% y el 75%. El ayuntamiento cuenta con algunas personas trabajadoras con jornada completa, tales como el administrativo o los trabajadores del AEPSA

Sin embargo, más de la mitad de los registros carecen de este dato, lo que impide realizar un análisis completo y limita el cumplimiento de los

criterios establecidos por la normativa vigente. Aunque el registro contiene información válida en los casos disponibles, se considera que el cumplimiento técnico es parcial y que debe mejorarse en futuras actualizaciones.

Desde una perspectiva de género, los datos muestran que las mujeres trabajan mayoritariamente en jornadas inferiores al 75%, con una media situada por debajo del 60%. En el caso de los hombres, los porcentajes de jornada tienden a ser más elevados, cercanos al 75%. Aunque la muestra es limitada y no permite generalizaciones firmes, esta diferencia apunta a la conveniencia de seguir observando la relación entre sexo y condiciones de trabajo, especialmente en lo relativo al acceso a jornada completa y sus implicaciones sobre la carrera profesional y la conciliación.

En conjunto, los datos disponibles permiten una primera aproximación útil, pero sería recomendable que en futuras versiones del registro se incorpore de forma sistemática el dato de jornada para todas las personas con contrato activo. Esto permitiría avanzar en el análisis con mayor profundidad, detectar posibles desigualdades indirectas y ajustar las medidas del Plan de Igualdad de forma más precisa.



Antigüedad Media

El análisis de la antigüedad media del personal del Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir del registro retributivo de 2024, tomando como referencia el 31 de diciembre de ese año. El objetivo es conocer la

permanencia real del personal en la entidad y contrastarla con la percepción manifestada a través del cuestionario.

Según los datos extraídos, la antigüedad media de las mujeres en la plantilla es de 4,7 años, mientras que la de los hombres se sitúa en 3,7 años. Esta diferencia, aunque moderada, refleja trayectorias ligeramente más largas entre las trabajadoras, lo que puede estar vinculado a su mayor presencia en la estructura estable de la entidad.

Desde el punto de vista de la percepción, las respuestas al cuestionario muestran una coincidencia con los datos formales. Tres de las cuatro personas encuestadas indican llevar más de cinco años en la entidad, mientras que una persona señala tener una antigüedad inferior a los dos años. Esto refuerza la idea de una plantilla con una base estable y con trayectorias profesionales consolidadas.

La existencia de un equipo con experiencia es una fortaleza para la gestión local, pero también plantea el reto de garantizar oportunidades de desarrollo y formación a lo largo del tiempo. Asimismo, resulta útil seguir observando, desde una perspectiva de género, si la antigüedad influye en el acceso a derechos, retribuciones o responsabilidades dentro del Ayuntamiento.

Sexo	Antigüedad media
Mujeres	4,7 años
Hombres	3,7 años

Edad media

El análisis de la edad media del personal del Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir del registro retributivo del ejercicio 2024, calculando la edad de las personas trabajadoras a fecha 1 de enero de 2025. El objetivo es obtener una visión clara de la estructura generacional de la plantilla y contrastarla con la percepción recogida en el cuestionario.

Según los datos analizados, la edad media de las mujeres es de 41 años, mientras que la de los hombres asciende a 54 años. Esta diferencia refleja

trayectorias laborales distintas y una distribución generacional no homogénea entre mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un tramo generacional más joven, mientras que el único trabajador hombre registrado pertenece a una franja de edad más elevada.

En cuanto a la percepción, el cuestionario muestra que tres de las cuatro personas encuestadas indican tener 45 años o más, mientras que una persona se sitúa en el tramo de menos de 45 años. Estos datos coinciden de forma aproximada con la realidad del registro y confirman que la plantilla se encuentra en su mayoría en un rango de edad maduro.

Contar con una plantilla con experiencia es un valor añadido, aunque también implica retos vinculados a la renovación generacional, la salud laboral o el diseño de medidas adaptadas a distintas etapas profesionales. Desde la perspectiva de género, conviene seguir observando si la edad influye de forma desigual en el acceso a derechos o en las trayectorias internas dentro del Ayuntamiento.

Sexo	Edad media
Mujeres	41 años
Hombres	54 años

Clasificación por puesto

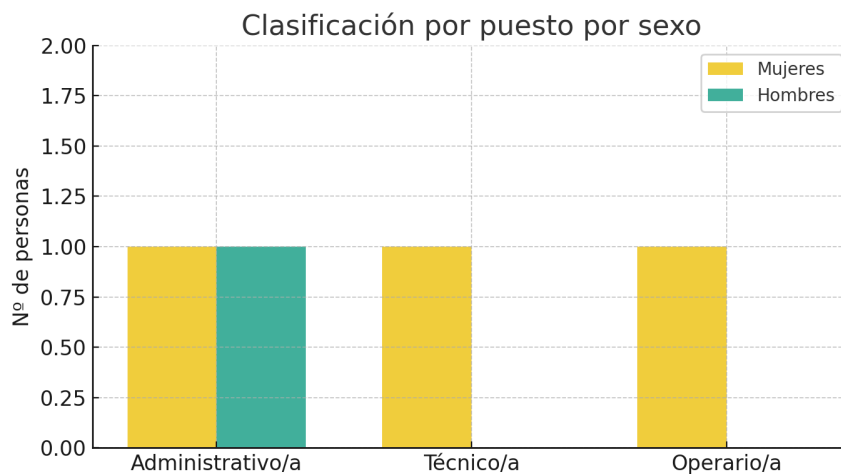
El análisis de los puestos desempeñados por la plantilla del Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir de los datos consignados en la ficha de identificación y completados con la información contenida en el registro retributivo.

La plantilla está compuesta por personal que desempeña funciones administrativas, técnicas y operativas. En concreto, se ha identificado la presencia de una persona en tareas administrativas, dos en funciones operativas o de servicios generales, y una persona en funciones técnicas. Esta distribución refleja la diversidad funcional propia de un ayuntamiento de pequeño tamaño, en el que el personal suele asumir múltiples responsabilidades en función de las necesidades del servicio.

No existen en la plantilla cargos directivos ni mandos intermedios como parte de la estructura técnica. La responsabilidad política corresponde a la Alcaldesa-Presidenta, que no forma parte de la plantilla estructural analizada.

Categoría o función	Mujeres	Hombres	Total
Personal administrativo	1	1	2
Personal técnico	1	0	1
Personal operario/servicios	1	0	1
Cargos intermedios/directivos	0	0	0
Total	3	1	4

La distribución funcional por sexo no muestra desequilibrios graves, aunque se observa una mayor presencia femenina en tareas técnicas y operativas. La reducida dimensión de la plantilla limita la posibilidad de establecer comparaciones más amplias, pero permite una fotografía realista de la situación actual.



Nivel de estudios

La información relativa al nivel de estudios del personal ha sido extraída del registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024. Este apartado permite identificar el grado de cualificación académica de las personas trabajadoras, lo cual resulta fundamental para analizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia y la promoción profesional dentro de la entidad.

En el caso del Ayuntamiento de Tamurejo, los datos disponibles reflejan que la plantilla cuenta con un nivel de estudios diverso. Además de la formación básica obligatoria incluida en el registro retributivo, parte del personal dispone de estudios secundarios postobligatorios, formación profesional o titulaciones universitarias. Esta diversidad formativa se presenta tanto en mujeres como en hombres, sin que se observen diferencias significativas por sexo.

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres	Total
Estudios primarios completos	4	9	13
Sin determinar	1	1	2
Total	5	10	15

Aunque este dato incluye a personas que pueden no formar parte de la plantilla estructural a fecha actual, resulta útil para comprender el perfil formativo general del personal vinculado a la entidad. De cara al futuro, se recomienda considerar el nivel de estudios como una variable clave en el diseño de medidas formativas y de desarrollo profesional con enfoque de género.

Representación legal del personal

Según los datos proporcionados en la ficha de identificación del Ayuntamiento de Tamurejo, actualmente no existe representación legal o sindical constituida de forma permanente dentro de la plantilla.

No obstante, en el marco del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, se ha garantizado la participación de la representación de las personas

trabajadoras mediante la incorporación de un representante sindical (UGT) a la Comisión Negociadora, tal como consta en el acta de constitución firmada el 25 de marzo de 2025.

Esta participación ha permitido que el diagnóstico se haya realizado con el respaldo de los principios de diálogo y participación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en los reales decretos que regulan los planes de igualdad. Aunque no exista representación formal estable en la entidad, la interlocución ha sido legítima y adecuada al contexto municipal.

Clasificación profesional y grupos

El análisis de la clasificación profesional del personal del Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir de los datos consignados en la sección 2.3 del registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024. Esta variable permite identificar la distribución del personal en función del grupo profesional, lo que resulta fundamental para evaluar la igualdad en el acceso a puestos de distinta cualificación.

En el caso de Tamurejo, el registro refleja la existencia de dos grupos profesionales principales: el personal encuadrado como peón (grupo 030 AEPSA) y el personal clasificado como oficial de primera (grupo 038). Aunque históricamente estos puestos han estado mayoritariamente ocupados por hombres, el Ayuntamiento ha impulsado cambios positivos en esta tendencia. Durante el año 2024, se ha contratado a una trabajadora para desempeñar funciones de "peón de albañil" dentro del programa AEPSA, lo que pone de manifiesto el compromiso de la entidad con la incorporación de mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados. Este avance supone un paso importante hacia la diversificación de funciones por sexo y el fomento de la igualdad de oportunidades en todos los niveles profesionales.

Esta información debe interpretarse junto con los datos recogidos en la ficha de identificación de la entidad, que reflejan una plantilla estructural compuesta por personal funcionario y laboral, con una distribución equilibrada por sexo en esas categorías contractuales. No obstante, la información específica sobre clasificación profesional solo se encuentra detallada en el registro retributivo.

La presencia exclusiva de hombres en los grupos analizados podría estar vinculada a contrataciones concretas o programas específicos, por lo que resulta pertinente promover medidas que garanticen un acceso igualitario

a todos los niveles profesionales, especialmente en aquellos con mayor concentración masculina.

Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total
030 PEÓN AEPESA	1	4	3
038 OFICIAL 1ª	0	1	1
Total	1	4	5

Registro retributivo

El análisis retributivo se ha realizado conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, se ha utilizado la información contenida en el registro retributivo facilitado por el Ayuntamiento, con datos desagregados por sexo, tipo de jornada, categoría y percepciones anuales.

Los resultados del análisis muestran que:

- La retribución media anual de los hombres es de 12.824,72 euros.
- La retribución media anual de las mujeres es de 11.937,15 euros.

En este caso, se observa una diferencia a favor de los hombres de 887,57 euros anuales. Esta diferencia puede estar relacionada con el tipo de funciones desempeñadas y los grupos profesionales a los que están adscritos, ya que, según el propio registro, la totalidad del personal masculino aparece clasificado en puestos operativos como peón AEPESA u oficial de primera.

No obstante, para interpretar correctamente esta diferencia sería necesario contar con una clasificación profesional más detallada, así como con información adicional sobre funciones, dedicaciones horarias y niveles de responsabilidad. Tampoco se ha elaborado hasta la fecha una auditoría retributiva, lo que impide valorar la existencia de posibles desigualdades

indirectas derivadas de complementos salariales o pluses vinculados a criterios subjetivos.

Se valora de forma positiva que el Ayuntamiento haya elaborado y compartido su registro retributivo, lo cual constituye un avance importante en términos de transparencia y compromiso con la igualdad salarial.

Conclusión interpretativa

El análisis cuantitativo de la plantilla del Ayuntamiento de Tamurejo pone de manifiesto una estructura organizativa muy reducida, con una clara mayoría de mujeres (75%) y sin presencia de personal directivo o intermedio. La plantilla está compuesta por personas funcionarias y laborales que prestan sus servicios en régimen de jornada parcial, salvo algunas personas trabajadoras que cuentan con jornada completa, tales como el administrativo o los trabajadores del AEPSA.

Los datos de antigüedad muestran una permanencia media mayor en las mujeres (4,7 años) que en los hombres (3,7 años), mientras que la edad media es también más elevada en el caso masculino (53,5 años frente a 40,4 años en mujeres), lo que sugiere la coexistencia de trayectorias profesionales diferentes dentro de una misma estructura.

Desde el punto de vista del nivel de estudios, todo el personal registrado presenta estudios primarios completos. Además de la formación básica obligatoria incluida en el registro retributivo, parte del personal dispone de estudios secundarios postobligatorios, formación profesional o titulaciones universitarias. Esta diversidad formativa se presenta tanto en mujeres como en hombres, sin que se observen diferencias significativas por sexo.

La clasificación profesional identificada en el registro retributivo corresponde únicamente a puestos tradicionalmente masculinizados (peón y oficial de primera), sin presencia femenina en ninguno de los grupos detectados. Esta situación evidencia la necesidad de reforzar medidas que fomenten un acceso equilibrado de mujeres y hombres a todos los perfiles laborales.

Por último, la ausencia de representación legal estable no ha impedido el desarrollo del proceso participativo, gracias a la constitución de una Comisión Negociadora legítima y funcional, con presencia de representación sindical.

Estos resultados permiten contar con una base sólida para abordar el análisis cualitativo, así como para definir propuestas de mejora adaptadas al contexto real del Ayuntamiento.

Análisis cualitativo del personal

Presentación del formulario y estructura

Como parte del proceso de elaboración del diagnóstico, se distribuyó un cuestionario dirigido al conjunto del personal del Ayuntamiento de Tamurejo. El objetivo era recoger la percepción general sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral, así como identificar buenas prácticas, necesidades y propuestas de mejora.

El formulario estuvo disponible durante el periodo de recogida de información y se estructuró en tres bloques diferenciados:

- **Bloque A: Percepción general sobre la igualdad**
Preguntas orientadas a conocer la valoración del personal sobre el compromiso institucional, el trato recibido y la cultura de igualdad en la entidad.
- **Bloque B: Procesos internos**
Se recogieron impresiones sobre aspectos como selección, promoción profesional, formación y conciliación.
- **Bloque C: Retribuciones y prevención del acoso**
Incluía preguntas específicas sobre percepción de equidad salarial y conocimiento de los protocolos en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

La estructura del formulario permite analizar las respuestas tanto de forma cuantitativa como cualitativa, y se complementa con un espacio abierto para sugerencias y observaciones personales.

Participación del personal

El cuestionario fue respondido por un total de 4 personas trabajadoras del Ayuntamiento de Tamurejo. Teniendo en cuenta que, según la ficha de

identificación, la plantilla estructural está compuesta por 4 personas, la participación ha sido del 100 %.

Esta alta tasa de participación garantiza una buena representatividad y permite obtener una imagen clara de las percepciones del personal en relación con la igualdad de género en la entidad. De las personas participantes, 3 son mujeres y 1 es hombre, lo que también refleja fielmente la composición real de la plantilla.

Este nivel de implicación refuerza la validez de los resultados obtenidos en el análisis cualitativo y facilita la identificación de áreas de mejora desde la experiencia directa del personal.

Participación y perfil de las personas encuestadas

El cuestionario fue respondido por un total de 4 personas trabajadoras del Ayuntamiento de Tamurejo. Considerando que la plantilla estructural está compuesta también por 4 personas, la participación ha sido del 100 %. Esta cifra representa una excelente tasa de respuesta que permite trabajar con un diagnóstico ajustado a la realidad del personal.

En cuanto al perfil de las personas encuestadas, 3 son mujeres y 1 es hombre, lo que refleja exactamente la distribución de la plantilla. Respecto a la edad, una persona se encuentra en el tramo de menos de 45 años y tres personas tienen 45 años o más. En relación con las responsabilidades de cuidados, dos personas declaran tener personas a su cargo, tanto hijas e hijos como personas dependientes.

Por tipo de personal, el cuestionario ha sido respondido por personas funcionarias y laborales, con predominio de vinculación estable. En cuanto a la antigüedad, una persona indica menos de 2 años en el puesto, mientras que las demás acumulan más de 5 años en la entidad.

Este perfil refleja una plantilla con experiencia y diversidad generacional, en la que existen responsabilidades familiares y una representación equilibrada de las distintas figuras contractuales. Estos elementos serán considerados en la interpretación de los resultados y en el diseño de medidas adaptadas a las condiciones reales del personal.

Aportaciones abiertas: necesidades detectadas y propuestas de mejora

El cuestionario incluía un espacio abierto para que el personal pudiera compartir de forma voluntaria observaciones, comentarios o propuestas relacionadas con el contenido del formulario o con la igualdad de género

en el ámbito laboral. En el caso del Ayuntamiento de Tamurejo, se han recibido dos aportaciones que permiten identificar algunas cuestiones relevantes.

Por un lado, una persona señala que, debido al tamaño reducido del Ayuntamiento, la mayor parte del personal laboral es temporal, lo que implica una variación constante en la composición de la plantilla. Esta rotación hace que la entidad no se perciba siempre como feminizada, a pesar de que en determinados momentos exista una mayoría de mujeres contratadas. Esta observación aporta una lectura contextual importante sobre la dinámica de contratación y su impacto en el análisis de género.

Por otro lado, otra persona apunta que el cuestionario presenta respuestas demasiado cerradas, y sugiere la incorporación de opciones más variadas o matizadas en futuras ediciones. Esta propuesta se valora de forma positiva, ya que podría enriquecer la recogida de información cualitativa y permitir una mayor expresión de las experiencias del personal.

Ambas aportaciones refuerzan la importancia de adaptar las herramientas de diagnóstico a la realidad organizativa y de seguir promoviendo procesos participativos abiertos, especialmente en entidades de pequeño tamaño.

Percepción general sobre la igualdad

En términos generales, las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Tamurejo perciben la igualdad entre mujeres y hombres como un valor presente en la entidad, aunque con algunas matizaciones. Las respuestas al cuestionario indican que una parte significativa del personal considera que existe igualdad de trato y oportunidades, así como un compromiso institucional por parte de la dirección. No obstante, también se recogen valoraciones más bajas o respuestas en blanco, lo que apunta a una percepción algo desigual entre las personas encuestadas.

En relación con la compatibilidad entre igualdad y cultura organizativa, la mayoría considera que ambos aspectos son coherentes, aunque también se manifiestan algunas dudas. Sobre la retribución, la mayoría indica que se establecen desde criterios de igualdad, pero no de forma unánime.

En cuanto al proceso del plan de igualdad, todas las personas declaran haber sido informadas sobre su desarrollo, lo cual es un dato muy positivo. Además, tres de las cuatro personas encuestadas están de acuerdo con la puesta en marcha del plan. La persona que manifiesta desacuerdo plantea, en sus respuestas abiertas, una visión crítica sobre cómo se aplican

actualmente los criterios de igualdad, defendiendo el reconocimiento individual del mérito profesional por encima del enfoque de género.

En las aportaciones cualitativas sobre necesidades, se mencionan aspectos como la conciliación, la necesidad de valorar a las personas con preparación adecuada, y la equidad en los criterios de reconocimiento. Aunque también hay respuestas que consideran que no es necesario adoptar medidas adicionales, se identifica una sensibilidad general hacia el tema de la igualdad en el entorno laboral.

Conciliación y uso de permisos

El cuestionario ha incluido varias preguntas orientadas a valorar la percepción del personal sobre las medidas de conciliación y el uso de permisos dentro del Ayuntamiento de Tamurejo. En general, las respuestas muestran un reconocimiento de las medidas existentes, aunque también se identifican áreas de mejora en cuanto a su aplicación y el acceso a las mismas.

1. Información sobre medidas de conciliación

La mayoría del personal encuestado considera que la entidad ha informado adecuadamente sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación. Las respuestas son mayoritariamente positivas, con algunas personas que no recuerdan o no tienen conocimiento detallado sobre las medidas.

2. Uso corresponsable de las medidas de conciliación

En cuanto a si las medidas de conciliación son utilizadas de manera corresponsable entre mujeres y hombres, las respuestas muestran una percepción de igualdad en el acceso a estas medidas. La mayoría de las personas creen que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a los permisos o medidas de conciliación.

3. Oportunidades de promoción con medidas de conciliación

Respecto a si las personas que se acogen a medidas de conciliación (como la reducción de jornada) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional, las respuestas varían entre una percepción positiva y un cierto escepticismo. Aunque la mayoría cree que las oportunidades son iguales, una persona expresa dudas sobre

cómo la conciliación podría afectar al desarrollo profesional.

Estas respuestas sugieren que, si bien existen medidas de conciliación en la entidad, es necesario profundizar en su implementación y en garantizar que sean efectivas para todos los géneros. También se destaca la necesidad de reforzar la corresponsabilidad en el uso de estas medidas para asegurar que no haya sesgos de género en su acceso.

Promoción profesional

El análisis de la promoción profesional dentro del Ayuntamiento de Tamurejo revela una percepción generalmente positiva en cuanto a las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, aunque también surgen algunas dudas, especialmente en relación con el impacto de las medidas de conciliación.

1. Igualdad de oportunidades de promoción

Las personas trabajadoras encuestadas consideran que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (como la reducción de jornada) tienen, en su mayoría, las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto del personal.

2. Percepción de igualdad de oportunidades de promoción entre hombres y mujeres

En cuanto a si los hombres tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres, las respuestas son uniformes: todas las personas encuestadas consideran que no hay diferencias en las oportunidades de ascenso entre hombres y mujeres.

Estas respuestas sugieren que, en términos generales, el personal considera que existe igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, pero que las medidas de conciliación podrían generar percepciones encontradas sobre su impacto en las oportunidades de desarrollo profesional.

Formación

El análisis de la formación ofrecida por el Ayuntamiento de Tamurejo muestra una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a su accesibilidad y disponibilidad para todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo. Sin embargo, también se identifican algunos puntos que pueden ser mejorados para garantizar una igualdad de oportunidades real.

1. Accesibilidad a la formación

La mayoría de las personas encuestadas considera que la formación ofrecida por la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

Esta respuesta sugiere que, en términos generales, la formación interna es percibida como inclusiva y no presenta barreras evidentes para ninguno de los géneros.

Acoso sexual y por razón de sexo

El análisis sobre el conocimiento y la percepción del personal respecto a los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo revela que, aunque existe cierto nivel de conocimiento, también hay áreas de mejora en cuanto a la información proporcionada y la sensibilización al respecto.

1. Información sobre el protocolo de acoso

En relación con la disponibilidad de información sobre la ruta a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo, las respuestas varían significativamente.

Este patrón de respuestas indica que la entidad no ha informado suficientemente sobre los protocolos, lo que sugiere la necesidad de reforzar las acciones de sensibilización y comunicación interna sobre cómo actuar en casos de acoso.

Necesidades detectadas

A partir de las respuestas del cuestionario, se han identificado varias necesidades que el personal considera prioritarias para avanzar hacia una igualdad real en el entorno laboral del Ayuntamiento de Tamurejo.

1. Conciliación de la vida laboral y personal

La conciliación sigue siendo una de las principales necesidades detectadas, especialmente en cuanto a la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y las exigencias del trabajo. Se destaca la necesidad de medidas de conciliación más flexibles, especialmente en un contexto donde el personal femenino tiene mayores responsabilidades familiares. Esta necesidad fue mencionada por varias personas, señalando que, aunque la conciliación es posible, todavía existen barreras para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a ella de manera igualitaria.

2. Sensibilización y formación

Se identificó una falta de formación específica sobre igualdad de género y sobre los protocolos en casos de acoso. El personal señaló que si bien hay medidas disponibles, la información y formación sobre igualdad y sobre cómo actuar en casos de acoso sexual o por razón de sexo no es suficiente. A pesar de que la mayoría considera que la formación es accesible, se percibe que hay que intensificar las acciones de sensibilización para que todos los miembros del equipo estén plenamente informados.

3. Reconocimiento del mérito profesional

En las aportaciones abiertas, algunas personas sugirieron que se valoren más los méritos profesionales de las personas y no tanto el género al momento de asignar tareas o realizar promociones. La percepción de falta de equidad en algunos casos se relaciona con la necesidad de adoptar criterios más transparentes y objetivos para la asignación de responsabilidades y oportunidades de desarrollo.

Valoración del Plan de Igualdad

En relación con el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo, las personas encuestadas tienen una valoración mayoritariamente positiva. La mayoría de los encuestados ha recibido información sobre el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad, lo que indica un nivel adecuado de comunicación y transparencia en la entidad.

- Información sobre el plan de igualdad:

Todos los encuestados confirmaron haber sido informados sobre el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

- Acuerdo con la puesta en marcha:
Tres de las cuatro personas encuestadas están de acuerdo con la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Esto refleja una mayoría favorable.

Presentación del formulario y estructura

Para la elaboración del diagnóstico de igualdad, se recogió la opinión del personal del Ayuntamiento de Tamurejo a través de un formulario anónimo, difundido durante el primer trimestre de 2025. Este cuestionario tenía como objetivo recoger percepciones, propuestas y valoraciones sobre la situación de igualdad en la entidad.

El formulario estaba estructurado en tres partes diferenciadas:

Parte A. Datos sociodemográficos

- Sexo
- Edad
- Antigüedad en la entidad
- Tipo de contrato
- Tipo de jornada
- Categoría profesional o puesto de trabajo

Parte B. Preguntas valoradas (escala de 1 a 4, con opción NS/NC)

1. En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad.
3. La igualdad es compatible con la cultura y filosofía de la entidad.

4. La selección de personal es objetiva y ofrece igualdad de oportunidades.
5. La formación es accesible a todas las personas, independientemente del sexo.
6. El acceso a la promoción profesional se produce en condiciones de igualdad.
7. La entidad dispone de un plan o medidas en materia de igualdad.
8. Se aplican criterios igualitarios en la carrera profesional.
9. Existe participación equilibrada entre mujeres y hombres en la entidad.
10. Los procesos de selección internos se realizan en condiciones de igualdad.
11. La promoción profesional se realiza en igualdad de condiciones.
12. La carrera profesional se desarrolla sin discriminación por razón de sexo.
13. Las retribuciones se ajustan a criterios de igualdad.
14. Se garantiza el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Parte C. Preguntas abiertas

- ¿Qué necesidades y deficiencias crees que se deben cubrir para favorecer la igualdad?
- ¿Qué medidas crees que podría adoptar tu entidad para responder a esas necesidades?
- ¿Alguna observación?

Propuestas de mejora planteadas por la plantilla

En las preguntas abiertas relacionadas con las medidas para favorecer la igualdad, el personal del Ayuntamiento de Tamurejo ha identificado algunas propuestas y áreas de mejora clave para avanzar en la igualdad de género en el ámbito laboral.

1. Conciliación y corresponsabilidad

A pesar de que la mayoría considera que las medidas de conciliación ya están cubiertas, se sigue detectando la necesidad de un enfoque más equilibrado y corresponsable. Esto incluye la mejora en la conciliación familiar y laboral y la promoción de una distribución más equitativa del uso de los permisos entre hombres y mujeres. Aunque ya existen medidas, se sugiere una mayor sensibilización para garantizar que todos los géneros puedan acceder a ellas sin que ello repercuta en sus oportunidades de promoción.

2. Premiar el mérito individual

Una propuesta concreta planteada por un miembro de la plantilla es la valoración del mérito profesional de forma individual con el objetivo de asegurar que las personas más preparadas sean las que accedan a las oportunidades de desarrollo profesional, independientemente de su sexo.

3. Valoración positiva de las medidas existentes

Varias respuestas indican que no se perciben grandes carencias en las medidas de igualdad implementadas hasta el momento, y que la situación está bastante equilibrada. No obstante, se reitera la necesidad de seguir monitorizando la implementación de las medidas y de aplicar ajustes si es necesario para garantizar que se cumpla el objetivo de igualdad efectiva.

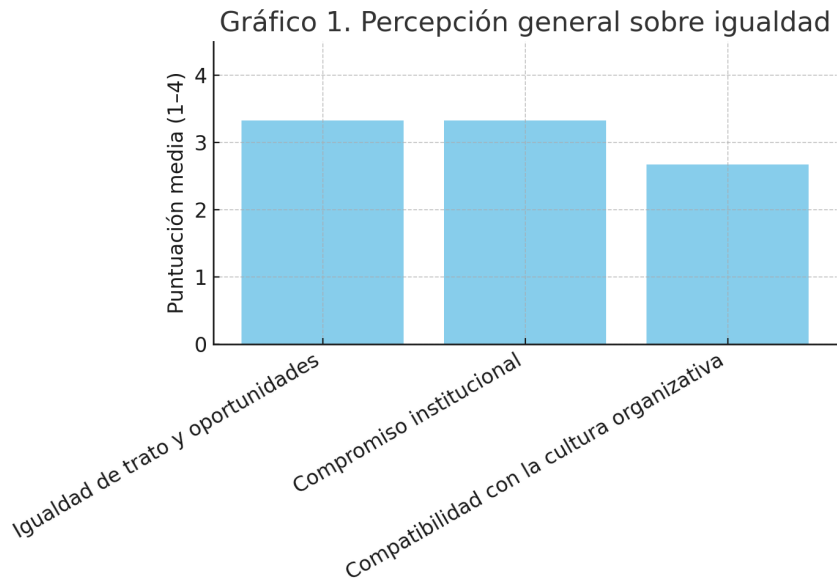
Gráfico 1. Percepción del personal sobre aspectos generales de igualdad

El personal valora positivamente la existencia de igualdad de trato en la entidad. Las puntuaciones más altas se concentran en:

- La accesibilidad de la formación sin distinción por sexo.
- La objetividad de los procesos de selección.

- La compatibilidad entre igualdad y cultura organizativa.

Estos resultados reflejan una percepción global favorable respecto a los principios básicos de igualdad en el Ayuntamiento, aunque también existe cierta heterogeneidad en las valoraciones.



Preguntas utilizadas:

1. *En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.*
2. *La dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.*
3. *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad.*

Gráfico 2. Valoración del personal sobre procesos y estructura organizativa

Las valoraciones en este bloque siguen siendo positivas, aunque con una dispersión notable. Se perciben como áreas más consolidadas:

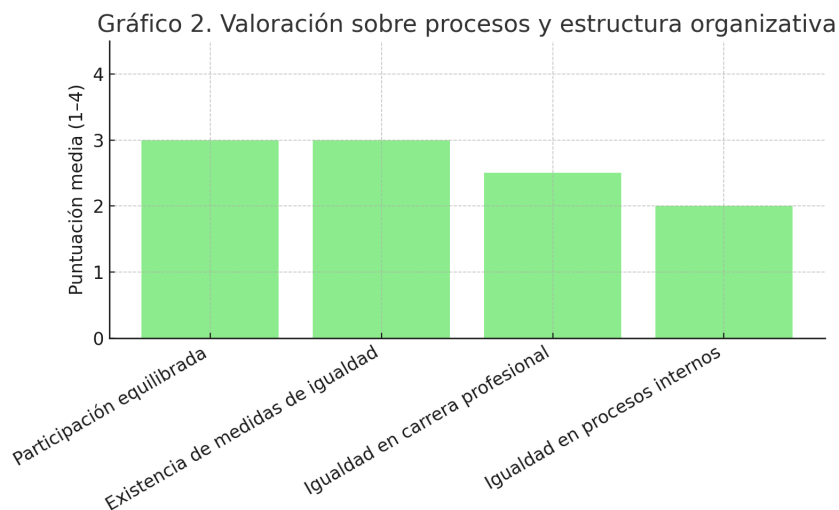
- La participación equilibrada entre mujeres y hombres.

- La existencia de medidas en materia de igualdad.

En cambio, se observa un margen de mejora en los ítems relacionados con:

- La aplicación de criterios igualitarios en la carrera profesional.
- La igualdad en los procesos de selección internos.

Estos resultados apuntan a una base positiva, pero con un gran potencial de desarrollo en la estructuración de procesos y oportunidades de promoción.



Preguntas utilizadas:

1. *Existe participación equilibrada entre mujeres y hombres en la entidad.*
2. *La entidad dispone de un plan o medidas en materia de igualdad.*
3. *El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.*
4. *Los procesos de selección internos se realizan en condiciones de igualdad.*

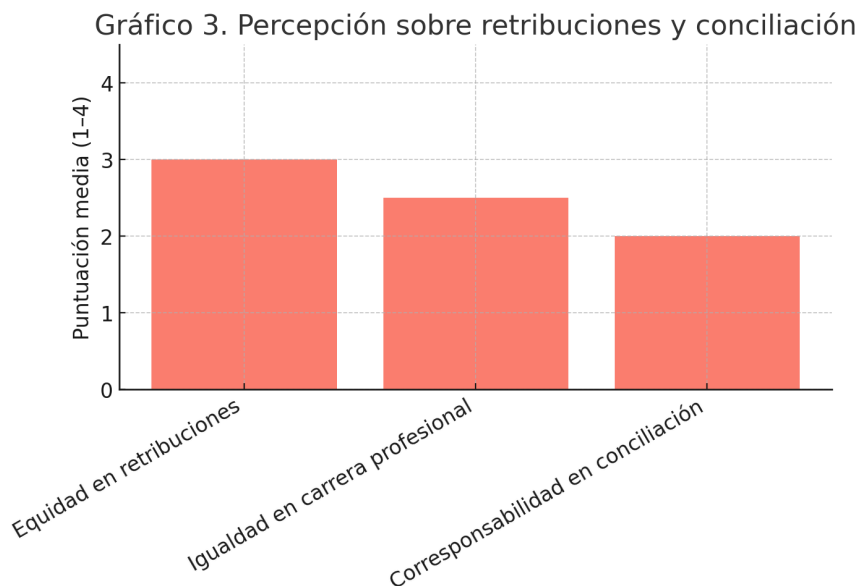
Gráfico 3. Percepción del personal sobre retribuciones y conciliación

En este bloque, las valoraciones se mantienen en una franja media-alta. Los aspectos mejor valorados son:

- La igualdad en la carrera profesional.
- La equidad en las retribuciones.

El ítem con menor puntuación corresponde a la garantía del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, lo que indica la necesidad de reforzar medidas y mecanismos más explícitos en esta área.

Este análisis visual permite priorizar acciones concretas en el futuro Plan de Igualdad, especialmente en torno a conciliación y formalización de procedimientos internos.



Preguntas utilizadas:

1. *La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.*
2. *La carrera profesional se desarrolla sin discriminación por razón de sexo.*
3. *Se garantiza el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.*

Percepción de la dirección sobre la igualdad

En el marco del diagnóstico, se recogió también la percepción del equipo directivo mediante un formulario específico. Este cuestionario incluía tanto valoraciones cuantitativas como preguntas abiertas sobre la igualdad de trato, los procesos internos y la cultura organizativa. La información obtenida ofrece una visión complementaria, que permite contrastar la percepción del personal con la perspectiva institucional, y aporta elementos valiosos para el diseño de medidas realistas y consensuadas en el futuro Plan de Igualdad.

La persona encuestada del equipo directivo considera que:

- La igualdad se reconoce como un principio básico de la entidad.
- La igualdad es compatible con la filosofía y cultura organizativa.
- La dirección tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, considera que:

- Tanto hombres como mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de condiciones.
- No existen diferencias en las oportunidades de promoción entre mujeres y hombres.

Esta percepción refuerza una visión de equidad en el acceso y progresión dentro de la estructura organizativa. Si bien estos resultados deben interpretarse con cautela al basarse en una única respuesta, son coherentes con el reducido tamaño de la plantilla y la escasa existencia de niveles jerárquicos en el Ayuntamiento.

Por otro lado, la persona encuestada indica que:

- Sería necesario aplicar acciones positivas para aumentar la presencia de hombres en puestos de decisión.

Esta visión sugiere una preocupación por lograr un mayor equilibrio en la representación de género en espacios de decisión, aun en una estructura municipal reducida.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Esta sección del diagnóstico recoge el análisis específico de las principales áreas reguladas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. El objetivo es detectar posibles desigualdades, prácticas discriminatorias o situaciones que requieran especial atención para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Tamurejo.

Las materias analizadas en esta sección son las siguientes:

1. Procesos de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
6. Retribuciones
7. Infrarrepresentación femenina
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Procesos de selección y contratación

El análisis de los procesos de selección y contratación en el Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir de los formularios específicos recogidos durante el diagnóstico. El objetivo ha sido identificar posibles sesgos o barreras que afecten a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.

Según la información recogida, los criterios de selección están definidos principalmente por la dirección de la entidad, sin intervención de los distintos departamentos ni del personal técnico especializado en recursos humanos. No se ha identificado la existencia de criterios fijados individualmente por cada responsable ni de protocolos documentados de actuación.

En igualdad de condiciones de idoneidad, no se prioriza de forma sistemática la contratación de personas del sexo menos representado. Asimismo, se señala que la mayoría de las decisiones de contratación las toma el personal directivo, sin participación habitual de equipos técnicos ni externos especializados.

En cuanto a los canales de publicación de las ofertas, se utilizan medios como redes sociales y boletines oficiales, además de herramientas de difusión local como el bando móvil. Se ha indicado que la entidad se asegura de que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y que se utilizan imágenes y lenguaje no sexista en las comunicaciones.

Por otro lado, se observa una percepción de desequilibrio en los resultados finales de los procesos, ya que se indica que se han seleccionado más hombres que mujeres, sin que se considere que el proceso de selección haya producido un resultado equilibrado por sexo.

Estos resultados sugieren la necesidad de reforzar los mecanismos formales de selección, documentar los procedimientos, promover la participación equilibrada en las fases del proceso y establecer medidas para garantizar la igualdad de oportunidades desde la convocatoria hasta la contratación efectiva.

Formación

El análisis de la formación en el Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir del cuestionario específico sobre este ámbito, con el objetivo de evaluar si las acciones formativas se desarrollan en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, y si se promueve un enfoque inclusivo y sensible al género en su diseño y ejecución.

Según la información recogida, la entidad asegura que todas las personas de la plantilla tengan acceso a las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. También se señala que se procura que la formación se imparta dentro del horario laboral, lo cual facilita la asistencia y compatibilidad con otras responsabilidades personales.

En relación con la igualdad de género en el diseño de la formación, se indica que en los cursos vinculados a habilidades directivas se procura que participen tanto hombres como mujeres de forma proporcional. Sin embargo, también se señala que no se solicita expresamente al personal o entidad formadora que incorpore una perspectiva de género ni que utilice lenguaje o ejemplos inclusivos.

Además, se indica que no toda la plantilla ha recibido formación específica sobre igualdad entre mujeres y hombres, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar esta área con acciones formativas dirigidas a sensibilizar y capacitar al conjunto del personal en materia de igualdad y no discriminación.

Promoción profesional

El análisis de los procesos de promoción profesional en el Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir del cuestionario específico sobre esta materia. El objetivo ha sido conocer cómo se gestionan internamente las oportunidades de desarrollo profesional y si se garantizan condiciones de igualdad en su acceso.

Según la información recogida, el procedimiento de promoción se percibe como objetivo y transparente, basado en criterios demostrables de valía profesional. También se indica que, en caso de existir una posible promoción interna, se informa a toda la plantilla para que cualquier persona interesada pueda optar al puesto.

Asimismo, se señala que las personas encargadas de la evaluación suelen tener formación en igualdad y que se procura cierta diversidad en la composición de los equipos evaluadores. No se identifican requisitos adicionales que puedan limitar el acceso, como movilidad geográfica, disponibilidad exclusiva o necesidad de viajar.

En el caso del Ayuntamiento de Tamurejo, no existen medidas específicas para fomentar la participación de personas del sexo menos representado en los procesos de promoción. Esta situación debe entenderse dentro del

contexto de una entidad de pequeño tamaño, donde los procesos de promoción son puntuales y la estructura jerárquica es muy reducida.

En este sentido, puede ser recomendable reforzar algunas prácticas sencillas, como incorporar la perspectiva de género en las comunicaciones internas sobre vacantes o valorar la formación en igualdad como un criterio positivo dentro de los procesos selectivos, siempre en función de las posibilidades organizativas reales de la entidad.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

El análisis de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir de los datos extraídos del registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024. El objetivo es valorar las características de los contratos, el tipo de jornada, la estabilidad laboral y la existencia de posibles desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

La información recogida muestra que el conjunto de la plantilla estructural desempeña su labor en régimen de jornada parcial, salvo algunas personas trabajadoras que cuentan con jornada completa, tales como el administrativo o los trabajadores del AEPSA. Esta modalidad se presenta de forma homogénea entre mujeres y hombres. No se observan diferencias en cuanto al tipo de contrato vigente, ni en la duración de los mismos en el momento de recogida de datos. Tampoco se identifican suspensiones ni situaciones de movilidad funcional o geográfica dentro del personal analizado.

Respecto a la estabilidad laboral, los datos reflejan una presencia relevante de contratos de carácter temporal, si bien esta situación es coherente con el tamaño de la entidad y con los programas subvencionados en los que participa. No se ha constatado la existencia de medidas específicas sobre reorganización del trabajo o cambios sustanciales en las condiciones laborales recientes.

En lo relativo a la auditoría salarial, no se ha elaborado un documento específico. No obstante, el registro retributivo permite realizar un primer análisis de posibles diferencias por sexo. Tal como se refleja en la sección específica sobre retribuciones, la diferencia salarial media se sitúa en torno a los 887 euros anuales a favor de los hombres. Esta diferencia podría estar vinculada a la naturaleza de los puestos desempeñados y no necesariamente a una discriminación directa, aunque no puede

descartarse la existencia de factores estructurales que la justifiquen parcialmente.

En conjunto, las condiciones laborales son similares para mujeres y hombres, sin que se hayan detectado situaciones de desigualdad manifiesta. Sería recomendable, en futuras fases, avanzar en la realización de una auditoría retributiva que permita profundizar en la valoración de puestos y en la asignación de complementos, como herramienta de mejora continua.

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

El análisis del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en el Ayuntamiento de Tamurejo se ha basado en las respuestas recogidas en el cuestionario dirigido al personal. El objetivo ha sido conocer la percepción sobre la existencia y accesibilidad de las medidas de conciliación, así como su aplicación igualitaria entre mujeres y hombres.

La mayoría de las personas encuestadas reconoce que la entidad dispone de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, aunque en algunos casos se percibe que la información sobre estas medidas no es del todo clara o suficientemente difundida. También se valora de forma positiva que la entidad favorece el uso igualitario de estas medidas por parte de mujeres y hombres, aunque algunas respuestas reflejan cierta incertidumbre sobre si su uso puede afectar a las oportunidades de desarrollo profesional.

Las medidas de conciliación disponibles se valoran en general como adecuadas, aunque no se considera que superen de forma significativa los mínimos establecidos por la legislación. Tampoco se identifican acciones específicas para promover el uso corresponsable de permisos entre mujeres y hombres, más allá del cumplimiento de la normativa vigente.

Los resultados reflejan que, aunque no se han detectado barreras explícitas, sería recomendable reforzar la comunicación sobre las medidas existentes, así como fomentar una cultura organizativa que promueva de forma activa la corresponsabilidad y garantice que el uso de estos derechos no suponga desventajas profesionales para quienes los ejercen.

Infrarrepresentación femenina

El análisis de la representación de mujeres y hombres en los diferentes niveles y funciones del Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir de los datos recogidos en la ficha de identificación de la entidad y en el registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024.

La plantilla estructural actual está compuesta por un total de 4 personas, de las cuales 3 son mujeres y 1 es hombre. Esta distribución indica una presencia femenina mayoritaria en términos globales. Sin embargo, al observar la clasificación profesional, se constata que los grupos vinculados a programas específicos de empleo, como el AEPSA o los puestos operativos, están ocupados exclusivamente por hombres.

Esta distribución sugiere la existencia de una cierta segregación horizontal, en la medida en que las mujeres están ausentes de algunos ámbitos o funciones concretas dentro de la organización, especialmente aquellos relacionados con tareas técnicas u operativas externas. No se han identificado niveles jerárquicos intermedios ni cargos directivos en la plantilla, por lo que no es posible realizar un análisis de segregación vertical.

Si bien esta situación responde en parte al reducido tamaño de la entidad y a la naturaleza de los programas de contratación temporal, sería recomendable incorporar la perspectiva de género en futuros procesos de selección para garantizar un acceso equitativo a todas las funciones y puestos disponibles.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El análisis sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Tamurejo se ha realizado a partir de las respuestas del personal al cuestionario general. El objetivo ha sido conocer el nivel de información sobre los protocolos existentes y la percepción sobre la capacidad de la entidad para actuar ante estas situaciones.

Según las respuestas recibidas, existe una percepción limitada respecto a la información disponible sobre cómo actuar en caso de acoso. Solo una persona declara tener claro el procedimiento, mientras que el resto indica desconocimiento o valoraciones muy bajas sobre este aspecto.

Actualmente, el Ayuntamiento no dispone de un protocolo formalizado en materia de acoso sexual o por razón de sexo, tal como se indica en la ficha de identificación. Esta situación, común en entidades de pequeño tamaño, no implica necesariamente la ausencia de sensibilidad o actuación en caso

de conflicto, pero sí pone de manifiesto la necesidad de contar con procedimientos claros, conocidos por todo el personal y adaptados al contexto organizativo.

En este sentido, se recomienda la elaboración y difusión de un protocolo específico, así como la realización de sesiones de formación o sensibilización sobre este tema. Disponer de mecanismos adecuados no solo refuerza la protección de las personas trabajadoras, sino que también contribuye a generar un entorno laboral seguro, basado en el respeto y la igualdad.

A partir de este punto se presenta el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo, diseñado sobre la base del diagnóstico previamente elaborado y validado por la Comisión Negociadora.

Introducción al Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo se fundamenta en los resultados del diagnóstico de igualdad realizado previamente, el cual ha ofrecido una visión detallada y participativa sobre la situación actual de la entidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Durante el diagnóstico se han analizado aspectos cuantitativos como la composición de la plantilla, el tipo de jornada, la antigüedad o la edad media, siempre desagregados por sexo, lo que ha permitido incorporar una lectura con perspectiva de género. También se han estudiado elementos cualitativos mediante cuestionarios dirigidos tanto al personal como a la dirección, lo que ha permitido recoger percepciones internas, experiencias y propuestas de mejora. Finalmente, se ha verificado el cumplimiento de los ámbitos regulados por la legislación vigente, en particular los contenidos exigidos por la Ley Orgánica 3/2007 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

El diagnóstico ha revelado fortalezas importantes, como el compromiso institucional, la implicación activa del personal en el proceso o la claridad en algunos procedimientos básicos. Sin embargo, también se han detectado áreas susceptibles de mejora, especialmente en lo referido a la formalización de medidas de igualdad, la formación específica del personal, la inclusión de la perspectiva de género en los procesos internos, o la ausencia de protocolos en materias sensibles como la prevención del acoso.

Este Plan de Igualdad pretende dar respuesta a estos retos a través de un conjunto de medidas organizadas por áreas prioritarias. Para comprender el alcance del documento es importante recordar algunos conceptos clave:

- Igualdad de trato y oportunidades: supone garantizar que todas las personas, independientemente de su sexo, tengan las mismas condiciones de acceso, desarrollo, formación y retribución en el entorno laboral.
- Discriminación directa: ocurre cuando se da un trato diferente explícito por razón de sexo.
- Discriminación indirecta: se produce cuando una norma o práctica aparentemente neutra tiene un efecto desigual sobre mujeres y hombres.
- Brecha salarial de género: hace referencia a las diferencias retributivas existentes entre mujeres y hombres, no siempre justificadas por el puesto o la categoría, sino por factores estructurales o segregación de funciones.
- Perspectiva de género: consiste en analizar cómo impactan las diferencias de sexo en la organización y en los procesos, para proponer medidas ajustadas a las realidades de mujeres y hombres.
- Corresponsabilidad: se refiere al reparto equilibrado de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres, así como entre la esfera pública y privada, y es clave para garantizar la igualdad efectiva.

Desde esta base conceptual y con una clara vocación de mejora organizativa, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo se plantea no solo como un cumplimiento normativo, sino como una herramienta útil

para garantizar los derechos laborales, fomentar un entorno profesional respetuoso y avanzar hacia una cultura institucional más justa, diversa y democrática.

CONCLUSIONES

El presente diagnóstico ha permitido realizar un análisis detallado de la situación de igualdad en el Ayuntamiento de Tamurejo, combinando información cuantitativa y cualitativa, así como la percepción del personal y del equipo directivo. A continuación se resumen las principales conclusiones obtenidas:

- La plantilla del Ayuntamiento está compuesta por cuatro personas, con una clara mayoría de mujeres. Esta distribución se refleja también en los cuestionarios, donde las valoraciones han mostrado una implicación activa del personal con el proceso.
- En los procesos de selección y promoción no existen medidas específicas que favorezcan el acceso equilibrado por sexo, aunque se valora positivamente la transparencia de los procedimientos y el criterio de valía profesional. En todo caso, no se detectan prácticas discriminatorias, si bien existe margen de mejora para incorporar la perspectiva de género de forma más estructurada.
- En el ámbito de la formación, se garantiza el acceso en condiciones de igualdad, y se imparte generalmente en horario laboral. No obstante, no toda la plantilla ha recibido formación específica en materia de igualdad, y no se sistematiza la incorporación de perspectiva de género en los contenidos formativos.
- El uso de medidas de conciliación se percibe como accesible, aunque con algunas dudas sobre su impacto en la carrera profesional. No se han identificado obstáculos explícitos, pero se recomienda reforzar la comunicación interna y promover la corresponsabilidad.
- En materia de retribuciones, los datos del registro retributivo muestran una diferencia salarial media a favor de los hombres. Esta diferencia parece estar vinculada a la naturaleza de los puestos

desempeñados, aunque sería necesario avanzar en una auditoría retributiva para valorar posibles desigualdades indirectas.

- Se observa una concentración masculina en puestos operativos vinculados a programas temporales, lo que genera una infrarrepresentación femenina en determinadas áreas funcionales. No existen niveles jerárquicos intermedios ni estructura directiva dentro de la plantilla analizada.
- La entidad no dispone actualmente de un protocolo específico frente al acoso sexual o por razón de sexo. El personal expresa un conocimiento limitado sobre cómo actuar ante estas situaciones, lo que refuerza la necesidad de contar con herramientas claras de prevención y actuación.

En conjunto, el diagnóstico refleja un entorno laboral pequeño, con relaciones profesionales cercanas y dinámicas organizativas sencillas, en el que se identifican fortalezas relevantes, como el compromiso institucional, la participación del personal y la voluntad de mejora. Las oportunidades de avance se centran en la formalización de medidas específicas, la formación en igualdad y la aplicación sistemática del principio de equidad en todos los procesos internos.

Ámbitos prioritarios de actuación

A partir de los resultados del diagnóstico, se identifican los siguientes ámbitos prioritarios de actuación en el Ayuntamiento de Tamurejo. Cada uno de ellos recoge áreas en las que se ha detectado un mayor margen de mejora o la oportunidad de introducir prácticas que refuercen el compromiso institucional con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Conciliación y corresponsabilidad

El diagnóstico ha puesto de relieve que, si bien existen medidas que permiten cierto grado de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, sigue siendo necesario reforzar su visibilidad, facilitar su acceso en igualdad de condiciones y promover una cultura organizativa basada en la corresponsabilidad. Esto implica no solo adaptar los tiempos y recursos de forma equitativa, sino también sensibilizar sobre la importancia de compartir las tareas de cuidado entre mujeres y hombres como una condición para la igualdad real.

Formación en igualdad y perspectiva de género

La formación constituye una herramienta esencial para el cambio cultural dentro de las organizaciones. En el caso de Tamurejo, se ha detectado la necesidad de ampliar el conocimiento y la sensibilización en materia de igualdad, tanto desde un enfoque normativo como práctico. Incorporar contenidos sobre lenguaje inclusivo, prevención de sesgos y derechos laborales con perspectiva de género contribuirá a consolidar una plantilla más informada y consciente de su papel en la construcción de entornos igualitarios.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Aunque no se han identificado casos, la ausencia de un protocolo específico y de información clara sobre cómo actuar ante situaciones de acoso representa una carencia estructural que debe ser abordada. Disponer de un procedimiento formal no solo protege a las personas trabajadoras, sino que también refuerza la confianza y seguridad en el entorno de trabajo. Este ámbito es especialmente sensible y debe abordarse con una mirada preventiva, pedagógica y adaptada al tamaño y recursos de la entidad.

Inclusión de criterios de igualdad en los procesos de selección y promoción

La igualdad debe estar presente en todas las fases de acceso y desarrollo profesional. En una estructura pequeña como la del Ayuntamiento de Tamurejo, los procesos de selección y promoción son puntuales, pero es precisamente en esos momentos cuando debe garantizarse que las decisiones se toman con criterios objetivos y libres de sesgos de género. Incorporar cláusulas que valoren la formación en igualdad, revisar el lenguaje de las convocatorias o garantizar la transparencia en los procesos son medidas que fortalecen la equidad interna.

Equidad retributiva y mejora de la información sobre condiciones laborales

El análisis del registro retributivo ha permitido detectar una ligera diferencia salarial entre mujeres y hombres que podría estar relacionada con la naturaleza de los puestos desempeñados. Sin embargo, esta diferencia, aunque comprensible desde un punto de vista organizativo, invita a seguir avanzando hacia una mayor transparencia y sistematización de los criterios salariales. Además, se considera prioritario mejorar la calidad y cobertura del registro retributivo, de modo que refleje de forma completa y actualizada las condiciones laborales del conjunto del personal.

Estos ámbitos permiten centrar la acción del futuro Plan de Igualdad en aquellas áreas que presentan mayores necesidades o potencial de mejora.

Las medidas asociadas a cada línea estratégica han sido diseñadas teniendo en cuenta la dimensión del Ayuntamiento de Tamurejo, su estructura organizativa y sus capacidades reales, con el fin de garantizar su viabilidad y aplicabilidad.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Tamurejo nace con la vocación de convertirse en una herramienta útil y realista para impulsar cambios organizativos que promuevan una cultura institucional basada en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad. A continuación se detallan los objetivos generales que guiarán la implementación de las medidas recogidas en este documento:

Introducir mejoras progresivas en la gestión interna desde un enfoque de igualdad de género

El Plan busca acompañar y mejorar los procesos internos del Ayuntamiento a través de pequeños cambios estructurados que incorporen la perspectiva de género en la toma de decisiones, sin alterar de forma drástica el funcionamiento actual. Se trata de introducir mejoras de forma gradual, fomentando una evolución organizativa basada en la reflexión, el aprendizaje colectivo y el compromiso institucional.

Garantizar un entorno laboral respetuoso, libre de discriminación y acoso

Un entorno de trabajo saludable implica que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional sin temor a sufrir discriminación por razón de sexo, identidad o cualquier otra circunstancia. Este Plan apuesta por reforzar el respeto como valor central y por establecer mecanismos claros de prevención, detección y actuación ante cualquier situación de acoso o trato desigual. La confianza y la seguridad son condiciones básicas para la igualdad real.

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incorporando medidas que promuevan la corresponsabilidad

El Plan se propone facilitar que todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento puedan compatibilizar su vida profesional con sus responsabilidades personales y familiares, sin que esto afecte negativamente a su desarrollo laboral. Para ello, se promoverán acciones que refuercen la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, visibilizando

la importancia del reparto equitativo de los cuidados y del compromiso institucional con el bienestar del personal.

Reforzar la formación en igualdad, tanto desde la sensibilización como desde la aplicación práctica

La igualdad no puede avanzar sin conocimiento. Este Plan contempla la necesidad de impulsar procesos formativos que permitan al personal adquirir herramientas básicas para identificar desigualdades, corregir sesgos y aplicar principios de igualdad en el día a día. Se priorizará una formación adaptada, accesible y orientada a la mejora continua de la práctica profesional desde una mirada inclusiva.

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, promoción y organización del trabajo

La igualdad de oportunidades no se garantiza solo desde la norma, sino también desde la manera en que se diseñan, comunican y gestionan los procesos laborales. Por ello, el Plan propone revisar e incorporar criterios con perspectiva de género en aquellos momentos clave donde se definen oportunidades: convocatorias, promociones internas, distribución de tareas o evaluaciones del desempeño, entre otros.

Avanzar en la transparencia retributiva y en la valoración de los puestos desde criterios objetivos y neutros

El compromiso con la igualdad salarial se traduce en acciones concretas como el mantenimiento actualizado del registro retributivo, la posibilidad de desarrollar auditorías y la definición clara de los elementos que configuran las percepciones económicas. Este Plan propone profundizar en la equidad retributiva y mejorar el conocimiento interno sobre cómo se valoran y retribuyen los distintos puestos.

Fortalecer una cultura institucional de igualdad mediante medidas realistas y adaptadas a la estructura del Ayuntamiento

Cada entidad tiene su propio ritmo y posibilidades. El Ayuntamiento de Tamurejo cuenta con una estructura reducida y cercana, lo que permite impulsar cambios con rapidez, pero también obliga a ser realistas en la planificación. Este Plan está pensado para ser asumible y útil, fomentando una cultura organizativa que integre la igualdad como parte natural del funcionamiento cotidiano, más allá del cumplimiento formal.

Propuesta de líneas estratégicas y medidas

A partir de las conclusiones del diagnóstico, se proponen las siguientes líneas estratégicas de intervención, con sus correspondientes objetivos y medidas, orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el Ayuntamiento de Tamurejo.

Línea estratégica 1: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo específico:

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal, garantizando el acceso igualitario y el uso corresponsable de los derechos.

La conciliación de la vida laboral y personal es una de las dimensiones clave para alcanzar una igualdad real en el entorno de trabajo. Esta línea estratégica se propone impulsar una organización del trabajo más flexible, humana y sensible a las distintas realidades de quienes integran la plantilla municipal. Al mismo tiempo, busca promover una corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres en el reparto de tiempos y cuidados, y avanzar hacia un modelo organizativo más justo y equilibrado.

En el contexto de una entidad pequeña como el Ayuntamiento de Tamurejo, este objetivo cobra especial sentido, ya que las dinámicas laborales son más cercanas y las medidas, cuando están bien comunicadas, pueden tener un impacto inmediato y positivo en la calidad de vida del personal.

Medidas propuestas:

- Elaborar un documento interno que recopile de forma clara las medidas de conciliación disponibles y difundirlo entre todo el personal.
Este documento permitirá sistematizar la información existente, mejorar su accesibilidad y asegurar que todas las personas conocen los recursos a los que pueden acogerse para facilitar la conciliación. Se recomienda incluir tanto las medidas establecidas por ley como aquellas opciones internas que puedan gestionarse con flexibilidad organizativa.
- Promover la cultura de corresponsabilidad entre mujeres y hombres mediante comunicaciones institucionales, recordatorios en fechas clave (8M, 1M) o ejemplos de buenas prácticas.
El objetivo es avanzar más allá del cumplimiento formal y fomentar una cultura activa de corresponsabilidad. Para ello, se utilizarán fechas simbólicas o momentos clave para lanzar mensajes que

refuercen el papel compartido de mujeres y hombres en los cuidados, contribuyendo así a transformar mentalidades y prácticas laborales.

- Incorporar una sección específica de conciliación en futuras sesiones informativas o formativas internas.

Esta medida busca que la conciliación forme parte del discurso cotidiano del Ayuntamiento. Incluir contenidos específicos en sesiones internas permitirá mantener el tema presente, resolver dudas y generar espacios de reflexión y compromiso con los derechos laborales y el bienestar del personal.

Línea estratégica 2: Formación en igualdad y lenguaje inclusivo

Objetivo específico:

Reforzar la sensibilización del personal en materia de igualdad y fomentar el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación institucional.

La formación es una herramienta esencial para transformar la cultura organizativa y avanzar hacia entornos laborales más justos y equitativos. Esta línea estratégica parte de la necesidad de dotar al personal del Ayuntamiento de Tamurejo de conocimientos básicos en igualdad de género, así como de pautas concretas para aplicar esa mirada en la práctica diaria, especialmente en el ámbito de la comunicación.

En entidades locales pequeñas, donde los equipos de trabajo son reducidos y polivalentes, cada persona tiene un papel clave en la generación de dinámicas igualitarias, por lo que una formación ajustada a la realidad municipal puede tener un impacto muy significativo. Del mismo modo, el uso de un lenguaje respetuoso, no sexista y representativo de la diversidad contribuye a reforzar el compromiso institucional con la igualdad y con los valores democráticos.

Medidas propuestas:

- Incorporar formación básica en igualdad de género dirigida a toda la plantilla, adaptada a la realidad de entidades locales de pequeño tamaño.

El objetivo es que el conjunto del personal pueda identificar situaciones de desigualdad, conocer los marcos normativos básicos y reflexionar sobre su papel en la promoción de la igualdad. La

formación se diseñará de manera práctica y comprensible, teniendo en cuenta los perfiles y funciones reales del equipo humano del Ayuntamiento.

- Incluir recomendaciones prácticas sobre el uso de lenguaje inclusivo en documentos internos, comunicaciones y redes sociales del Ayuntamiento.

Se elaborará una breve guía de uso que facilite aplicar el lenguaje inclusivo en el día a día, sin imponer cambios drásticos, pero fomentando una comunicación más consciente, precisa y representativa de todas las personas. Esta guía será útil para correos, actas, cartelería, publicaciones en redes, etc.

- Solicitar, en la medida de lo posible, que el personal formador en actividades externas cuente con formación o sensibilidad en igualdad.

Aunque el Ayuntamiento no siempre pueda elegir al personal externo que imparte formación, se recomienda incluir en los criterios de contratación o colaboración la valoración positiva

Línea estratégica 3: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico:

Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso, dotando a la entidad de herramientas preventivas claras y accesibles.

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo constituye una obligación legal y un compromiso ético fundamental en cualquier organización pública. Esta línea estratégica tiene como finalidad dotar al Ayuntamiento de Tamurejo de instrumentos eficaces y adecuados a su estructura, para que todas las personas que forman parte de la plantilla puedan desarrollar su trabajo en un entorno seguro, respetuoso y libre de violencia.

Aunque no se hayan detectado casos, la ausencia de un protocolo específico supone una debilidad que puede generar incertidumbre o desprotección en caso de que surgiera una situación conflictiva. Disponer de un procedimiento claro no solo permite actuar correctamente ante situaciones no deseadas, sino que también transmite una imagen de compromiso institucional, de cuidado y de responsabilidad hacia el personal.

En entidades de pequeño tamaño, donde la cercanía es una característica habitual, contar con herramientas formales que garanticen la confidencialidad y la actuación imparcial resulta aún más importante para proteger tanto a las posibles personas afectadas como a quienes deban gestionar la situación.

Medidas propuestas:

- Elaborar y aprobar un protocolo interno de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, adaptado a la realidad del Ayuntamiento de Tamurejo.

Este protocolo deberá establecer los pasos a seguir ante una situación de acoso, garantizando los principios de confidencialidad, imparcialidad, protección de la persona afectada y proporcionalidad de la respuesta. Su contenido deberá ajustarse a la legislación vigente y adaptarse a la estructura del Ayuntamiento, de forma que su implementación sea viable y útil.

- Informar a todo el personal sobre el contenido y procedimiento del protocolo mediante una comunicación clara y accesible.

Una vez aprobado, el protocolo deberá ser compartido con el conjunto de la plantilla por canales adecuados, asegurando su comprensión. La información clara sobre cómo actuar, a quién dirigirse y qué derechos asisten a cada persona es fundamental para que el protocolo sea realmente efectivo.

- Incluir referencias al protocolo en futuras acciones formativas o documentos de bienvenida para nuevas incorporaciones.

Incorporar este contenido en la formación interna y en los documentos de acogida para el nuevo personal refuerza su carácter institucional y garantiza que todas las personas conozcan desde el inicio los mecanismos de protección existentes en el Ayuntamiento.

Línea estratégica 4: Igualdad en los procesos de selección y promoción

Objetivo específico:

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción profesional, garantizando condiciones equitativas de acceso y desarrollo.

Los procesos de selección y promoción constituyen momentos clave en la vida laboral de las personas, ya que determinan el acceso, la permanencia y las oportunidades de crecimiento dentro de una organización. Esta línea estratégica tiene como objetivo asegurar que dichos procesos se desarrollen con criterios objetivos, transparentes y con enfoque de igualdad, evitando cualquier tipo de sesgo que pueda derivar en desigualdades, aunque sea de forma no intencionada.

En el contexto del Ayuntamiento de Tamurejo, donde las convocatorias pueden ser ocasionales y la plantilla es reducida, es especialmente importante aprovechar cada proceso como una oportunidad para aplicar buenas prácticas que refuercen la equidad. Garantizar un acceso justo no solo fortalece la confianza interna, sino que también mejora la imagen institucional del Ayuntamiento como entidad pública comprometida con la igualdad.

Medidas propuestas:

- Incluir en las bases de selección, cuando proceda, cláusulas que valoren de forma positiva la formación en igualdad o la participación en acciones vinculadas a la promoción de la igualdad.
Reconocer el conocimiento y el compromiso en igualdad como mérito en los procesos de selección es una forma eficaz de visibilizar su valor e incentivar su desarrollo. Esta medida permite incorporar progresivamente la perspectiva de género como un elemento que enriquece el perfil profesional.
- Garantizar la utilización de lenguaje no sexista y una imagen equilibrada en la redacción y difusión de las ofertas de empleo.
El lenguaje es una herramienta poderosa que moldea percepciones. Cuidar que los textos y recursos gráficos utilizados en las convocatorias sean inclusivos, respetuosos y equilibrados contribuye a proyectar una imagen institucional comprometida con la igualdad, al tiempo que fomenta la participación de perfiles diversos.
- Sensibilizar a las personas responsables de los procesos de selección y promoción sobre la importancia de aplicar criterios objetivos con enfoque de igualdad.
La formación y sensibilización de quienes gestionan o participan en procesos de selección es esencial para detectar y evitar sesgos inconscientes. Esta medida refuerza la profesionalización del Ayuntamiento y garantiza que las decisiones se basen en principios

justos y equitativos.

- Recoger de forma sistemática información sobre la participación por sexo en procesos de selección y promoción, con el fin de monitorizar posibles desigualdades.

Registrar datos desagregados permite identificar tendencias y prevenir posibles desequilibrios. Aunque el volumen de procesos sea reducido, incorporar esta práctica de forma habitual facilitará en el futuro una evaluación más precisa del impacto de las medidas del Plan de Igualdad.

Línea estratégica 5: Equidad retributiva y valoración de puestos

Objetivo específico:

Avanzar en la transparencia retributiva y en la igualdad salarial entre mujeres y hombres, mejorando el conocimiento sobre los criterios de retribución y el valor de los puestos.

La equidad retributiva es un principio fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Asegurar que mujeres y hombres reciben una retribución justa y proporcional por el mismo trabajo, o por trabajos de igual valor, es una obligación legal, pero también una muestra de compromiso ético e institucional. Esta línea estratégica tiene como finalidad consolidar la transparencia en la política salarial del Ayuntamiento de Tamurejo y avanzar hacia una estructura retributiva basada en criterios objetivos, verificables y libres de sesgos.

Aunque en el diagnóstico no se han identificado brechas retributivas graves, sí se ha detectado una diferencia media entre mujeres y hombres que, aunque explicable por la distribución de funciones, invita a mantener una vigilancia constante sobre los factores que inciden en la configuración salarial. En el caso de entidades pequeñas, donde la estructura de puestos es más reducida, resulta especialmente útil establecer mecanismos sencillos que permitan analizar con claridad cómo se asignan los conceptos retributivos y cómo se valoran los distintos puestos.

Medidas propuestas:

- Mantener actualizado el registro retributivo y utilizarlo como herramienta de seguimiento anual.

El registro retributivo debe actualizarse de forma periódica y convertirse en una herramienta viva de control interno. Su mantenimiento correcto permite detectar desequilibrios, cumplir con las obligaciones normativas y fortalecer la transparencia institucional.

- Valorar, cuando sea posible, la realización de una auditoría retributiva adaptada al tamaño y estructura del Ayuntamiento.

Aunque las auditorías completas pueden no ser obligatorias en entidades pequeñas, su realización o adaptación a escala permite avanzar en el análisis de los factores que influyen en la configuración salarial, como los complementos, la jornada o la antigüedad.

- Identificar posibles diferencias retributivas indirectas relacionadas con complementos, antigüedad o condiciones vinculadas al puesto.

Además del salario base, existen elementos que pueden generar desigualdades no intencionadas. Analizar estos factores con mirada crítica y perspectiva de género facilita el diseño de medidas correctoras o preventivas si se detectaran desviaciones significativas.

- Incorporar criterios objetivos y neutros para la definición y clasificación de puestos de trabajo en futuras contrataciones o reestructuraciones.

Cuando se creen nuevos puestos o se actualicen los existentes, es importante que su valoración se base en criterios transparentes y neutrales, que no reproduzcan estereotipos o asignaciones tradicionales de género. Esta medida es clave para evitar desigualdades estructurales a medio y largo plazo.

Tabla de seguimiento del Plan de Igualdad – Ayuntamiento de Tamurejo

Línea estratégica	Medida	Indicador de seguimiento	Responsable	Plazo estimado
Conciliación y corresponsabilidad	Elaborar un documento interno sobre	Documento elaborado y difundido	Técnicas de Igualdad de Mancomun	6 meses

	medidas de conciliación		idad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	
Conciliación y corresponsabilidad	Promover la cultura de corresponsabilidad mediante comunicaciones institucionales	Nº de acciones o mensajes institucionales al año	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	Anual
Conciliación y corresponsabilidad	Incluir contenidos sobre conciliación en sesiones informativas	Presencia del contenido en al menos una actividad interna	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	Anual
Formación en igualdad y lenguaje inclusivo	Impartir formación básica en igualdad a toda la plantilla	Nº de sesiones de formación impartidas	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo/ Apoyo externo	Anual

Formación en igualdad y lenguaje inclusivo	Incorporar recomendaciones sobre lenguaje inclusivo en las comunicaciones	Materiales actualizados con enfoque inclusivo	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	6 meses
Formación en igualdad y lenguaje inclusivo	Solicitar formación en igualdad al personal formador externo	Porcentaje de actividades externas que lo cumplen	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo / Coordinación externa	Según disponibilidad
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo aprobado y accesible al personal	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	6 meses
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Informar al personal sobre el protocolo y su aplicación	Nº de comunicaciones internas realizadas	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento	6 meses

			nto de Tamurejo	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Incluir el protocolo en documentos de acogida o formación	Inclusión del protocolo en documentos clave	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	Anual
Igualdad en procesos de selección y promoción	Valorar formación en igualdad en las bases de selección	Número de convocatorias que incorporan este criterio	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	En cada convocatoria
Igualdad en procesos de selección y promoción	Usar lenguaje no sexista e imagen equilibrada en ofertas de empleo	Porcentaje de ofertas con lenguaje inclusivo	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	En cada convocatoria
Igualdad en procesos de selección y promoción	Sensibilizar a responsables sobre igualdad en selección y promoción	Número de responsables sensibilizados o formados	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento	Anual

			nto de Tamurejo	
Igualdad en procesos de selección y promoción	Recoger datos de participación por sexo en procesos internos	Registro disponible y actualizado anualmente	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	Anual
Equidad retributiva y valoración de puestos	Mantener actualizado el registro retributivo	Registro accesible y completo	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	Anual
Equidad retributiva y valoración de puestos	Valorar la posibilidad de realizar una auditoría retributiva	Informe técnico realizado o solicitado	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo / Asesoría externa	Medio plazo
Equidad retributiva y valoración de puestos	Detectar posibles desigualdades vinculadas a complementos o antigüedad	Identificación de al menos una medida correctora si aplica	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboració	Medio plazo

			n con el Ayuntamiento de Tamurejo	
Equidad retributiva y valoración de puestos	Aplicar criterios objetivos y neutros en clasificación de puestos	Evidencia documental de criterios aplicados	Técnicas de Igualdad de Mancomunidad en colaboración con el Ayuntamiento de Tamurejo	En futuras contrataciones

Calendario de aplicación del Plan

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, con aplicación desde la fecha de su aprobación formal hasta el año 2029.

Se establece un sistema de revisión anual para evaluar el grado de cumplimiento de las medidas y, en su caso, realizar los ajustes necesarios. La evaluación final se realizará en el último semestre de vigencia del Plan, y servirá de base para la elaboración de uno nuevo.

Evaluación y seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad será responsabilidad de la Comisión de Igualdad o de la Comisión Negociadora en caso de mantenerse activa.

Se establece un sistema de evaluación basado en los siguientes criterios:

- Revisión anual de los indicadores incluidos en la tabla de seguimiento
- Recogida de datos cuantitativos y cualitativos sobre el grado de implementación
- Elaboración de un informe anual de seguimiento

La comisión podrá reunirse con carácter ordinario una vez al año y de forma extraordinaria si se requiere por cambios normativos, organizativos o por solicitud razonada.

Procedimiento de modificación del Plan

El Plan de Igualdad podrá ser modificado a lo largo de su vigencia en los siguientes supuestos:

- Cambios sustanciales en la plantilla o estructura organizativa
- Cambios normativos que afecten a su contenido
- Acuerdo mayoritario de la comisión negociadora o de igualdad
- Detección de limitaciones graves en la implementación

Toda modificación deberá realizarse por acuerdo de la comisión correspondiente y formalizarse mediante acta.

Registro del Plan de Igualdad

Una vez aprobado por la Comisión Negociadora, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento será remitido para su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, conforme a lo dispuesto en la Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE núm. 79, de 3 de abril de 2023).

En concreto, según lo recogido en el artículo segundo de dicha resolución, el registro deberá incluir:

- El Plan de Igualdad aprobado por la entidad local.
- El Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, en caso de que la entidad disponga de uno propio.
- Las posteriores actualizaciones que se produzcan en ambos documentos.

Para cumplir con esta finalidad, el Ayuntamiento remitirá el Plan y, en su caso, el protocolo, al buzón institucional habilitado por la Dirección General de la Función Pública:

registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

Asimismo, los documentos serán publicados en la sección de igualdad de la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública (<https://funcionpublica.hacienda.gob.es>) y en el Portal de la Administración Pública (www.administracion.gob.es) para su difusión y conocimiento general.

Este procedimiento de registro y publicación no solo da cumplimiento a la normativa vigente, sino que refuerza el compromiso institucional del Ayuntamiento con la transparencia, la rendición de cuentas y la igualdad efectiva en el ámbito público.