



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR 2024-2028





GARANTÍA DEL COMPROMISO

Del alcalde del Ayuntamiento de Campo Lugar con el I Plan de Igualdad



GARANTÍA DEL COMPROMISO

Del alcalde del Ayuntamiento de Campo Lugar con el I Plan de Igualdad

El Ayuntamiento de Campo Lugar declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de iniciativas 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 entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos. Tenemos como referencia la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con la Disposición Adicional Séptima de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP, aprobado por RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad del Ayuntamiento como empresa, desde las condiciones de trabajo y empleo, la selección de personal, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la formación, los servicios y la comunicación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará al personal trabajador de todas las decisiones que se adopten y se proyectará una imagen del Ayuntamiento acorde con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que implique 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 el Ayuntamiento y, por extensión, en el conjunto de la sociedad de Campo Lugar.

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

Firma del Alcalde-Presidente, en representación de la empresa-Ayuntamiento.

Ayuntamiento de Campo Lugar
En Campo Lugar, a 5 de julio de

2024.



Cód. Validación: 6H40F0JRKDLGSKZ75E07TDE
Verificación: <https://camplugar.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2

Cód. Validación: 4SQZN3TTCFKDLTKWJ4LMTYPT
Verificación: <https://camplugar.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 77





INTRODUCCIÓN/PREÁMBULO

La transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento esencial y prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas, tanto porque son organizaciones laborales como por ser entidades gestoras de las políticas públicas que se ponen en marcha en los diferentes ámbitos territoriales y competenciales.

Los recientes cambios legislativos han venido a amparar e impulsar los procesos para la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la gestión de las entidades públicas (tanto en la gestión de sus recursos humanos como en la gestión de las políticas y servicios de las que son responsables), ya que además de establecer la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en las empresas y organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, determinan la integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

En este contexto, el ayuntamiento de Campo Lugar quiere afianzar y transversalizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Entidad. La iniciativa pondrá en valor, reforzará y formalizará la experiencia previa y el actual cumplimiento de las políticas de igualdad que ya desarrolla el Ayuntamiento, y establecerá las bases, líneas de actuación y medidas que serán asumidas por toda su estructura organizativa para mejorar las garantías de respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

Estas medidas incidirán de manera permanente en distintos ámbitos y áreas de actuación, como en la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, la formación, la comunicación, las relaciones laborales igualitarias, la igualdad en el acceso al empleo y en procesos de selección no discriminatorios, la promoción, retribuciones, la salud laboral-prevención de riesgos y la prevención y apoyo a las mujeres víctimas de acoso sexual y violencia de género.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece una visión, objetivos políticos y acciones, para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y plantea a los Estados miembros abordar mediante acciones concretas la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados.

La igualdad de género es un valor central, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales, no obstante, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género y el progreso es lento. El avance en Igualdad tiene que ver con el esfuerzo de hallar respuestas a la persistencia de desequilibrios entre mujeres y hombres, en la participación en el mercado laboral, en los estereotipos sexistas que impiden un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y de prácticas y estructuras discriminatorias que impiden a las mujeres el acceso a puestos decisorios.

Los compromisos y tendencias más recientes en el desarrollo de las políticas de igualdad exigen un mayor esfuerzo por parte de las instituciones públicas. Así se recoge en los apartados 1 y 2 del artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que establece los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, y los sitúa como los garantes de la igualdad, depositando en los





mismos el deber de poner en marcha políticas y actuaciones cuyo objetivo sea su consecución. Es, en este marco, en el que las administraciones públicas, y muy especialmente las locales, cobran relevancia como elementos indispensables por su cercanía con la ciudadanía y en el artículo 51 establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán entre otros:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Reforzando la Ley Orgánica 3/2007 y para facilitar y concretar sus mandamientos, en el mes de octubre de 2020, el Gobierno ha aprobado dos reales decretos que están dirigidos a garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este contexto, las administraciones públicas, deben ser un ejemplo y una influencia positiva, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público a través de los planes de igualdad.

Por lo que respecta al ámbito autonómico, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, en el artículo 7 regula las competencias y funciones de las Entidades Locales: “1. Sin perjuicio de su autonomía constitucionalmente garantizada, las Entidades locales, en colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, desarrollarán sus competencias en orden a garantizar en su territorio la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos, y removerán los obstáculos que lo impidan o dificulten mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias. Asimismo, las Entidades locales ejercerán las competencias que en materia de violencia de género aparecen desarrolladas en el Título IV de esta ley”.

Por su parte la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Séptima relativa a los Planes de igualdad, establece que:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En cumplimiento de las directrices marcadas por la normativa vigente, el Ayuntamiento de Campo Lugar elabora y pone en marcha su I Plan de Igualdad de Empresa para avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.





La definición de los objetivos, áreas de intervención y acciones comprendidas en este I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar, responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico llevado a cabo sobre la gestión de personal de la Entidad desde una óptica de género. Dicho diagnóstico se ha elaborado a partir de un análisis de las características de la plantilla del Ayuntamiento.

La apuesta del Ayuntamiento de Campo Lugar por el I Plan de Igualdad demuestra su firme compromiso de convertir la igualdad en un activo, porque el Ayuntamiento considera crucial el valor de las personas en una organización que tiene como cometido el servicio público.





OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo del presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en la Entidad Ayuntamiento de Campo Lugar, en cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Con ello se pretende adoptar un conjunto ordenado de medidas, tras realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en este Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Este Plan se ha negociado y acordado con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, previo dictamen de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El compromiso de establecimiento y aprobación del Plan de Igualdad se ha ajustado a los principios generales que se exponen a continuación:

- a) Alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta.
- c) Adoptar medidas de acción positiva específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Las fases y metodología de trabajo para elaboración del Plan de Igualdad han seguido estas directrices:

1.^a Fase: Compromiso de la Corporación. Es la toma de la decisión de emprender la aplicación de una política corporativa que contenga el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

2.^a Fase: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En la elaboración del Plan de Igualdad se ha garantizado la participación y acceso de las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de la elaboración del Plan, atendiendo en cada momento a la Ley de Protección de Datos, la información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

3.^a Fase: Realización del diagnóstico de situación. Mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la Entidad. Los datos están desagregados por sexos y se han empleado métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación.

4.^a Fase: Planificación o programación. A través del diseño de un conjunto ordenado de medidas y fijación de objetivos concretos tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo, así como, las estrategias y prácticas a adoptar por su consecución.





Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, en las estrategias y las prácticas a adoptar se han contemplado, entre otras, las materias de: acceso al empleo, igualdad en el desarrollo de la carrera profesional, formación en igualdad, igualdad retributiva, corresponsabilidad y medidas de conciliación laboral, personal y familiar, situaciones de especial protección y comunicación.

5.^a Fase: Implantación. En esta fase se pondrán en marcha las medidas, estrategias y prácticas a adoptar con plazos concretos y efectivos para cada una de ellas.

6.^a Fase: Seguimiento y Evaluación. Por último, en el presente Plan de Igualdad, y para garantizar el cumplimiento del mismo se establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados que se llevará a cabo en reuniones periódicas entre la Comisión de seguimiento nombrada a efecto. Empleándose métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Medidas transversales: Durante todas las fases se llevarán a cabo una serie de medidas de carácter transversal que se centrarán en tres ámbitos fundamentales: Comunicación, formación y seguimiento. Que resultarán de vital importancia para que el Plan de Igualdad tenga un éxito asegurado.

a) La comunicación que se complementará con información y sensibilización dirigida a todas las personas que forman parte del Ayuntamiento, sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.

Igualmente, en su vertiente externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) La formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

c) Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.





COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

1.^a El 29 de mayo de 2024 se constituyó una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar integrada por dos representantes de la Administración y dos representantes de las trabajadoras y los trabajadores.

2.^a La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es el órgano colegiado consultivo responsable de la elaboración, planificación y el seguimiento de las políticas de igualdad de género en este Ayuntamiento.

Su composición y bases de funcionamiento son las siguientes.

1. La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Presidente: Alejandro Broncano Vaca (Alcalde)
- Vocal: María Castaño Holguín (Concejala)

En representación de la plantilla por:

- Secretaria: María Monterrubio Villar (Secretaria del Ayuntamiento)
- Representación sindical: Montserrat Marcos Sánchez (UGT SP Extremadura)

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 Campo Lugar.
- 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 entre sus integrantes, a Alejandro Broncano Vaca, alcalde de Campo Lugar y Secretaria a la Secretaria del Ayuntamiento, María Monterrubio Villar.

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 coincidiendo, cuando proceda, con el avance para su negociación de cada una de las fases de elaboración del Plan.

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.
- 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 intervendrán 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.

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.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.





MEDIOS MATERIALES PERSONALES

En lo referente a los medios y recursos necesarios para la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, este Ayuntamiento adquiere el compromiso de establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacer efectivas las medidas propuestas en dicho Plan de Igualdad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación general a todo el personal, funcionario o laboral del Ayuntamiento de Campo Lugar.

VIGENCIA DEL PLAN

El I Plan para la Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar tendrá una vigencia de cuatros años, hasta agosto de 2028 y la mantendrá hasta la aprobación de un nuevo plan.





DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

La fase previa para el proceso de diseño del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar se corresponde con la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El **Informe del diagnóstico de género** constituye el documento base del trabajo para realizar el I Plan de Igualdad. Se trata de un análisis desde la perspectiva de género que ha supuesto un debate interno en el que están implicados la corporación municipal, el personal técnico del ayuntamiento y la Comisión Negociadora de Igualdad.

El diagnóstico ha consistido en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa del Ayuntamiento, que permitiera conocer su situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres y que incluyera información desagregada por sexo sobre los elementos que pueden generar discriminaciones (humanos y de organización) y sobre los recursos de los que dispone para plantear el cambio.

Para realizar el diagnóstico se ha recogido y analizado información cualitativa y cuantitativa sobre la situación de mujeres y hombres en relación con la igualdad de oportunidades en el seno del Ayuntamiento y en sus departamentos, en el año 2023 y hasta junio de 2024.

En el diagnóstico cuantitativo han sido objeto del análisis: la estructura del personal y la organización y gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Campo Lugar.

En el diagnóstico cualitativo se han recogido las percepciones y las opiniones de responsables institucionales y del personal sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Campo Lugar.

El informe concluye con la formulación de propuestas que pueden integrarse en el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar.

Los objetivos del Diagnóstico eran:

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de acuerdo con el compromiso adquirido por el Ayuntamiento de Campo Lugar.
- Analizar el desarrollo del proceso para el diseño del I Plan, en colaboración con la Comisión negociadora de Igualdad y la toma de decisiones acerca de actuaciones futuras.
- Diseñar el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar, partiendo de las conclusiones del diagnóstico de género previo.

Metodología, fases y actuaciones desarrolladas:

La metodología seguida y las actuaciones desarrolladas para la elaboración del diagnóstico de género del Ayuntamiento de Campo Lugar han sido las siguientes:





- **Elaboración del diagnóstico de género previo al diseño del I Plan de Igualdad.**

El diagnóstico previo al I Plan de Igualdad analiza con perspectiva de género datos objetivos y estadísticos sobre la realidad del Ayuntamiento de Campo Lugar.

Este diagnóstico de género se centra en las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Salud laboral.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para ello, se ha tenido acceso a la siguiente información, con datos desagregados por sexo:

- Características del personal.
- Personal trabajador por sexo y edad media.
- Composición del personal por grupo y sexo.
- Condiciones laborales.
- Antigüedad.
- Composición del personal por área funcional.
- Composición del personal por nivel jerárquico.
- Formación.
- Salud laboral.
- Política salarial y retribuciones.
- Conciliación.
- Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- Lenguaje y comunicación.





- **Análisis del proceso seguido en colaboración con responsables del Área de Personal, Igualdad y con la Comisión Negociadora de Igualdad.**

Las actividades desarrolladas han sido:

- a) Reuniones de coordinación con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En estas reuniones se han establecido las líneas de investigación–diagnóstico prioritarias.
- b) Recopilación y análisis de información de fuentes secundarias. Las fuentes secundarias recopiladas han sido: material y documentación aportados por el Ayuntamiento de Campo Lugar.
- c) Diseño, recogida y análisis de instrumentos de diagnóstico desde la perspectiva de género: cuestionario para la Dirección, cuestionario para el personal trabajador.
- d) Tres reuniones con la Comisión Negociadora de Igualdad, para su constitución y para negociar el diagnóstico de género y el I Plan de Igualdad.

Con ello se ha obtenido información cualitativa y cuantitativa de la situación del Ayuntamiento de Campo Lugar en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, se han detectado necesidades, demandas y propuestas de actuación que se contemplarán en el I Plan.

Durante todo el proceso de la elaboración del diagnóstico se ha contado con la implicación de la secretaria del Ayuntamiento, con la alcaldía y la concejalía, que participan en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El **informe diagnóstico** incluye:

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR.
2. ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENTIDAD.
3. PROPUESTAS DE MEJORA.





1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

DATOS DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR						
Razón social	Ayuntamiento de Campo Lugar					
NIF	P1004400F					
Domicilio social	Plaza de España 1					
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Alejandro Broncano Vaca					
Cargo	ALCALDE-PRESIDENTE					
Telf.	927.35.00.02					
e-mail	alcalde@campolugar.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Monterrubio Villar					
Cargo	Secretaria Interventora					
Telf.	659.54.63.63					
e-mail	secretaria@campolugar.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Descripción de la actividad	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CAMPO LUGAR					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras en 2023	67	29	96	67	29	96
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0





1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR					
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
Nº de personal empleado por sexo					
Año 2023	67	69,79%	29	30,21%	96
Personal por sexo y edad media					
Edad Media	45,2		43,4		44,7
Cargos de responsabilidad-Nivel jerárquico					
Alcaldía-Presidencia			1		1
Teniente alcalde			1		1
Concejales/as	1		1		2
Secretaría-Intervención	1				1
Puestos de Dirección			1		1
Oficiales			1		1
Subtotal Cargos de responsabilidad	2		5		7
Distribución de la plantilla por tipo de personal y sexo					
Funcionarios/as	1				1
Indefinido T. Completo	2				2
Indefinido T. Parcial	1				1
Duración Determinada T. Completo Eventual Circunstancias de la Producción	3		1		4
Duración Determinada T. Completo Mejora de la Ocupabilidad e Inserción	34		24		58
Duración Determinada T. Parcial Mejora de la Ocupabilidad e Inserción	26		4		30
Total	67		29		96
Representación Legal de trabajadores y trabajadoras					
No hay representación					





2. ANÁLISIS DE DATOS DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

Se recoge en este apartado el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos y se establecen descripciones, cuadros resumen y gráficos de la situación actual del Ayuntamiento de Campo Lugar, teniendo como referencia cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.

El análisis se ha centrado especialmente, en los siguientes aspectos:

- Condiciones de trabajo: clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Promoción profesional y formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención y actuación frente a la violencia de género y al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

El diagnóstico cuantitativo refleja la situación del Ayuntamiento de Campo Lugar como organización laboral en relación con la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y en la gestión de los recursos humanos.

De dicho diagnóstico de la situación se revelan elementos clave, que facilitarán la implementación del I Plan de Igualdad. Se destacan a continuación algunos de ellos.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio rector del Ayuntamiento de Campo Lugar. Este compromiso está formalizado, se refuerza con la existencia de la Comisión Negociadora de Igualdad y se difunde públicamente.

La información recogida y analizada en el Diagnóstico sobre las características y las prácticas de gestión del personal y la situación de los recursos humanos del Ayuntamiento de Campo Lugar, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, permite detectar sus fortalezas y oportunidades para la implantación y desarrollo del futuro I Plan de Igualdad, formular conclusiones y hacer valoraciones sobre cuáles son los indicadores de mejora más significativos que caracterizan a la entidad en materia de igualdad.

La situación de los recursos humanos del Ayuntamiento de Campo Lugar en relación con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, teniendo como referencia los datos correspondientes a 2023, es la siguiente:





CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

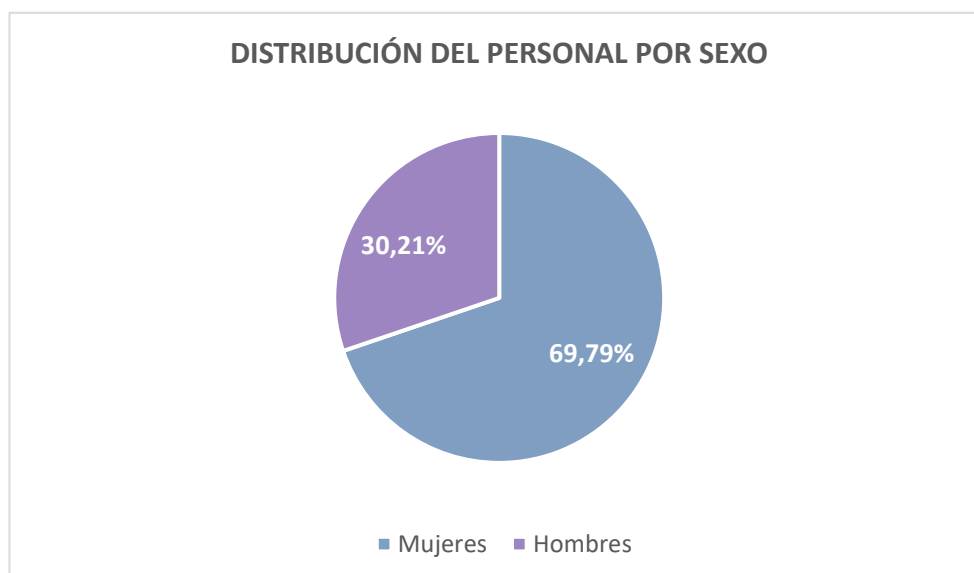
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO

El equipo humano del Ayuntamiento de Campo Lugar en junio de 2024 está formado por **7 trabajadoras y trabajadores**, de las que **5 son mujeres (71,43%)** y **2 hombres (28,57%)**. Esto nos indica que el Ayuntamiento de Campo Lugar está muy feminizado.

Sin embargo, si nos centramos en el personal laboral del Ayuntamiento en el periodo de tiempo sobre el que se ha realizado el análisis diagnóstico de la situación (el año 2023), hablamos de **un total de 96 personas**, por lo que la información y conclusiones del estudio considerarán ese dato.

Por tanto, de las **96 personas** que conformaron la plantilla del ayuntamiento durante 2023, **67 son mujeres (69,79%)** y **29 son hombres (30,21%)**. En base a estos datos, seguimos observando una distribución de la plantilla por sexos muy desequilibrada, con bastante más representación femenina.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO (Año 2023)		
MUJERES	67	69,79%
HOMBRES	29	30,21%
TOTAL	96	100%





PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA

PERSONAL TRABAJADOR POR EDAD SEGÚN SEXO								
Intervalo Edad	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	Nº	Mujeres en plantilla	Total plantilla	Nº	Hombres en plantilla	Total plantilla	Total plantilla	
20 o menos	0			0			0	
De 20 a 25	6	8,96%	6,25%	2	6,9%	2,08%	8	8,33%
De 25 a 30	6	8,96%	6,25%	5	17,24%	5,21%	11	11,46%
De 30 a 35	5	7,46%	5,21%	5	17,24%	5,21%	10	10,42%
De 35 a 40	10	14,92%	10,42%	2	6,9%	2,08%	12	12,5%
De 40 a 45	3	4,48%	3,12%	2	6,9%	2,08%	5	5,21%
De 45 a 50	6	8,96%	6,25%	1	3,45%	1,04%	7	7,29%
De 50 a 55	11	16,42%	11,46%	4	13,79%	4,17%	15	15,62%
De 55 a 60	13	19,40%	13,54%	3	10,34%	3,13%	16	16,67%
60 en adelante	7	10,45%	7,29%	5	17,24%	5,21%	12	12,5%
Total	67	100%	69,79%	29	100%	30,21%	96	100%

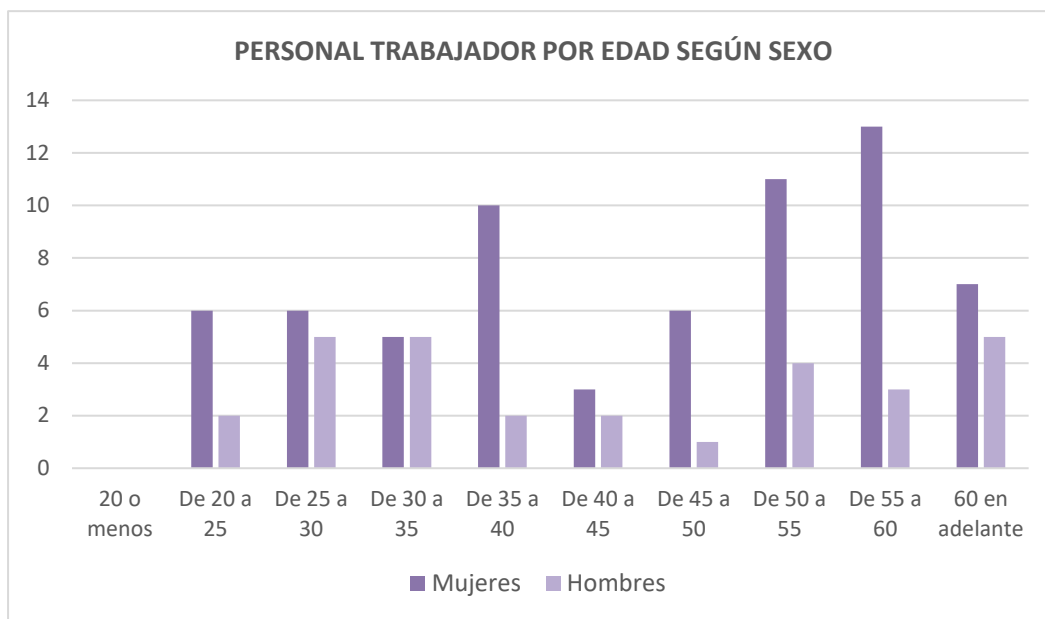
Atendiendo a su edad, vemos que el intervalo donde más trabajadoras y trabajadores se encuentran es el de 55 a 60 años (16,67%), seguido del intervalo de 50 a 55 (15,62%), mientras que un 12,5% del personal trabajador se encuentra en los intervalos de 35 a 40 años y en el de 60 en adelante. El intervalo de edad de 40 a 45 años es el que cuenta con menos trabajadoras y trabajadores, un 5,21%.

Si observamos **las diferencias por sexos**, observamos que, el intervalo de edad en el que hay más mujeres es el de 55 a 60 años, con el 19,40% de la plantilla femenina, seguido de los intervalos de 50 a 55 con el 16,42% y 35 a 40 con el 14,92%. En el caso de los hombres, los intervalos de edad de 25 a 30, de 30 a 35 y de 60 en adelante años cuentan con un 17,24% de la plantilla masculina en cada uno de ellos, seguido del intervalo de 50 a 55 con un 13,79%.

Por otra parte, exceptuando el intervalo de edad de 30 a 35 donde el número de mujeres y hombres es igual, en todos los demás intervalos el número de mujeres supera al número de hombres.

Que haya más mujeres que hombres en casi todos los intervalos de edad nos muestra que el ayuntamiento está muy feminizado y que no es una tendencia actual, ya que en los intervalos de mayor edad también pasa esto y son, además, estos intervalos donde la diferencia entre hombres y mujeres, superando éstas en número a los hombres, es mayor.





En cuanto a la edad media del personal trabajador, está en **44,7**, siendo la edad media de las mujeres es superior a la de los hombres, pero con poca diferencia, (**45,2 las mujeres y 43,4 los hombres**).

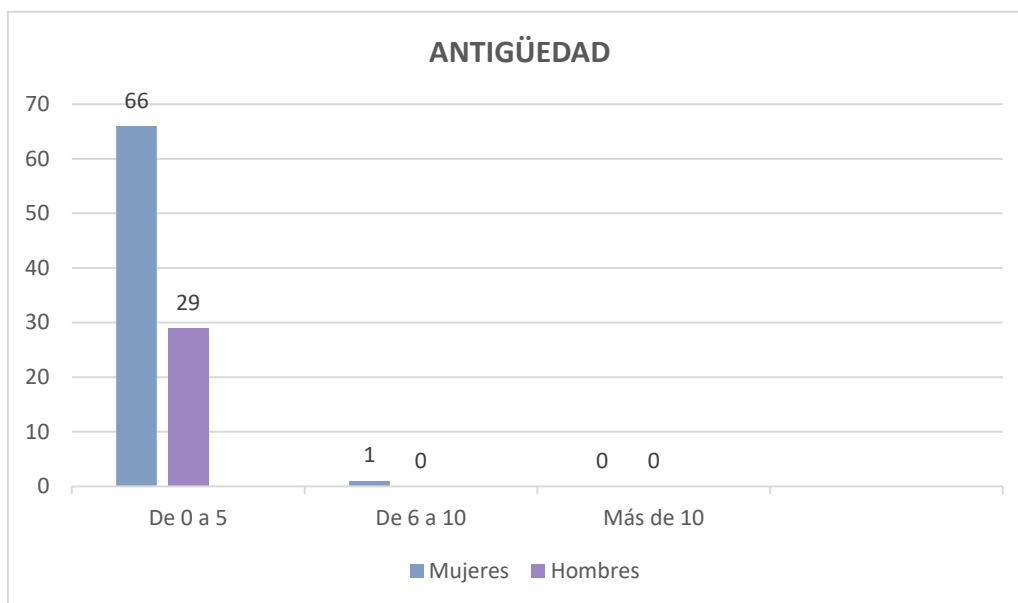
EDAD MEDIA		
Mujeres	Hombres	Plantilla
45,2	43,4	44,7

ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL TRABAJADOR

Al analizar la antigüedad del personal trabajador observamos varias peculiaridades. Por un lado, si tenemos en cuenta la antigüedad medida en trienios, vemos que solo una mujer acumula más de 5 trienios. El resto de las personas trabajadoras tienen entre 0 y 5 trienios de antigüedad, y ningún trabajador o trabajadora cuenta con más de 10 trienios, lo que indica que, en general, muy pocas personas cuentan con una mayor estabilidad laboral que proporciona mayores beneficios.

ANTIGÜEDAD			
Trienios	Mujeres	Hombres	Total
De 0 a 5	66 (98,51%)	29 (100%)	95
De 6 a 10	1 (1,49%)	0	1
Más de 10	0	0	0
TOTAL	67 (100%)	29 (100%)	196





Si nos fijamos en la fecha de antigüedad, lo que es más apropiado en este caso, observamos que las mujeres tienen más antigüedad que los hombres, ya que con fecha anterior a 2019, solo continúan trabajando en el Ayuntamiento 4 mujeres. Los hombres se concentran en las fechas a partir de 2019, de hecho, de la plantilla masculina, el 89,65% de los trabajadores fueron contratados en el año 2023, frente al 70,15% de las mujeres.

FECHA DE ANTIGÜEDAD								
Fecha	Mujeres			Hombres			Total	
	Nº	Mujeres en plantilla	Total plantilla	Nº	Hombres en plantilla	Total plantilla	Total plantilla	
2005	1	1,49%	1,04%	0	-	-	1	1,04%
2007	1	1,49%	1,04%	0	-	-	1	1,04%
2014	1	1,49%	1,04%	0	-	-	1	1,04%
2016	1	1,49%	1,04%	0	-	-	1	1,04%
2019	2	2,99%	2,08%	1	3,45%	1,04%	3	3,13%
2022	14	20,9%	14,58%	2	6,9%	2,08%	16	16,67%
2023	47	70,15%	48,96%	26	89,65%	27,08%	73	76,04%
TOTAL	67	100%	69,79%	29	100%	30,21%	96	100%





DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR POR TIPO DE CONTRATO

Si analizamos la distribución del personal trabajador del ayuntamiento por tipo de contrato, observamos que la mayoría de las trabajadoras y trabajadores son contratados con arreglo a la modalidad de **contratación para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral con duración determinada**, ya sea a tiempo completo o parcial. De esta manera se contrataron en el año 2023 a 88 trabajadoras y trabajadores, de los que 60 fueron mujeres y 28 hombres.

Concretando aún más, con contrato de Duración Determinada a tiempo completo para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral hay 34 mujeres (35,42% de la plantilla) y 24 hombres (25%), y con contrato de Duración Determinada a tiempo parcial para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral, hay 26 mujeres (27,08%) y 4 hombres (4,17%), mientras que con contrato de duración determinada a tiempo completo Eventual por circunstancias de la producción hay 3 mujeres y 1 hombre.

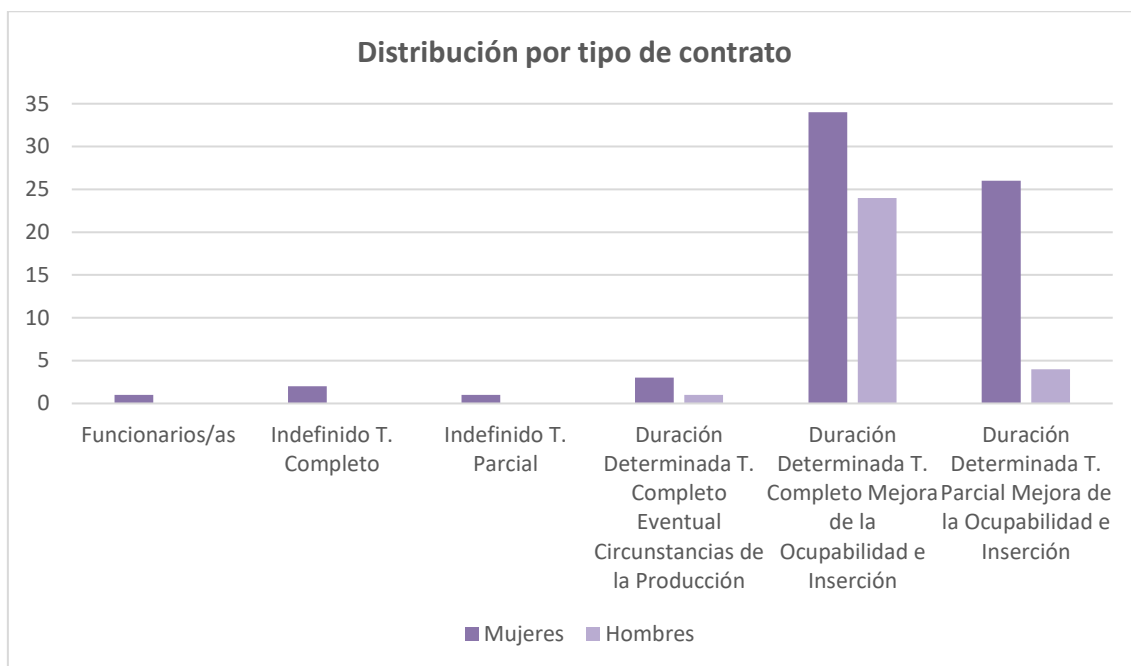
Lo que más llama la atención de estos datos es la **gran diferencia entre mujeres y hombres en las contrataciones a tiempo parcial**, siendo muchas más mujeres que hombres (26 mujeres y 4 hombres).

Si observamos otros tipos de contrato, vemos que solo hay 1 mujer funcionaria de carrera, 2 mujeres con contrato indefinido a tiempo completo y 1 mujer con contrato indefinido a tiempo parcial. Estas tres modalidades de contratación son las que conllevan mayor estabilidad laboral y mayores beneficios.

Estas cifras nos indican, como ya nos mostraba la antigüedad, que **las mujeres ocupan los puestos que conllevan más estabilidad laboral** que los hombres en el ayuntamiento de Campo Lugar, **pero también son contratadas, en mayor medida que a los hombres, a tiempo parcial**.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO			
	Mujeres	Hombres	Total
Funcionarios/as	1 (1,04%)	0	1
Indefinido T. Completo	2 (2,08%)	0	2
Indefinido T. Parcial	1 (1,04%)	0	1
Duración Determinada T. Completo Eventual Circunstancias de la Producción	3 (3,13%)	1 (1,04%)	4
Duración Determinada T. Completo Mejora de la Ocupabilidad e Inserción	34 (35,42%)	24 (25%)	58
Duración Determinada T. Parcial Mejora de la Ocupabilidad e Inserción	26 (27,08%)	4 (4,17%)	30
Total	67	29	96





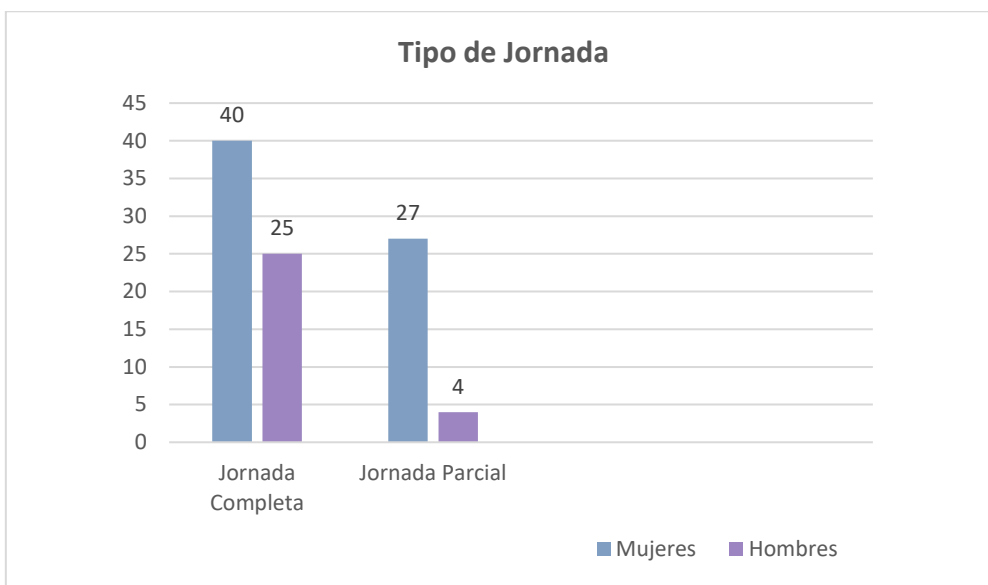
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR POR TIPO DE JORNADA

TIPO DE JORNADA Y SEXO							
Tipo de Jornada	Mujeres			Hombres			Total
	Nº	Mujeres en plantilla	Total plantilla	Nº	Hombres en plantilla	Total plantilla	Total plantilla
Completa	40	59,70%	41,67%	25	86,21%	26,04%	65 (67,71%)
Parcial	27	40,30%	28,12%	4	13,79%	4,17%	31 (32,29%)
Total	67	100%	69,79%	29	100%	30,21%	96

En cuanto al tipo de jornada, la tabla anterior nos muestra el número de trabajadoras y trabajadores que tienen jornada completa y quienes tienen jornada parcial. Es destacable que el 67,71% de la plantilla trabaja a jornada completa, y el 32,29% lo hace a jornada parcial.

Ahora bien, si analizamos estos datos por sexo, vemos que de las personas trabajadoras que tienen una jornada completa, 40 son mujeres y 25 hombres, mientras que, de quienes tienen una jornada parcial, 27 son mujeres y solo 4 son hombres. Esto significa que, casi todos los trabajadores del ayuntamiento lo hacen a jornada completa (86,21%), frente al 59,70% de las trabajadoras, mientras que un porcentaje importante de las mujeres tienen jornada partida, el 40,30% frente a tan solo el 13,79% de los hombres. Esto nos muestra que **las mujeres se enfrentan a una mayor parcialidad que los hombres en el Ayuntamiento de Campo Lugar.**





POLÍTICA SALARIAL Y REGISTRO RETRIBUTIVO

La política salarial del Ayuntamiento de Campo Lugar se ajusta al Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

REGISTRO RETRIBUTIVO

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.

Para detectar e identificar posibles discriminaciones y diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres en la Entidad, se ha analizado el registro retributivo del Ayuntamiento de Campo Lugar.

El registro retributivo incluye información desagregada por sexo y actualizada, sobre las retribuciones percibidas de cada una de las personas trabajadoras de la Entidad en el periodo temporal de referencia, el 2023, tanto en importes efectivos como en importes equiparados, así como los promedios y las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos del Ayuntamiento.

El registro retributivo analiza las diferencias entre mujeres y hombres atendiendo al salario base y los complementos salariales y extrasalariales que se perciben según su categoría profesional.





El salario incluye:

- Salario base
- Parte Proporcional de Pagas Extraordinarias
- Extra de verano
- Extra de navidad

Como complementos salariales aparecen:

- Antigüedad
- Plus convenio
- Complemento específico
- Complemento de destino
- Parte proporcional vacaciones
- Gratificación
- Atrasos
- Prestación enfermedad cargo empresa
- Complemento I.T.
- Indemnización

Y como percepciones extrasalariales:

- Enfermedad

Todos estos conceptos retributivos se analizan desagregando la información por sexo y diferenciando la categoría profesional o puestos ocupados en el ayuntamiento. El resultado se expresa como un porcentaje. **Si el valor de este porcentaje es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.**

Teniendo esto en cuenta, y centrándonos **en el Promedio de las retribuciones cobradas** (se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas durante el periodo de referencia), vemos una diferencia porcentual en negativo, es decir, el promedio de la cantidad correspondiente a las mujeres es superior a la de los hombres en el promedio del Salario de las categorías de Administrativo/a (-83,32%), Auxiliar Administrativo/a (-42,12%), Operario/a de Limpieza (-29,34%), Socorrista (-9,09%) y los puestos ocupados por funcionariado (-35,19%).

Pasa lo contrario, las diferencias porcentuales que aparecen en positivo porque el promedio de la cantidad correspondiente a los hombres es superior a la de las mujeres, en el promedio del Salario de las categorías de Peón (12,24%) y Operario/a de Mantenimiento (38,40%).





PROMEDIO DE LAS RETRIBUCIONES COBRADAS	
<i>*Diferencia porcentual en negativo. La cantidad correspondiente a las mujeres es superior a la de los hombres.</i>	
CATEGORÍAS	DIFERENCIA %
Administrativo/a	(-83,32%)
Auxiliar Administrativo/a	(-42,12%)
Operario/a de Limpieza	(-29,34%)
Socorrista	(-9,09%)
Puestos ocupados por funcionario	(-35,19%)

En el caso de los **Complementos salariales**, encontramos diferencias porcentuales negativas en los puestos de Peón (-304,94%), Auxiliar Administrativo/a (-111,28%) y Socorrista (-9,06%). Y diferencias porcentuales en positivo en los puestos de Administrativo/a (66,97%), Operario/a de Limpieza (3,80%) y Operario/a de Mantenimiento (3,80%).

COMPLEMENTOS SALARIALES	
<i>Diferencias porcentuales negativas.</i>	
CATEGORÍAS	DIFERENCIA %
Peón	(-304,94%)
Auxiliar Administrativo/a	(-111,28%)
Socorrista	(-9,06%)

Mientras que **en las Percepciones Extrasalariales no existen diferencias**, porque los puestos en que se perciben están ocupados por mujeres al 100%.

Por tanto, **en el total de las retribuciones** (salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales), **las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres**, siendo el promedio de las retribuciones de las mujeres superiores a las de los hombres, se dan en los puestos de Administrativo/a (-61,85%), Auxiliar Administrativo/a (-52,00%), Operario/a de Limpieza (-22,33%), Socorrista (-9,08%) y los puestos ocupados por funcionario (-195,71%).

Los puestos en los que el promedio del total de las retribuciones de los hombres es superior al de las mujeres son Peón (6,77%) y Operario/a de Mantenimiento (38,69%).





TOTAL DE RETRIBUCIONES <i>Diferencias porcentuales entre hombres y mujeres.</i>	
CATEGORÍAS	DIFERENCIA %
Administrativo/a	(-61,85%)
Auxiliar Administrativo/a	(-52,00%)
Operario/a de Limpieza	(-22,33%)
Socorrista	(-9,08%)
Puestos ocupados por funcionario	(-195,71%)

Atendiendo a **la Mediana de las retribuciones cobradas**, en el salario observamos las siguientes diferencias en negativo: Administrativo/a (-83,32%), Auxiliar Administrativo/a (-84,09%), Operario/a de Limpieza (-44,73%), Socorrista (-9,09%) y los puestos ocupados por funcionario (-24,32%). Al contrario pasa en los puestos de Operario/a de Mantenimiento (37,41%).

MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES COBRADAS EN EL SALARIO <i>Diferencias porcentuales entre hombres y mujeres en negativo</i>	
CATEGORÍAS	DIFERENCIA %
Administrativo/a	(-83,32%)
Auxiliar Administrativo/a	(-84,09%)
Operario/a de Limpieza	(-44,73%)
Socorrista	(-9,09%)
Puestos ocupados por funcionario	(-24,32%)

En los **complementos salariales** las diferencias en negativo son: Auxiliar Administrativo/a (-126,51%), Operario/a de Limpieza (-1,99%) y Socorrista (-9,06%). Y las diferencias porcentuales en positivo son: Administrativo/a (66,97%) y Operario/a de Mantenimiento (26,26%).

MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES COBRADAS EN EL SALARIO <i>Diferencias porcentuales entre hombres y mujeres en negativo</i>	
CATEGORÍAS	DIFERENCIA %
Auxiliar Administrativo/a	(-126,51%)
Operario/a de Limpieza	(-1,99%)
Socorrista	(-9,06%)





Mientras que en las Percepciones Extrasalariales no existen diferencias porque los puestos en que se perciben están ocupados sólo por mujeres.

En la **Mediana del total de las retribuciones cobradas** (salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales) las diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, siendo la Mediana de las retribuciones de las mujeres superiores a las de los hombres se dan en los puestos de Administrativo/a (-61,85%), Auxiliar Administrativo/a (-90,15%), Operario/a de Limpieza (-35,79%), Socorrista (-9,08%) y los puestos ocupados por funcionario (-24,32%). Solo en el caso de los puestos de Operario/a de Mantenimiento se recogen resultados de diferencias porcentuales en positivo (35,51%).

MEDIANA DEL TOTAL DE LAS RETRIBUCIONES COBRADAS <i>(Salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales)</i>	
CATEGORÍAS	%
Auxiliar Administrativo/a	(-61,85%)
Auxiliar Administrativo/a	(-90,15%)
Operario/a de Limpieza	(-35,79%)
Socorrista	(-9,08%)
Puestos ocupados por funcionario	(-24,32%)

Al analizar las **retribuciones normalizadas** (solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona trabajadora), solo encontramos diferencias porcentuales en negativo en el Promedio del salario de los puestos de Administrativo/a (-82,85%), Operario/a de Limpieza (-0,31%) y los puestos ocupados por funcionario (-1,46%). Mientras que se recogen diferencias en positivo para los puestos de Peón (1,33%), Auxiliar Administrativo (1,92%), y Operario/a de Mantenimiento (3,40%).

Ninguna de las diferencias porcentuales en los complementos salariales aparece en negativo (Administrativo/a (67,05%), Auxiliar Administrativo/a (67,05%), Operario/a de Limpieza (0,80%) y Operario/a de Mantenimiento (3,40%)) **y no hay percepciones extrasalariales.**

RETRIBUCIONES NORMALIZADAS <i>Diferencias porcentuales en negativo</i>	
CATEGORÍAS	%
Auxiliar Administrativo/a	(-82,85%)
Operario/a de Limpieza	(-0,31%)
Puestos ocupados por funcionario	(-1,46%)

En el **Promedio del total de las retribuciones normalizadas** (salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales) las diferencias porcentuales entre mujeres y





hombres, siendo el Promedio de las retribuciones de las mujeres superiores a las de los hombres se dan en los puestos de Administrativo/a (-61,43%), Operario/a de Limpieza (-0,15%) y los puestos ocupados por funcionariado (-64,25%). Al contrario pasa en el caso de los puestos de Peón (1,30%), Auxiliar Administrativo/a (1,81%) y Operario/a de Mantenimiento (3,40%).

PROMEDIO TOTAL DE RETRIBUCIONES NORMALIZADAS <i>(Salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales)</i>	
CATEGORÍAS	%
Administrativo/a	(-61,43%)
Operario/a de Limpieza	(-0,15%)
Puestos ocupados por funcionariado	(-64,25%)

Mientras que, en la **Mediana de las retribuciones normalizadas**, vemos diferencias en negativo en la Mediana del salario de los puestos de Administrativo/a (-82,85%), Operario/a de Limpieza (-0,62%) y los puestos ocupados por funcionariado (-6,56%). Y diferencias en positivo encontramos en los puestos de Auxiliar Administrativo/a (0,31%) y Operario/a de Mantenimiento (3,40%). **Ninguna de las diferencias porcentuales en los complementos salariales aparece en negativo** (Administrativo/a (67,05%), Operario/a de Limpieza (1,23%) y Operario/a de Mantenimiento (3,40%)) y **no hay percepciones extrasalariales**.

MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES NORMALIZADAS <i>(Salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales)</i>	
CATEGORÍAS	%
Administrativo/a	(-82,85%)
Operario/a de Limpieza	(-0,62%)
Puestos ocupados por funcionariado	(-6,56%)

La **Mediana del total de las retribuciones normalizadas** (salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales) las diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, siendo la Mediana de las retribuciones de las mujeres superiores a las de los hombres se dan en los puestos de Administrativo/a (-61,43%), Operario/a de Limpieza (-0,27%) y los puestos ocupados por funcionariado (-6,56%). Y es la Mediana de las retribuciones de los hombres superior a la de las mujeres en los puestos de Auxiliar Administrativo/a (0,08%) y Operario/a de Mantenimiento (3,40%).





MEDIANA DEL TOTAL DE LAS RETRIBUCIONES NORMALIZADAS
(Salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales)

CATEGORÍAS	%
Administrativo/a	(-61,43%)
Operario/a de Limpieza	(-0,27%)
Puestos ocupados por funcionariado	(-6,56%).

Si bien el salario base está establecido por ley, hay que detenerse en los complementos salariales que se atribuyen. Según los datos sobre registro salarial, vemos que solo la trabajadora que ostenta la plaza de funcionaria de carrera tiene atribuidos los complementos de Extra de verano y de navidad, Complemento específico y Complemento de destino.

Del complemento por Antigüedad se benefician 3 mujeres mientras que la Gratificación la perciben los cargos de responsabilidad, 3 hombres y 1 mujer, y tres puestos más ocupados los tres por mujeres.

Los puestos de Peón Agrícola tienen un plus por convenio (24 mujeres y 17 hombres), y el resto de la plantilla percibe la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

NIVEL JERÁRQUICO Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Cargos de responsabilidad-Nivel Jerárquico			
Cargo	Mujer	Hombre	Total
Alcalde-Presidente		1 (100%)	1
Teniente alcalde		1 (100%)	1
Concejales/as	1 (50%)	1 (50%)	2
Secretaria- Interventora	1(100%)		1
Puestos de Dirección		1 (100%)	1
Oficiales		1 (100%)	1
Subtotal cargos de responsabilidad	2 (28,57%)	5 (71,43%)	7

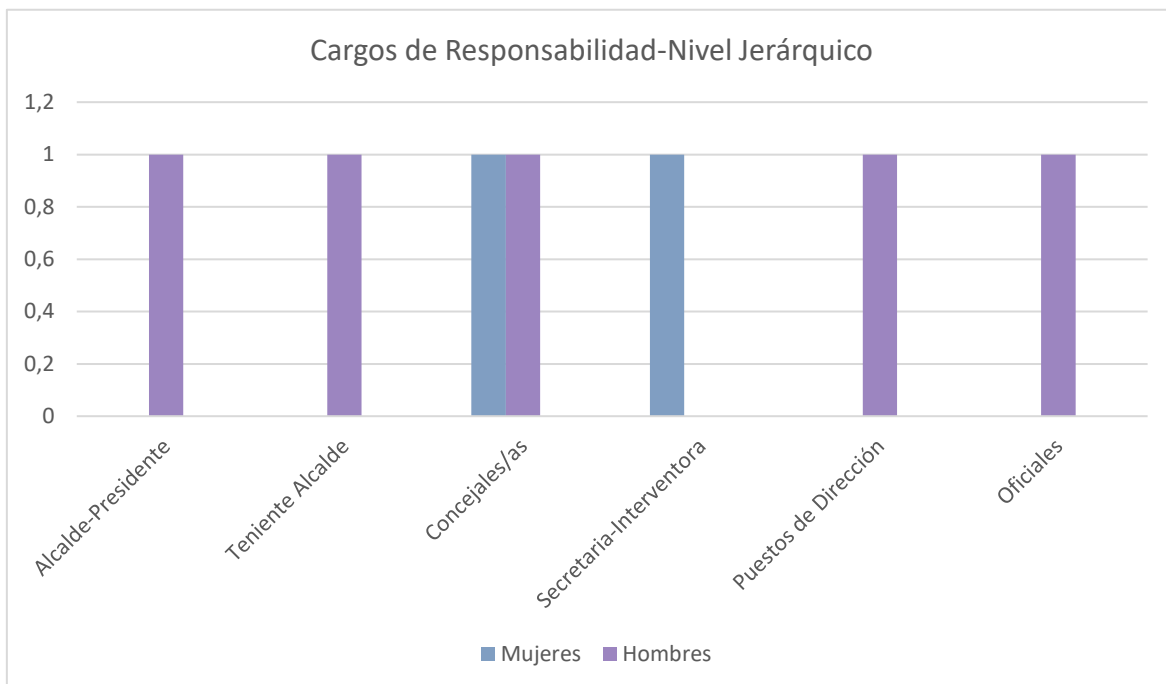
En cuanto al nivel jerárquico, medido en cargos de responsabilidad dentro del ayuntamiento, se han analizado los cargos de Alcaldía-Presidencia. Secretaría-Intervención, Concejalías, puestos de dirección y oficiales.

La dirección del Ayuntamiento de Campo Lugar la asume el alcalde, que es un hombre. El teniente alcalde es también un hombre y hay 1 concejal (50%) y una concejala (50%). El cargo de responsabilidad de Intervención y Secretaría General lo ocupa una mujer y hay un puesto de dirección y otro de oficial ambos ocupados por hombres.





Llama mucho la atención que, siendo un Ayuntamiento tan feminizado, **el 71,43% de los cargos de responsabilidad están ocupados por hombres**, y solo el 28,57% por mujeres. Por lo tanto, **se aprecia una segregación laboral vertical** en el Ayuntamiento de Campo Lugar.



DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR POR PUESTO SEGÚN SEXO

DISTRIBUCIÓN POR PUESTO Y SEXO			
PUESTO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ADMINISTRATIVO/A	1 (50%)	1 (50%)	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5 (83,3%)	1 (16,7%)	6
AGENTE DESARROLLO RURAL	1 (100%)	0	1
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	4 (100%)	0	4
AUXILIAR TELEATENCIÓN DOMICILIARIA	2 (100%)	0	2
AUXILIAR/CUIDADORA GUARDERÍA	1 (100%)	0	1
CUIDADORA GUARDERÍA	1 (100%)	0	1
MAESTRA EDUCACIÓN INFANTIL	1 (100%)	0	1
DIRECTOR OCIO Y TIEMPO LIBRE	0	1 (100%)	1





MONITOR OCIO Y TIEMPO LIBRE	9 (100%)	0	9
LIMPIADORA	7 (100%)	0	7
OPERARIO LIMPIEZA	7 (77,8%)	2 (22,2%)	9
OPERARIO MANTENIMIENTO	3 (60%)	2 (40%)	5
OPERARIO SERVICIOS MÚLTIPLES	0	2 (100%)	2
OFICIAL 1º	0	1 (100%)	1
PEÓN	20 (55,6%)	16 (44,4%)	36
PEÓN AGRÍCOLA	4 (80%)	1 (20%)	5
SECRETARIA	1 (100%)	0	1
SOCORRISTA	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3
TAQUILLERA	3 (100%)	0	3
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1 (100%)	0	1
TRABAJADORA SOCIAL	1 (100%)	0	1

La tabla nos muestra el personal trabajador que ocupa cada puesto atendiendo a su sexo. Los datos que aparecen son el número de hombres y de mujeres que ocupan cada puesto y los porcentajes por puesto según el sexo, lo que nos permite extraer conclusiones sobre la **segregación laboral** por puestos en el Ayuntamiento.

*(Existen varias personas trabajadoras con más de una contratación en el año 2023, algunas en el mismo puesto y otras en puestos diferentes).

Los puestos ocupados por mujeres al 100% son:

- Agente Desarrollo Rural
- Auxiliar Ayuda a Domicilio
- Auxiliar Tele atención Domiciliaria
- Auxiliar/Cuidadora Guardería
- Cuidadora Guardería
- Maestra Educación Infantil
- Monitor Ocio y Tiempo Libre
- Limpiadora
- Secretaria
- Taquillera
- Terapeuta Ocupacional
- Trabajadora Social.





Además de los puestos mencionados existen otros en los que hay representación de ambos sexos, pero predominan las mujeres. Estos son Auxiliar Administrativo, Operario Limpieza, Operario Mantenimiento y Peón Agrícola.

Si observamos los puestos que están ocupados sólo por mujeres vemos que, en general, se corresponden con ocupaciones y profesiones históricamente feminizadas, por ejemplo, los puestos relacionados con la atención al público y administración o los relacionados con el ámbito social y sanitario y con los cuidados de menores, mayores y personas dependientes. También están ocupados mayoritariamente por mujeres los puestos relacionados con organización, gestión, limpieza y mantenimiento.

Esto coincide con la **división sexual del trabajo y de los estereotipos y roles de género tradicionales**, directamente relacionada con el ámbito que se les ha atribuido socialmente a las mujeres, el ámbito privado, en el que se desarrollan funciones y trabajos reproductivos, domésticos y de cuidados, y que provoca una segregación laboral, diferenciando puestos feminizados y masculinizados.

Analizamos ahora los puestos ocupados por hombres al 100%. Estos puestos son:

- Director Ocio y Tiempo Libre
- Operario Servicios Múltiples
- Oficial 1º

Otro puesto ocupado por ambos sexos, pero en el que predominan los hombres es el de Socorrista.

Si observamos ahora los puestos ocupados por hombres, vemos que son profesiones más relacionadas con trabajos físicos y de fuerza, relacionados con la seguridad o el deporte. Tenemos que destacar también que ocupan puestos y desempeñan trabajos tradicionalmente masculinizados de mayor jerarquía.

Otro dato que llama la atención es que no hay puestos de auxiliares que estén ocupados solo por hombres o con mayoría de hombres (solo en el caso de auxiliares administrativos/as hay hombres, pero mucho menos representados que las mujeres), sin embargo, ocupan los únicos puestos de dirección y oficial que hay en el ayuntamiento. Con las mujeres pasa lo contrario, ocupan la mayoría de los puestos de auxiliares y ninguno de oficial o dirección. Esto concuerda con lo que venimos observando hasta ahora en el análisis tanto de los puestos como de los cargos de responsabilidad, y es que, en general, las mujeres ocupan puestos de menor jerarquía, menos valorados y peor remunerados que los hombres en el Ayuntamiento.

Podemos concluir diciendo, por tanto, que se aprecia una **segregación laboral horizontal** en el Ayuntamiento de Campo Lugar.





SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR

Los últimos procesos de selección se realizan de la siguiente manera:

1. Se realizan a través de la oficina de empleo (SEXPE) a la que pertenece al ayuntamiento.

1.1. Se efectúa solicitud de oferta de empleo público al SEXPE, indicando ocupación, requisitos y criterios (en relación con el perfil profesional, formación experiencia, discapacidad etc.). A veces estos requisitos están establecidos en los decretos o normas reguladoras de los programas de subvención a los que se adscribe el puesto de trabajo.

En ningún caso se indica en la solicitud de oferta un sexo o género en concreto.

1.2. Desde la oficina de empleo no envían acta de personas candidatas preseleccionadas.

1.3. Selección de las personas candidatas: se sigue el orden de prelación establecida en el acta recibida, siendo la primera persona candidata la seleccionada y contratada o en caso de que renuncie pasa a la siguiente persona de la lista.

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	1	0		
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
Subtotal cargos de responsabilidad	1			
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	2			
Personal técnico	1			
Personal operario o no cualificado	1	2		
Subtotal otros puestos de trabajo	4	2		
TOTAL PLANTILLA	5	2		

En los últimos procesos de selección, los datos estadísticos son los siguientes por puesto de trabajo ofertado:

• Auxiliares administrativos. Fecha: abril 2024

Puestos ofertados: 2

8 personas candidatas preseleccionadas.





Mujeres: 8.

Hombres: 0.

Personas contratadas:

Mujeres: 2

Hombres: 0

Jornada: 100%

• **Auxiliares de ayuda a domicilio. Fecha: abril 2024.**

Puestos ofertados: 4

8 personas candidatas preseleccionadas.

Mujeres: 8

Hombres: 0.

Personas contratadas:

Mujeres: 4

Hombres: 0

Jornada: 75%

• **Oficial 1ª de albañilería. Fecha: febrero 2024.**

Puestos ofertados: 1

1 persona candidata preseleccionada.

Mujeres: 0

Hombres: 1

Personas contratadas:

Mujeres: 0

Hombres: 1

Jornada: 100%

• **Operarios de mantenimiento de edificios y espacios públicos. Fecha: febrero 2024.**

Puestos ofertados: 2

4 personas candidatas preseleccionadas.

Mujeres: 2

Hombres: 2.

Personas contratadas:

Mujeres: 1





Hombres: 1

Jornada: 100%

• **Auxiliar de centro de educación infantil (guardería). Fecha: enero 2024.**

Puestos ofertados: 2.

2 personas candidata preseleccionadas.

Mujeres: 2

Hombres: 0

Personas contratadas:

Mujeres: 2

Hombres: 0

Jornada: 50%.

• **Monitores/as de ocio y tiempo libre. Fecha: noviembre 2023.**

Puestos ofertados: 2.

2 personas candidata preseleccionada.

Mujeres: 2

Hombres: 0

Personas contratadas:

Mujeres: 2

Hombres: 0

Jornada: 62,25%

Atendiendo a las incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad, en cuanto a cargos de responsabilidad, se observa que sólo ha habido una incorporación de máximo cargo y es una mujer.

En puestos de personal administrativo y personal técnico se han incorporado 2 mujeres al primero y 1 mujer al segundo, mientras que en puestos de personal operario no cualificado, se han incorporado 1 mujer y 2 hombres.

En cuanto a los últimos procesos de selección, **cabe destacar la influencia de la división sexual del trabajo y de los estereotipos y roles de género tradicionales**, como ya se señaló anteriormente, ya que, a los puestos relacionados con ámbitos tradicionalmente feminizados se presentan más mujeres, y los puestos relacionados con ámbitos tradicionalmente masculinizados se presentan más hombres. Así en los procesos de selección para los puestos de Auxiliar administrativo, Auxiliar de Ayuda a domicilio, Auxiliar de centro de educación infantil y Monitores/as de Ocio y Tiempo Libre se han presentado o preseleccionado y se han contratado solo mujeres, mientras que para el puesto de Oficial 1ª de albañilería se han presentado o preseleccionado y han sido contratados solo





hombres. El puesto que se ha ocupado al 50% por hombres y mujeres ha sido el de Operarios de mantenimiento de edificios y espacios público.

PROMOCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR

En relación con la política de promoción del Ayuntamiento de Campo Lugar, por sus características y el número de trabajadoras y trabajadores con el que cuenta de manera permanente, y el que es contratado a través de subvenciones, no existen procesos de promoción.

FORMACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR

Con respecto a la formación del personal trabajador del Ayuntamiento, la f que se ofrece se hace a través de Diputación de Cáceres, siendo esta Entidad la que realiza la selección del alumnado entre el personal interesado que solicita la realización de cursos y acciones formativas.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En cuanto a las responsabilidades familiares, **no existe un registro de las responsabilidades familiares en el Ayuntamiento** y tampoco se recogen, en la documentación recibida, datos e información sobre los motivos de reducciones de jornadas o excedencias y permisos, por lo que no se han podido extraer conclusiones sobre este aspecto.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Respecto al tipo de jornada son **31 las personas que tienen una jornada inferior a la jornada completa**, de las que 27 son mujeres y solo 4 son hombres. Como ya se observaba anteriormente, es muy superior el número de mujeres que de hombres que trabajan con jornadas menores a la jornada completa, lo que demuestra que **son sobre todo las trabajadoras las que se enfrentan a una mayor parcialidad laboral**.

El horario general del Ayuntamiento es de 8:00h. a 15:30h. y existe la posibilidad de trabajar en la modalidad de teletrabajo.

Actualmente no se recogen en los datos jornadas reducidas por motivo de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.





LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que utiliza habitualmente el Ayuntamiento son: reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios, otros.

La imagen, tanto externa como interna del Ayuntamiento, intenta transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ha habido cierto avance en la implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, así como el uso de imágenes no sexistas, no obstante, su uso aún no es regular ni sistemático ni se lleva a cabo de forma generalizada.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El Ayuntamiento de Campo Lugar no cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo actualizado y registrado. Se procederá a su elaboración y aprobación en 2024.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

El ámbito de Riesgos Laborales y Salud Laboral se lleva a cabo a través de contratación externa.





CUESTIONARIO DE LA DIRECCIÓN

Con respecto al cuestionario de la Dirección-Alcaldía y su opinión en el grado de cumplimiento de determinados aspectos en el ayuntamiento, esta ha sido su respuesta:

- Cree que se cumplen en grado 4 las afirmaciones:
 - “La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa-ayuntamiento”
 - “La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa-ayuntamiento en la actualidad”
 - “La dirección de la empresa-ayuntamiento tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”
 - “La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo”
 - “Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en el ayuntamiento”
 - “Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo”
- Cree que el grado de cumplimiento es 3 en:
 - “Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa-ayuntamiento”
 - “Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres”
 - “Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado”
 - “Sabrías qué hacer en caso de acoso en el ayuntamiento del que eres responsable”
 - “Tu ayuntamiento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres”
 - “Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir”
 - “La igualdad está en consonancia con los objetivos del ayuntamiento”
 - “Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa-ayuntamiento”
 - “Consideras que el plan de igualdad aportará valor al Ayuntamiento y a los servicios que ofrece a la ciudadanía”
- Según su opinión, el grado de cumplimiento es dos en:
 - “Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan”

Por lo tanto, **la necesidad más importante que detecta la alcaldía-dirección** es la falta de perspectiva de género a la hora de tomar decisiones.





CUESTIONARIO DEL PERSONAL TRABAJADOR

La participación en el cuestionario del personal trabajador ha sido alta, ya que se han recibido un total de 7 respuestas, siendo el 100% de participantes mujeres. Ya que, en el momento de la cumplimentación del mismo sólo había 7 trabajadoras.

Sobre la edad de las trabajadoras que han participado en el cuestionario, **el rango de edad más representado ha sido el de 36 a 55 años**, seguido del tramo de 35 años o menos. No se ha recibido ninguna respuesta en el tramo de 56 años o más.

En la pregunta relativa a las responsabilidades de cuidado, **la mayoría de las trabajadoras que participan en el cuestionario tiene responsabilidades de cuidados**. Por otra parte, **la mayor parte de las responsabilidades de cuidados son por descendientes**.

En cuanto a la antigüedad en el Ayuntamiento, se observa **una relación laboral de estabilidad**, ya que, todas las participantes en el cuestionario llevan más de 5 años trabajando.

La información más significativa que podemos extraer del bloque de opiniones y percepciones es que, **en general, las trabajadoras perciben que existe igualdad entre mujeres y hombres en el ayuntamiento y creen que éste está comprometido para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad**.

Existe un **desconocimiento o descontento por parte del personal en lo relativo a la corresponsabilidad y a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por la falta de información sobre qué hacer ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**.

Sobre las necesidades que las trabajadoras creen que se deben cubrir **para avanzar en igualdad** en el Ayuntamiento, **se mencionan los sueldos o retribuciones económicas iguales para hombres y mujeres, la igualdad al acceder a un puesto de trabajo y la paridad en los cargos de responsabilidad y directivos**.





CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

El Ayuntamiento de Campo Lugar cuenta con una **distribución de la plantilla por sexos muy desequilibrada**, ya que de las 96 personas trabajadoras contratadas durante 2023 el 69,79% son mujeres y el 30,21% son hombres. Por lo tanto, podemos decir que el **Ayuntamiento está claramente feminizado**.

Atendiendo a la **edad**, el intervalo de edad donde más trabajadoras y trabajadores se encuentran es el de 55 a 60 años (el 16,67%), seguido del intervalo de 50 a 55 (15,62%), mientras que un 12,5% del personal trabajador se encuentra en los intervalos de 35 a 40 años y en el de 60 en adelante. El intervalo de edad de 40 a 45 años es el que cuenta con menos trabajadoras y trabajadores, un 5,21%.

Se observan algunas diferencias por sexos, como que, el intervalo de edad en el que hay más mujeres es el de 55 a 60 años, con el 19,40% de la plantilla femenina, seguido de los intervalos de 50 a 55 con el 16,42% y 35 a 40 con el 14,92%. En el caso de los hombres, los intervalos de edad de 25 a 30, de 30 a 35 y de 60 en adelante años cuentan con un 17,24% de la plantilla masculina en cada uno de ellos, seguido del intervalo de 50 a 35 con un 13,79%.

Por otra parte, exceptuando el intervalo de edad de 30 a 35 donde el número de mujeres y hombres es igual, en todos los demás intervalos el número de mujeres supera al número de hombres.

En cuanto a la edad media del personal trabajador, está en **44,7**, siendo la edad media de las mujeres superior a la de los hombres, pero con poca diferencia, (**45,2 las mujeres y 43,4 los hombres**).

En cuanto a la **antigüedad** del personal trabajador, observamos varias peculiaridades. Por un lado, si tenemos en cuenta la antigüedad medida en trienios, vemos que **solo una mujer acumula más de 5 trienios**. El resto de las personas trabajadoras tienen entre 0 y 5 trienios de antigüedad, y ningún trabajador o trabajadora cuenta con más de 10 trienios, lo que indica que, en general, muy pocas personas cuentan con una mayor estabilidad laboral que proporciona mayores beneficios. Si nos fijamos en la fecha de antigüedad, vemos que **las mujeres tienen más antigüedad que los hombres**, ya que con fecha anterior a 2019, solo continúan trabajando en el Ayuntamiento 4 mujeres. Los hombres se concentran en las fechas a partir de 2019, de hecho, de la plantilla masculina, el 89,65% de los trabajadores fueron contratados en el año 2023, frente al 70,15% de las mujeres.

Con relación con **la distribución del personal trabajador por tipo de contrato**, la mayoría de las trabajadoras y trabajadores son contratados con arreglo a la **modalidad de contratación para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral con duración determinada**, ya sea a tiempo completo o parcial. De esta manera se contrataron en el año 2023 a 88 trabajadoras y trabajadores, de los que 60 fueron mujeres y 28 hombres. Dentro de esta modalidad, con contrato de Duración Determinada a **tiempo completo** hay 34 mujeres (35,42% de la plantilla) y 24 hombres (25%), y a **tiempo parcial** hay 26 mujeres





(27,08%) y 4 hombres (4,17%), mientras que con contrato de duración determinada a tiempo completo Eventual por circunstancias de la producción hay 3 mujeres y 1 hombre. Lo que más llama la atención de estos datos es la **gran diferencia entre mujeres y hombres en las contrataciones a tiempo parcial**.

Por otra parte, solo hay 1 mujer funcionaria de carrera, 2 mujeres con contrato indefinido a tiempo completo y 1 mujer con contrato indefinido a tiempo parcial. Estas tres modalidades de contratación son las que conllevan mayor estabilidad laboral.

Estas cifras nos indican que **las mujeres ocupan los puestos que conllevan más estabilidad laboral** que los hombres en el ayuntamiento de Campo Lugar, **pero también son contratadas, en mayor medida que a los hombres, a tiempo parcial**.

Respecto al tipo de jornada, es destacable que el 67, 71% de la plantilla trabaja a jornada completa, y el 32, 29% lo hace a jornada parcial.

Al analizar estos datos por sexo, vemos que de las personas trabajadoras que tienen una jornada completa, 40 son mujeres y 25 hombres, mientras que, de quienes tienen una jornada parcial, 27 son mujeres y solo 4 son hombres. Esto significa que, casi todos los trabajadores del ayuntamiento lo hacen a jornada completa, un 86,21%, frente al 59,70% de las trabajadoras, mientras que un porcentaje importante de las mujeres tienen jornada parcial, el 40,30% frente a tan solo el 13,79% de los hombres. Esto nos muestra que **las mujeres se enfrentan a una mayor parcialidad que los hombres en el Ayuntamiento de Campo Lugar**.

En cuanto a la **brecha salarial de género**, puede parecer que al ajustarse al Estatuto Básico del Empleado Público dicha brecha no existe, sin embargo, en el registro retributivo se detectan diferencias porcentuales en algunos conceptos retributivos que habría que analizar en detalle para ver por qué se dan estas diferencias en algunos puestos y categorías.

El análisis del **nivel jerárquico y los cargos de responsabilidad** en el Ayuntamiento de Campo Lugar nos muestra una **segregación vertical**, ya que, siendo un Ayuntamiento tan feminizado, **el 71,43% de los cargos de responsabilidad están ocupados por hombres**, y solo el 28, 57% por mujeres.

De la misma manera, el análisis de la distribución del personal trabajador por puestos, indica que existe una **segregación horizontal**, y que hay una **feminización y masculinización** de puestos y, por lo tanto, también de áreas y servicios dentro de la Entidad.

Atendiendo a la **selección y contratación** del personal trabajador, se observa que no se produce una búsqueda específica de candidaturas de mujeres y que no suele hacerse mención expresa a mujeres/hombres en las convocatorias. Cabe destacar la **influencia de la división sexual del trabajo y de los estereotipos y roles de género tradicionales**, ya que, a los puestos relacionados con ámbitos tradicionalmente feminizados se presentan





más mujeres, y los puestos relacionados con ámbitos tradicionalmente masculinizados se presentan más hombres.

Sobre la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, **no existe un registro de las responsabilidades familiares** en el Ayuntamiento.

En cuanto al **lenguaje y la comunicación** del Ayuntamiento, la imagen, tanto externa como interna del Ayuntamiento, **intenta transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** y, aunque ha habido un avance en la implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, así como el uso de imágenes no sexistas, su uso aún no es regular ni sistemático ni se lleva a cabo de forma generalizada.

Respecto a los **riesgos laborales y la salud laboral** el Ayuntamiento de Campo Lugar cuenta con una externalización del servicio.

Por último, si hablamos del **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, vemos que el Ayuntamiento de Campo Lugar **no cuenta con un protocolo de prevención y actuación** frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo actualizado y registrado.





PROPUESTAS DE MEJORA PREVIAS AL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR.

1. Avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género en el Ayuntamiento, en su funcionamiento interno y servicios.
2. Velar por la imagen y comunicación igualitarias del Ayuntamiento (interna y externa) y avanzar en la generalización del uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
3. Establecer iniciativas para avanzar en la eliminación de la segregación vertical, a través de medidas de acción positiva en la promoción interna, que permita la incorporación de mujeres a los puestos y cargos de responsabilidad.
4. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y evitar la segregación horizontal, contribuyendo a la incorporación de mujeres/hombres a puestos en los que estén menos representados, dando preferencia a la contratación de candidaturas del sexo menos representado a igualdad de competencias y condiciones.
5. Incorporar en el registro de datos desagregados por sexo del personal trabajador del Ayuntamiento, información sobre el personal que tiene a cargo (corresponsabilidad y conciliación).
6. Establecer medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y regular las ya existentes.
7. Realizar acciones informativas y de sensibilización y formativas que fomenten una cultura de igualdad en el Ayuntamiento dirigidas a todo el personal.
8. Estudiar y elaborar propuestas con perspectiva de género, para mejorar y proteger la salud laboral del personal del Ayuntamiento.
9. Elaborar y aprobar un Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Campo Lugar.





I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

PRINCIPIOS DEFINITORIOS

Los principios que regirán el Plan de Igualdad son:

Transversalidad, dado que el enfoque de género e igualdad de oportunidades implicará a todas las áreas y servicios.

Renovación del compromiso político y técnico, para garantizar una mayor responsabilidad institucional con la igualdad real entre mujeres y hombres.

Dinamismo y flexibilidad, quedando sometido a todos aquellos cambios que se consideren oportunos para alcanzar su plena efectividad y su permanente actualización, con la supervisión y el seguimiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

FINALIDAD, OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Finalidad:

La **finalidad** del Plan de Igualdad es alcanzar e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar situaciones de discriminación por razón de sexo, reconociendo la igualdad como principio básico y transversal, e incluyendo este principio en los objetivos de la política de la Entidad, y, en particular, en la gestión de recursos humanos.

Objetivos generales:

Los **Objetivos Generales** del Plan de Igualdad son:

- Consolidar el compromiso del Ayuntamiento de Campo Lugar con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo.
- Avanzar en la transversalidad de género, en el funcionamiento general y en los diferentes servicios del ayuntamiento, particularmente en la política de gestión de recursos humanos.





- Eliminar las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico.
- Establecer iniciativas para avanzar en la eliminación de la segregación vertical, a través de medidas de acción positiva en la promoción interna, que permita la incorporación de mujeres a los puestos y cargos de responsabilidad.
- Estudiar y elaborar propuestas con perspectiva de género, para mejorar y proteger la salud laboral del personal del Ayuntamiento de Campo Lugar.
- Difundir y comunicar el Plan de Igualdad de Empresa al personal del Ayuntamiento y a la ciudadanía.

Objetivos intermedios, operativos, específicos:

1. Impulsar la actuación de la **Comisión Negociadora de Igualdad**, como órgano fundamental para motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el Ayuntamiento y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de su seguimiento y evaluación.
2. Establecer iniciativas para **avanzar en la eliminación de la segregación vertical**, a través de medidas de acción positiva en la promoción interna, que permita la incorporación de mujeres a los puestos y cargos de responsabilidad.
3. Apoyar y favorecer la composición equilibrada de mujeres y hombres en los **empleos y puestos laborales del ayuntamiento**, especialmente en aquellos servicios profesionales masculinizados y feminizados.
4. Programar y desarrollar **medidas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades** para todo el personal político y trabajador del Ayuntamiento.
5. Contribuir al fomento de la **corresponsabilidad** e incorporar medidas de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla del ayuntamiento.
6. Velar por la **imagen y comunicación igualitarias** del ayuntamiento (interna y externa), tender a la generalización del uso del lenguaje inclusivo.
7. Registrar en las **bases de datos** del ayuntamiento, información de las personas trabajadoras, usuarias o receptoras de los servicios municipales, desagregados por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, registro de conciliación, etc.).
8. Elaborar y difundir el **Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** para prevenir, atender y derivar a las trabajadoras víctimas de violencia sexual y violencias de género.





ÁREAS DE TRABAJO Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

- 1. Transversalidad o enfoque de género en la gestión y funcionamiento internos.**
- 2. Cambio de valores: cultura de la organización y de las personas.**
- 3. Formación para la igualdad.**
- 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**
- 5. Prevención y atención a trabajadoras víctimas de violencia sexual y violencia de género.**
- 6. Salud laboral con enfoque de género.**
- 7. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.**
Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.





AREA 1
TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DEL AYUNTAMIENTO
MEDIDA 1.1.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE LOS RESULTADOS DE SU APLICACIÓN.
TEMPORALIZACIÓN
2024 - 2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Se informará a toda la plantilla del Ayuntamiento de Campo Lugar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad, sus objetivos, así como las medidas contempladas en el mismo, a través de campañas de difusión en los canales habituales en la organización.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Promover, mediante acciones de sensibilización y comunicación, el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento de Campo Lugar.
ÁREAS IMPLICADAS
Alcaldía, Recursos Humanos y coordinaciones de Servicios.
INDICADORES
Nº de Campañas de Difusión. % de mujeres y hombres destinatarios de difusión. Calculo diferencial de mujeres y hombres. Punto de distribución de la publicidad. Tipo de canales de difusión empleados.





AREA 1
TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR
MEDIDA 1.2.- DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN TRIBUNALES DE SELECCIÓN Y DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.
TEMPORALIZACIÓN
2024 - 2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
El nombramiento de miembros de tribunales de procesos selectivos se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, respetando en todo caso no vulnerar los principios de profesionalidad y especialidad de sus miembros.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Apoyar y favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de representación.
ÁREAS IMPLICADAS
Recursos humanos.
INDICADORES
% de mujeres y hombres del total nombrados/as en órganos colegiados. % de mujeres y hombres del total nombrados/as en comisiones técnicas y mesa de negociación





AREA 1
TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DEL AYUNTAMIENTO
MEDIDA 1.3.- HACER UN USO DE LA IMAGEN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA, QUE, DE FORMA CONSCIENTE, FOMENTE UNA IMAGEN EQUITATIVA Y NO ESTEREOTIPADA DE LAS PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE O SE REFIERE.
TEMPORALIZACIÓN
2024 - 2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Velar por la imagen y comunicación igualitaria del Ayuntamiento de Campo Lugar y generalizar el lenguaje inclusivo y no sexista evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Velar por la imagen y comunicación igualitaria del Ayuntamiento de Campo Lugar.
ÁREAS IMPLICADAS
Recursos humanos, coordinaciones de Áreas/Servicios municipales.
INDICADORES
Revisión de las aplicaciones de Recursos Humanos para que incorporen un lenguaje no sexista. Nº de documentos revisados en la aplicación de gestión de los recursos humanos. Extensión y utilización de una guía de lenguaje no sexista en el Ayuntamiento.





AREA 1
TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DEL AYUNTAMIENTO
MEDIDA 1.4.- LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD VELARÁ POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMAS VIGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y QUE AFECTE A LA ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR, EVALUANDO LAS ACTUACIONES REALIZADAS Y GENERANDO PROPUESTAS DE MEJORA CONTINUA Y ACTUACIONES VINCULANTES.
TEMPORALIZACIÓN
2024 - 2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
La Comisión Negociadora de Igualdad es el órgano fundamental para impulsar, motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a las políticas públicas gestionadas desde el Ayuntamiento de Campo Lugar, por lo que contará con representación política y del personal.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Impulsar la actuación de la Comisión de Igualdad, como órgano colegiado fundamental para motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Campo Lugar y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de su seguimiento y evaluación.
ÁREAS IMPLICADAS
Comisión Negociadora de Igualdad.
INDICADORES
Nª de acciones de difusión y sensibilización realizadas. Nª y tipo de actuaciones, reuniones y encuentros llevados a cabo.





AREA 1
TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DEL AYUNTAMIENTO
MEDIDA 1.5.-DESARROLLAR E IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y TODA LA INFORMACIÓN REFERIDA AL PLAN DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LOS RECURSOS DE LOS QUE DISPONGA EL AYUNTAMIENTO.
TEMPORALIZACIÓN
2024-2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Se habilitará un espacio físico, tipo panel informativo y en las redes sociales del Ayuntamiento para que todo el personal pueda realizar acceder a la información en materia de igualdad y sobre el propio Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar y su desarrollo.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Desarrollar e impulsar nuevas formas de información sobre igualdad de género y sobre el Plan de Igualdad de Género.
ÁREAS IMPLICADAS
El equipo de gobierno municipal.
INDICADORES
Verificar su creación mediante visita a la web. Nº de actuaciones realizadas en materia de igualdad y sobre el Plan.





AREA 2
CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS
MEDIDA 2.1.- MODIFICACIÓN DE LOS REGISTROS DE PERSONAL DE MANERA QUE RECOJAN INFORMACIÓN RELEVANTE DESDE UNA ÓPTICA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.
TEMPORALIZACIÓN
2025-2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Se deberán revisar los registros de personal que permitan la recogida y distribución de datos desagregados por sexo e información que posibilite un análisis de la plantilla de la Institución en base a todos los indicadores pertinentes desde una óptica de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos con perspectiva de género (desagregación por sexo, edad, personas a cargo, etc.).
ÁREAS IMPLICADAS
Todos los servicios municipales.
INDICADORES
Número y tipo de variables que permiten un análisis en función del sexo.





AREA 2
CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS
MEDIDA 2.2.- PROMOVER LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EVITAR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL.
TEMPORALIZACIÓN
2025-2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
En los procesos de selección contribuir a la incorporación de mujeres/hombres a puestos en los que estén menos representados, dando preferencia a la contratación de candidaturas del sexo menos representado a igualdad de competencias y condiciones.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Apoyar y favorecer la composición equilibrada de mujeres y hombres en los empleos y puestos laborales del ayuntamiento , especialmente en aquellos servicios profesionales masculinizados y feminizados.
ÁREAS IMPLICADAS
Recursos Humanos.
INDICADORES
Número de puestos de trabajo revisados. Medidas correctoras que se han puesto en marcha. Distribución por sexo de las personas que ocupan dichos puestos. Número de personas, por sexo, cuyas retribuciones se han visto ajustadas.





AREA 3
FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD
MEDIDA 3.1.- REALIZACIÓN DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, E INFORMATIVAS ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y CORRESPONSABILIDAD, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.
TEMPORALIZACIÓN
2024 - 2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
El Ayuntamiento de Campo Lugar fomentará la y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Fomentar la formación en igualdad del personal, del Ayuntamiento, y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal, comenzando por quienes ocupen puestos de responsabilidad política, de dirección y órganos de selección.
ÁREAS IMPLICADAS
Todas la Áreas y Servicios Municipales.
INDICADORES DE IMPACTOS DE REALIZACIÓN
Porcentaje (%) de personas que han recibido formación en materia de igualdad. Nº total de Cursos programados y realizados en materia de igualdad, violencia de género y corresponsabilidad y conciliación familiar personal, familiar y laboral. Porcentaje (%) de mujeres y hombres participantes con derecho a título por subgrupos de trabajo.





AREA 4
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
MEDIDA 4.1.- ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA REGULAR Y FORMAL DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.
TEMPORALIZACIÓN
2024-2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Se formalizará un procedimiento que recoja anualmente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El personal trabajador señalará, de forma anónima, las circunstancias que le afecten, en una ficha elaborada para tal fin. Esta ficha deberá recoger, al menos, información relativa a: número y edad de menores a su cargo. Número de personas mayores a cargo y su nivel de dependencia, además, se especificará si la responsabilidad es permanente o sujeta a determinada periodicidad. Número de personas con discapacidad o enfermedad crónica a su cargo familia monoparental o monoparental.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Contribuir al fomento de la corresponsabilidad y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla del Ayuntamiento.
ÁREAS IMPLICADAS
Recursos Humanos.
INDICADORES
Lugares y modos de difusión al personal de las medidas de conciliación, y actualizaciones de dicha información. Nº de actuaciones puestas en marcha.





AREA 5
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
MEDIDA 5.1.- SE ELABORARÁ, APROBARÁ, APLICARÁ Y DARÁ MÁXIMA DIFUSIÓN AL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES EN RIESGO DE VIOLENCIA
TEMPORALIZACIÓN
2024- 2028
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Se aprobará, aplicará y difundirá a toda la plantilla, a través de todos los medios de comunicación interna del Ayuntamiento, el Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE
Garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
ÁREAS IMPLICADAS
Recursos Humanos, Comisión Negociadora de Igualdad.
INDICADORES
Verificación de la aprobación y aplicación del Protocolo. Nº de acciones de difusión del mismo realizadas. Tipo de canales de difusión empleados





AREA 6

SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 6.1.- ESTUDIAR Y ELABORAR PROPUESTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA MEJORAR Y PROTEGER LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR.

TEMPORALIZACIÓN

2026-2028

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se analizarán los riesgos de los puestos de trabajo, teniendo siempre en cuenta en ellos los factores psicosociales y desde la perspectiva de género.

Se establecerán acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de la doble presencia (compatibilidad vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO AL QUE CONTRIBUYE

Integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas con perspectiva de género, para mejorar y proteger la salud laboral del personal del Ayuntamiento de Campo Lugar.

ÁREAS IMPLICADAS

Recursos humanos.

INDICADORES

Nº de análisis de riesgos de puestos de trabajo.
Nº de problemas detectados desagregado por sexo.
Nº de medidas preventivas puestas en marcha.





IMPLANTACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

CALENDARIO DE EJECUCIÓN DE ACCIONES Y ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS PRIORITARIAS

En esta fase se pondrán en marcha la ejecución de las acciones y sus medidas, acompañadas, si fuese preciso, de las correspondientes estrategias y prácticas a adoptar para asegurar su consecución.

En todo caso, se procurará que la ejecución se lleve a cabo con los medios personales y materiales disponibles en el Ayuntamiento de Campo Lugar.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar contempla 7 áreas de actuación y 11 medidas.

El periodo de diseño del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar ha sido de 4 meses y se ha finalizado en 2024. La aplicación completa, con un seguimiento permanente del mismo se desarrollará durante un periodo máximo de 4 años, hasta el 2028.

A estos efectos, se ha diseñado un calendario de desarrollo agrupado en tres plazos máximos de ejecución, considerados a partir de la publicación del Plan, que se concretan en: Corto plazo a desarrollar en un máximo de un año, medio plazo en dos años y, finalmente, largo plazo en tres años.

ACCIONES Y MEDIDAS A DESARROLLAR A CORTO PLAZO

2024-2026

Acciones	Medidas a desarrollar
Información a toda la plantilla del Ayuntamiento de Campo Lugar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	MEDIDA 1.1.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE LOS RESULTADOS DE SU APLICACIÓN
Nombramiento de miembros de tribunales de procesos selectivos se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.	MEDIDA 1.2.- DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN TRIBUNALES DE SELECCIÓN Y DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES
Velar por la imagen y comunicación igualitaria del Ayuntamiento de Campo Lugar y generalizar el lenguaje inclusivo y no sexista.	MEDIDA 1.3.- HACER UN USO DE LA IMAGEN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA, QUE, DE FORMA CONSCIENTE, FOMENTE UNA IMAGEN EQUITATIVA Y NO ESTEREOTIPADA DE LAS PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE O SE REFIERE.





ACCIONES Y MEDIDAS A DESARROLLAR A MEDIO PLAZO

2024_2027

Acciones	Medidas a desarrollar
Sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.	MEDIDA 3.1.- REALIZACIÓN DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, E INFORMATIVAS ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y CORRESPONSABILIDAD, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.
Se aprobará, aplicará y difundirá a toda la plantilla, a través de todos los medios de comunicación interna del Ayuntamiento, el Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	MEDIDA 5.1.- SE ELABORARÁ, APROBARÁ, APLICARÁ Y DARÁ MÁXIMA DIFUSIÓN AL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES EN RIESGO DE VIOLENCIA.
Establecimiento de acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de la doble presencia (compatibilidad vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.	MEDIDA 6.1.- ESTUDIAR Y ELABORAR PROPUESTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA MEJORAR Y PROTEGER LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR.

ACCIONES Y MEDIDAS A DESARROLLAR A LARGO PLAZO

2025-2028

Acciones	Medidas a desarrollar
Impulsar, motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a las políticas públicas gestionadas desde el Ayuntamiento de Campo Lugar.	MEDIDA 1.4.- LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD VELARÁ POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMAS VIGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y QUE AFECTE A LA ACTUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR, EVALUANDO LAS ACTUACIONES REALIZADAS Y GENERANDO PROPUESTAS DE MEJORA CONTINUA Y ACTUACIONES





Se habilitará un espacio físico, tipo panel informativo y en las redes sociales del Ayuntamiento para que todo el personal pueda realizar acceder a la información en materia de igualdad y sobre el propio Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar y su desarrollo.	MEDIDA 1.5.-DESARROLLAR E IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y TODA LA INFORMACIÓN REFERIDA AL PLAN DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LOS RECURSOS DE LOS QUE DISPONGA EL AYUNTAMIENTO.
Se deberán revisar los registros de personal que permitan la recogida y distribución de datos desagregados por sexo e información que posibilite un análisis de la plantilla de la Institución en base a todos los indicadores pertinentes desde una óptica de género.	MEDIDA 2.1.- MODIFICACIÓN DE LOS REGISTROS DE PERSONAL DE MANERA QUE RECOJAN INFORMACIÓN RELEVANTE DESDE UNA ÓPTICA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.
Apoyar y favorecer la composición equilibrada de mujeres y hombres en los empleos y puestos laborales del ayuntamiento, especialmente en aquellos servicios profesionales masculinizados y feminizados.	MEDIDA 2.2.- PROMOVER LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EVITAR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL.
Formalización de un procedimiento que recoja anualmente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	MEDIDA 4.1.- ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA REGULAR Y FORMAL DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.





EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

EVALUACIÓN

La evaluación y el seguimiento del Plan serán permanentes y asumidas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Los objetivos de la evaluación del Plan son los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

La evaluación se estructurará en los siguientes ejes:

- Evaluación de RESULTADOS del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
- Evaluación de PROCESO:
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
 - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - Grado de sistematización de los procedimientos.
 - Grado de información y difusión entre el personal.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - Grado de adecuación de los recursos materiales.
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Evaluación de IMPACTO:
 - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de Campo Lugar.
 - Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, del personal en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
 - Cambios en la imagen de la empresa.
 - Mejora de las condiciones de trabajo.





Los indicadores de la evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Campo Lugar serán los siguientes:

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en el Ayuntamiento de Campo Lugar.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas/servicios.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del I Plan en la empresa.

SEGUIMIENTO

El seguimiento constituye una medida transversal y fundamental del plan, ya que va a permitir obtener información sobre el progreso de las distintas acciones y medidas, conforme al calendario previsto.

El órgano competente para realizar la función de seguimiento y la de evaluación es la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que recabará la información pertinente de las concejalías responsables de la ejecución, para conocer la situación y evolución de cada acción.

El seguimiento se centrará en una serie de indicadores, señalados para cada medida, sujetos a modificación, y que se concretan en los siguientes:

Acción	Dependencia/Responsable	Indicadores
1. Información a toda la plantilla del Ayuntamiento de Campo Lugar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	Alcaldía, Recursos Humanos y coordinaciones de Servicios Municipales.	Nº de Campañas de Difusión. % de mujeres y hombres destinatarios de difusión. Calculo diferencial de mujeres y hombres. Punto de distribución de la publicidad. Tipo de canales de difusión empleados.
2. Nombramiento de miembros de tribunales de procesos selectivos se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Recursos humanos.	% de mujeres y hombres del total nombrados/as en órganos colegiados. % de mujeres y hombres del total nombrados/as en comisiones técnicas y mesa de negociación





3. Velar por la imagen y comunicación igualitaria del Ayuntamiento de Campo Lugar y generalizar el lenguaje inclusivo y no sexista.	Recursos Humanos y coordinaciones de Servicios Municipales.	
4. Impulsar, motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a las políticas públicas gestionadas desde el Ayuntamiento de Campo Lugar.	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.	Nº de acciones de difusión y sensibilización realizadas. Nº y tipo de actuaciones, reuniones y encuentros llevados a cabo.
5. Se habilitará un espacio físico, tipo panel informativo y en las redes sociales del Ayuntamiento para que todo el personal pueda realizar acceder a la información en materia de igualdad y sobre el propio Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar y su desarrollo.	El equipo de gobierno municipal.	Verificar su creación mediante visita a la web. Nº de actuaciones realizadas en materia de igualdad y sobre el Plan.
6. Se deberán revisar los registros de personal que permitan la recogida y distribución de datos desagregados por sexo e información que posibilite un análisis de la plantilla de la Institución en base a todos los indicadores pertinentes desde una óptica de género.	Todos los servicios municipales.	Número y tipo de variables que permiten un análisis en función del sexo.
7. Apoyar y favorecer la composición equilibrada de mujeres y hombres en los empleos y puestos laborales del ayuntamiento, especialmente en aquellos servicios profesionales masculinizados y feminizados.	Recursos Humanos.	Número de puestos de trabajo revisados. Medidas correctoras que se han puesto en marcha. Distribución por sexo de las personas que ocupan dichos puestos. Número de personas, por sexo, cuya retribuciones se han visto ajustadas.





<p>8. Sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.</p>	<p>Todos los servicios municipales.</p>	<p>Porcentaje (%) de personas que han recibido sensibilización en materia de igualdad. Nº de acciones de sensibilización programadas.</p>
<p>9. Formalización de un procedimiento que recoja anualmente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	<p>Recursos Humanos.</p>	<p>% de Datos recogidos en materia de conciliación. Nº de medidas puestas en marcha.</p>
<p>10. Se aprobará, aplicará y difundirá a toda la plantilla, a través de todos los medios de comunicación interna del Ayuntamiento, el Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p>	<p>Recursos Humanos, Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.</p>	<p>Verificación de la aprobación y aplicación del Protocolo. Nº de acciones de difusión del mismo realizadas. Tipo de canales de difusión empleados.</p>
<p>11. Establecimiento de acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de la doble presencia (compatibilidad vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.</p>	<p>Recursos Humanos.</p>	<p>Nº de análisis de riesgos de puestos de trabajo. Nº de problemas detectados desagregado por sexo. Nº de medidas preventivas puestas en marcha.</p>





DIFUSIÓN DE RESULTADOS Y COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

La difusión y la comunicación del proceso y de los resultados del Plan se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan, para asegurar que la información llega a toda la plantilla.

Se informará especialmente sobre la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación del Ayuntamiento de Campo Lugar: reuniones informativas, tablones de anuncios, comunicados internos, a través de responsables de áreas/servicios.

La transmisión de la información será bidireccional, de arriba hacia abajo como a la inversa, para lo que se habilitarán medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

Las reuniones de seguimiento y evaluación del Plan se realizarán al finalizar cada fase de desarrollo e implantación del Plan y una vez puesto en marcha de forma integral, cada 6 meses, con la Comisión de Igualdad.

PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS Y DE LA EMPRESA EN LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD E INTEGRANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Dos personas representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y dos en representación de la empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar participan en el desarrollo del Plan a través de la negociación colectiva y formando parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

En representación de la empresa por:

- Presidente: Alejandro Broncano Vaca (Alcalde)
- Vocal: María Castaño Holguín (Concejala)

En representación de la plantilla por:

- Secretaria: María Monterrubio Villar (Secretaria del Ayuntamiento)
- Representación sindical: Montserrat Marcos Sánchez (UGT SP Extremadura)

Ayuntamiento de Campo Lugar

Julio de 2024





ANEXOS

INSTRUMENTOS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

Implantación y seguimiento del plan de igualdad.

Para realizar a final de cada año, durante el periodo de ejecución: 2024 a 2028.

1. Ficha de seguimiento
2. Cuestionario para el seguimiento para la ejecución del I Plan de Igualdad de Campo Lugar
3. Informe de seguimiento





Modelo de ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	__Pendiente	__En ejecución	__Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			





Modelo de cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?





Modelo para informe de seguimiento

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL I PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

[Periodo de referencia]

1. Datos generales
 - Razón social.
 - Fecha del informe.
 - Periodo de análisis.
 - Órgano/Persona que lo realiza.
2. Información de resultados para cada área de actuación
 - Fichas de seguimiento de medidas.
 - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
3. Información sobre el proceso de implantación
 - Adecuación de los recursos asignados.
 - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
 - Soluciones adoptadas en su caso.
4. Información sobre impacto
 - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
 - Cambios en la gestión y clima empresarial.
 - Corrección de desigualdades.
5. Conclusiones y propuestas
 - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
 - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.





Evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar.

1. Cuestionario para la comisión de seguimiento
2. Cuestionario para la dirección
3. Cuestionario para la plantilla
4. Informe de evaluación





Cuestionario de evaluación para la Comisión de Igualdad

Este cuestionario será cumplimentado por la Comisión de Igualdad, para servir de reflexión y posible corrección del proceso y objetivos del Plan de Igualdad. Constituye, por tanto, una de las fuentes de información que se utilizarán para la elaboración negociada del informe de evaluación del Plan de Igualdad.

Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

- ¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%
100%
- ¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?
- ¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?
- ¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?
- En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?
- ¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:
- ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:
- ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado
- ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:
- ¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10
- ¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10
- ¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?
- ¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?
- ¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?
- Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora





Puesto/Cargo:			
Antigüedad:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer	
Edad	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años o más	

Cuestionario para la Dirección

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		





Cuestionario para la plantilla

En el Ayuntamiento de Campo Lugar estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad de Empresa.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Campo Lugar. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES

Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional			
Puesto	Mando intermedio <input type="checkbox"/>	Técnico <input type="checkbox"/>	Administrativo u/ otros <input type="checkbox"/>
Antigüedad:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT? (Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras).	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		





- ¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?
- ¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?
- Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?
- ¿Has recibido formación sobre igualdad?
- ¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?
- ¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?
- Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad
- ¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?
- ¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?
- ¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?





Informe de evaluación del Plan de Igualdad

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO LUGAR

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Ayuntamiento de Campo Lugar.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].





3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

