



# PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PESQUEZA

(2024- 2026)



# 1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades por razón de sexo responden a problemas estructurales que afectan a toda la sociedad, por eso, los esfuerzos de las administraciones públicas para la consecución de la igualdad real son fundamentales.

En este sentido, el Ayuntamiento de PESQUEZA quiere mostrar su compromiso con la igualdad y con la legislación vigente en nuestro país, elaborando este **I Plan de Igualdad dirigido a sus empleados y empleadas**, que se desarrollará de 2024 a 2026, y que tiene como finalidad evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que pudiera producirse en la entidad, así como impulsar un entorno laboral en el que mujeres y hombres puedan desarrollarse profesional y personalmente en condiciones justas y equilibradas.

# 2. MARCO LEGAL

Los recientes cambios legislativos han venido a amparar e impulsar la integración de la igualdad en Administraciones públicas, tanto desde el punto de vista de su actividad, determinando la incorporación transversal del principio de igualdad en todas sus políticas, como desde el punto de vista de su funcionamiento, en calidad de entidades empleadoras, determinando una serie de obligaciones de actuación en materia de igualdad en el empleo público. Estas obligaciones aparecen recogidas en Artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, modificada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (Disposición final vigésima cuarta).

También recientemente se ha desarrollado normativa específica relacionada con la garantía de la libertad sexual y la integridad moral<sup>1</sup>, que amplía y concreta las obligaciones de las Administraciones públicas en relación con la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

El presente plan se elabora en cumplimiento de esta normativa y con el propósito de representar una mejora en la realidad de la entidad y de las mujeres y hombres que la componen.

<sup>1</sup> Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



### 3. DIAGNÓSTICO PREVIO

La definición de los objetivos, áreas de intervención y medidas comprendidas en este Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de PESQUEZA, responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico previo llevado a cabo sobre la gestión de personal de la entidad local desde una óptica de género.

Dicho diagnóstico se ha elaborado a partir de una descripción de las características de la plantilla del Ayuntamiento y un análisis de su participación en las prácticas de gestión de recursos humanos, basado en datos cuantitativos y cualitativos. Los datos cuantitativos tienen como período de referencia el año 2023, como última anualidad completa.

Las principales conclusiones en las que se ha basado la elaboración de este Plan son las siguientes:

#### 1. Distribución de la plantilla

##### Distribución de la plantilla por sexo:

- La plantilla de la entidad, no está equilibrada según sexo. Las mujeres representan un 67 % de la plantilla y los hombres un 33 %, esta distribución, por tanto, no responde al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres (debido a que alguno de los dos sexos, está representado en un porcentaje superior al 60%).

##### Distribución de la plantilla según sexo y tipo de personal

- La única persona que es funcionaria de carrera, es un trabajador.
- El 77% de la plantilla, que son personal laboral temporal, son mujeres, y el 23%, son hombres.

##### Distribución de la plantilla según sexo y área o delegación

- El área de Tesorería- Secretaría-Intervención, está ocupada por 1 trabajador.
- El área de atención socio-sanitaria, está ocupada por 6 trabajadoras y no hay trabajadores.

En lo que se refiere a los **órganos de representación y participación de la plantilla**, no existe en la entidad una Comisión encargada de coordinar la puesta en marcha de las medidas de igualdad y su seguimiento y evaluación, que esté compuesta de



manera paritaria por representantes de la entidad y representantes de trabajadores y trabajadoras.

## **2. Acceso a la entidad**

En los últimos 4 años, se han incorporado 34 personas al Ayuntamiento, el 73,5% de las cuales han sido mujeres y el 26,5 %, han sido hombres.

La selección de personal, se realiza a través del SEXPE, según orden de antigüedad en desempleo, por tanto, no se constituye tribunal de selección en el propio ayuntamiento.

No se dispone de una valoración de puestos de trabajo y no se contempla la aplicación de acciones positivas a favor de las mujeres, en los casos de empate en los procesos de selección.

## **3. Promoción de personal**

No se han llevado a cabo promociones en los últimos cuatro años. No se dispone de valoración de puestos de trabajo.

## **4. Retribuciones**

Las medias de retribuciones anuales, presentan una diferencia de un 45,12% según el sexo, por tanto, existe una importante brecha de género.

No se analiza si existen brechas de género en las retribuciones medias anuales percibidas por trabajadoras y trabajadores de cada grupo profesional, en alguno de los conceptos salariales que existen en la entidad.

## **5. Formación**

Durante el año 2023 han participado en acciones formativas 1 persona, que corresponde con ser un trabajador.

No existe en el Ayuntamiento personal con formación específica en materia de igualdad.

## **6. Conciliación**

No se recoge información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas (se recoge la información de manera informal, se atienden demandas puntuales de algunas personas...).



La información sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad y los derechos de conciliación reconocidos legalmente no está sistematizada y se informa sólo a las personas que lo demandan.

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados.

## **7. Salud laboral**

Durante el periodo de referencia, no ha habido bajas por accidente laboral ni por enfermedad profesional.

No existe protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o no se ha difundido a la plantilla.

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención y sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Con respecto a las medidas para proteger la salud reproductiva de las trabajadoras embarazadas en periodos de lactancia, no se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y/o no se han definido las medidas de protección a poner en marcha.

No se han difundido entre la plantilla las medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la normativa y no se han aplicado cuando ha sido necesario.

En el diseño de los puestos de trabajo y de los equipos de seguridad, no se tienen en cuenta las diferencias físicas entre mujeres y hombres.

## **8. Cultura de la organización**

La entidad no ha formalizado su compromiso con la igualdad, a través de la adopción de este plan de igualdad, y contempla acciones de difusión del mismo, dirigidas a la plantilla.

La entidad no cuenta con una persona, grupo o departamento, que se encarga de promover la igualdad.

La entidad ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.



No todas las personas que participan cada una de las áreas de gestión de personal (selección, promoción, formación, salud laboral...) poseen formación especializada en género.

En las convocatorias y contratación pública, no se incluyen criterios para valorar el cumplimiento del principio de igualdad por parte de las empresas/entidades que optan a contratos, subvenciones o convenios públicos.

La entidad, no cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en las administraciones públicas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **I Plan de igualdad del Ayuntamiento de PESCUEZA** tiene como objetivo general conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que conforman la plantilla del ayuntamiento. Para conseguirlo, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad
2. Corregir las desigualdades detectadas en los diferentes ámbitos de la gestión de personal que realiza la entidad
3. Incorporar la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personal
4. Incrementar el conocimiento y sensibilización en materia de igualdad de todo el personal que trabaja en la entidad y, específicamente en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral
5. Fomentar un uso corresponsable de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral del Ayuntamiento de PESCUEZA.



## **5. EJES Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PESQUEZA**

### **a. EJES DEL PLAN DE IGUALDAD**

A continuación, se desarrollan las distintas medidas a poner en marcha en el marco del **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de PESQUEZA**, que se estructuran los siguientes ejes:

Eje 1.- Cultura de la organización

Eje 2.- Condiciones laborales

Eje 3. Formación

Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad

Eje 5. Salud laboral

### **b. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **Eje 1. Cultura de la organización**

**Medida 1.1.- Difusión del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Se difundirá un comunicado de Alcaldía a toda la plantilla de la entidad relativo al compromiso adoptado en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión interna a través de la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades.

El documento de este I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de PESQUEZA se publicará en la Web del Ayuntamiento y estará disponible en lugar y en formato accesible para su consulta por trabajadores y trabajadoras.

Responsable: Alcaldía

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Mes 1.



## **Medida 1.2.- Comunicación Incluyente y utilización no sexista del lenguaje**

Designación de un equipo responsable de la revisión de las comunicaciones públicas de la entidad y encargado de coordinar la eliminación de los usos sexistas del lenguaje e imágenes en las comunicaciones del Ayuntamiento.

Se facilitará la participación de las personas integrantes de este equipo en acciones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje y comunicación incluyente.

Responsable: área /persona responsable de la gestión de personal en la entidad

Calendarización:

- Constitución del equipo: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Segundo semestre
- Formación: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Segundo semestre
- Revisión de las comunicaciones públicas del Ayuntamiento: durante el desarrollo del plan

## **Medida 1.3. – Constitución de la Comisión de Igualdad**

Se constituirá una comisión responsable de la coordinación del desarrollo del Plan de Igualdad, así como de su seguimiento y evaluación.

La Comisión estará constituida de forma paritaria por representantes del Ayuntamiento y representantes de trabajadores y trabajadoras. Deberá tenderse, además, a una composición equilibrada por sexo.

Responsable: Alcaldía y persona responsable de la gestión de personal en la entidad

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Mes 1.

## **Eje 2.- Condiciones laborales**

---

### **Medida 2.1. Revisión de los procedimientos de acceso a la entidad y promoción de personal**

Revisión de los procedimientos de selección y contratación de personal del Ayuntamiento, así como de promoción interna, con el fin de identificar y corregir aquellos elementos que puedan estar teniendo como resultado el menor acceso de



trabajadoras a determinados puestos, categorías profesionales y áreas de la entidad, y/o brechas salariales de género.

Responsable: Departamento responsable de la selección de personal, en coordinación con responsables de las diferentes áreas en las que se organiza la entidad

Calendarización: 2ª anualidad de desarrollo del plan. Primer semestre.

### **Medida 2.2. Análisis del impacto de género de los procesos de selección y de estabilización de personal.**

Sistematización del análisis del impacto que tienen los procesos de selección y de estabilización de personal, con el fin de identificar posibles sesgos de género en el resultado de los mismos, que reviertan en un menor acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo, en una menor estabilidad en la entidad, o en fórmulas de contratación precarias.

Responsable: Comisión de Igualdad.

Calendarización: Siempre que se pongan en marcha procesos de selección o de estabilización de personal.

### **Medida 2.3: Análisis de las retribuciones medias anuales por conceptos salariales y grupos profesionales**

Revisión de las cuantías medias anuales percibidas por trabajadores y trabajadoras de cada grupo profesional en los diferentes conceptos que conforman la estructura retributiva del Ayuntamiento (retribuciones básicas y retribuciones complementarias), con el fin de identificar posibles brechas salariales en los diferentes grupos profesionales y conceptos retributivos.

Responsable: Departamento responsable de la gestión de personal

Calendarización: Al finalizar cada anualidad y cada vez que se produzcan cambios en la estructura retributiva de la entidad

## **Eje 3. Formación**

---

### **Medida 3.1. Detección de necesidades formativas del personal**



Puesta en marcha de un sistema de detección de necesidades formativas del personal del Ayuntamiento en todos los puestos de trabajo existentes en la entidad, que incluya la detección de necesidades de formación en materia de igualdad, con el fin de favorecer:

- El mejor desempeño del puesto de trabajo
- El desarrollo de la carrera profesional de trabajadores y trabajadoras
- La sensibilización y capacitación de todo el personal en materia de igualdad
- La adquisición de conocimientos y competencias transversales de trabajadores y trabajadoras

Responsable: Departamento responsable de la gestión de personal, en coordinación con responsables de las diferentes áreas en las que se organiza la entidad y con la Comisión de Igualdad.

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Primer semestre. Se repetirá en cada anualidad de desarrollo del plan.

### **Medida 3.2. Plan de formación continua para el personal de la entidad**

Elaboración y puesta en marcha de un plan anual de formación continua para el personal de la entidad que contenga medidas dirigidas a facilitar la participación de trabajadores y trabajadoras en acciones formativas. Dentro de este plan se recogerán medidas destinadas a promover la mejora continua de la capacitación del personal y facilitar a trabajadores y trabajadoras la realización de cursos dentro del horario laboral. Se promoverá específicamente la mejora de la formación del personal responsable de equipos y mandos intermedios sobre integración de la perspectiva de género en diferentes aspectos de la gestión

Responsable: Departamento responsable de la gestión de personal, en colaboración con responsables de las diferentes áreas

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Primer semestre. El plan se elaborará en el primer semestre la primera anualidad de desarrollo del plan y se evaluará y renovará en el primer trimestre de cada anualidad.

### **Medida 3.3.- Puesta a disposición del personal de la oferta formativa disponible en materia de igualdad**



Sistematización y difusión a todo el personal de la entidad de la oferta formativa anual en materia de igualdad de diferentes entidades: Diputación de Cáceres, Federación Española de Municipios y Provincias, Instituto de las Mujeres, y otras entidades que lleven a cabo programas de formación al personal de las Administraciones públicas.

Responsable: Departamento responsable de la gestión de personal, en colaboración con la Comisión de Igualdad

Calendarización: En el primer semestre de cada anualidad. La información se actualizará siempre que se produzcan novedades en la oferta formativa de las diferentes entidades.

## **Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad**

---

### **Medida 4.1. Recogida de información sobre necesidades del personal en materia de conciliación**

Puesta en marcha de una encuesta periódica para la recogida de necesidades de trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que permita recoger de manera sistemática información sobre necesidades del personal en esta materia y plantear mejoras en las medidas que ya aplica la entidad.

Responsable: Comisión de Igualdad

Calendarización: 2ª anualidad de desarrollo del plan. Primer trimestre.

### **Medida 4.2.- Difusión de los derechos en materia de conciliación y de los recursos de apoyo.**

Sistematización y difusión de información a toda la plantilla de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal recogidos en la normativa, así como de los recursos de apoyo a la misma disponibles en el territorio (residencias y centros de mayores, guarderías, comedores escolares, servicio de ayuda a domicilio, ludotecas, etc.).

Responsable: Comisión de igualdad, con la colaboración de la Concejalía de Infancia y Mayores y responsables de Servicios Sociales



Calendarización: 2ª anualidad de desarrollo del plan. Segundo trimestre. La recogida de información y elaboración de documentación informativa se realizará en el segundo trimestre de la segunda anualidad y se actualizará anualmente.

## **Eje 5. Salud laboral**

---

### **Medida 5.1. Recogida y análisis de información sobre la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales**

Puesta en marcha de un sistema de recogida de información desagregada por sexo sobre la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales en trabajadores y trabajadoras, que permita identificar posibles factores de riesgo, incluidos los riesgos psicosociales, o desencadenantes específicos en cada puesto de trabajo y definir las medidas correctoras o de protección pertinentes.

Responsable: Departamento responsable de salud laboral

Calendarización: Cuarto trimestre de cada anualidad de desarrollo del plan

### **Medida 5.2. Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**

Difusión de información a toda la plantilla del Ayuntamiento del rechazo de la entidad ante conductas que atenten contra la libertad y la integridad sexual y moral de trabajadores y trabajadoras y de la adopción de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsables: Alcaldía y Comisión de Igualdad.

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del Plan. Primer trimestre. Se informará al nuevo personal, en el momento de acceso a la entidad de la existencia de este protocolo.

### **Medida 5.3. Formación y sensibilización de la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

El Ayuntamiento facilitará la participación del personal en acciones de sensibilización y formación sobre la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, desarrolladas bien con fondos propios o bien, en la



medida de los posible, por otras entidades y organismos. Se facilitará expresamente la formación en esta materia a las personas integrantes de la Asesoría Confidencial del Protocolo de Acoso y de la Comisión de Igualdad.

Responsables: Departamento responsable de la gestión de personal, con la colaboración de la Comisión de Igualdad

Calendarización: Durante todo el período de desarrollo del plan de igualdad, siempre que exista oportunidad de sumarse a campañas de sensibilización y/o de formación puestas en marcha por otras entidades.

#### **Medida 5.4. Difusión de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género**

Elaboración y difusión a toda la plantilla de un documento informativo que recoja todos los derechos laborales que contempla la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como de información sobre los recursos de atención a las víctimas de la violencia de género disponibles en el territorio.

Responsable: Alcaldía (como muestra de su compromiso con la lucha contra la violencia de género y la defensa y protección a las víctimas) y Comisión de Igualdad.

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Cuarto trimestre. La información recogida se actualizará anualmente.

## **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

Para el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de PESQUEZA se desarrollará, durante el primer trimestre de desarrollo del mismo, un sistema de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que permitirán medir tanto las realizaciones (ejecución de las medidas recogidas en cada uno de los ejes) como los avances efectuados por la entidad en materia de igualdad: reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas, fortalecimiento y mejora de la capacitación de la entidad en relación con la integración de la perspectiva de género en la gestión de personal, avances en la sensibilización de todo el personal en igualdad y ante el acoso sexual y por razón de sexo, mejoras en los derechos en materia de conciliación.



La Comisión de Igualdad será la responsable del seguimiento y evaluación del plan y las personas responsables de todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento serán responsables de asegurar la generación y sistematización de la información que permita el seguimiento y la evaluación del plan.

El seguimiento es un proceso continuo que alimenta el proceso de evaluación. La Comisión de Igualdad mantendrá reuniones de seguimiento del plan con los diferentes equipos implicados en la ejecución del mismo, con una periodicidad semestral.

Se establecen dos hitos de evaluación intermedia (al terminar la primera y la segunda anualidad) y una evaluación final, al terminar la tercera anualidad.

