



I Plan de Igualdad CONCELLO DE O BOLO

P3201600H

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española en su artículo 14, proclama la igualdad formal a través del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Y en el artículo 9.2 promulga la igualdad real, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 fija la obligación de las corporaciones de derecho público, de elaborar un plan de igualdad, que deberá ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras, y el artículo 51 expone el carácter obligatorio que éste tendrá en las Administraciones Públicas:

«Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación».*

Además, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones del trabajo de personal funcionario.

Por lo tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas. El hecho de ser simultáneamente organizaciones empleadoras de personal y también gestoras de políticas públicas, marcan el contexto que determina los procesos para la integración de la perspectiva de género.

La responsabilidad de las administraciones públicas no se limita a la integración del principio de igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones empleadoras, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio.

Los objetivos, ejes de intervención y acciones recogidas para este Plan responden a los resultados obtenidos mediante el diagnóstico llevado a cabo sobre la gestión de los recursos humanos de esta entidad desde la perspectiva de género y también del trabajo que, a través de una metodología colaborativa, se ha llevado a cabo con la participación de la Comisión de Igualdad constituida para este fin durante la redacción de este documento.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

1. Contexto de la Organización

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

<i>Titularidad de la entidad</i>	Pública Municipal
<i>Nombre</i>	CONCELLO O BOLO
<i>Nif</i>	P3201600H
<i>CNAE</i>	8411 actividades generales de la administración pública
<i>Código de los convenios colectivos</i>	Convenio empleados Públicos – Cáceres
<i>Lugar donde se realiza la actividad</i>	Rúa Cesar Conti, 33 O BOLO (Orense)

Datos del Plan de Igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los colectivos vigentes en la organización.

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Municipio

Extensión

El presente Plan de Igualdad vinculará a todo el personal que le presta servicios en régimen de ajenidad, con independencia de que la relación laboral provenga de un contrato laboral, administrativo o funcional.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro del CONCELLO para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, y en su caso adoptar las medidas necesarias para su eliminación y corrección.

El **Plan de Igualdad** de la entidad se estructura en los siguientes pasos:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el CONCELLO. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el CONCELLO en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecerán: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el concello.

2. Vigencia del Plan

El Plan de igualdad tendrá una duración de **4 AÑOS** desde la firma del contrato, desde **29/10/2025** hasta **28/10/2029**.

3. Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Fecha de constitución de la comisión negociadora

La fecha de constitución de la Mesa Negociadora fue: **19/01/2024**

Representación de la Mesa Negociadora

Por una parte, **la representación del Concello**

Miguel Ángel García Fariñas, con el cargo de alcalde

María del Carmen Vila Díaz, con el cargo de secretaria-interventora

Olivia García Rodríguez, con el cargo de funcionario Administrativo

Y por otra, la parte sindical en **representación de las personas trabajadoras (funcionarios/as y personal laboral)**

Yolanda del Río Fernández, con el cargo de representante sindical por UGT,

Óscar Núñez Álvarez, con el cargo de representante sindical por CIG,

Intervienen también representando a la consultora externa **AUDIDAT**

Funciones asociadas a la comisión

Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas

Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran 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 persona u órganos responsables, incluyendo cronograma de actuaciones.

Impulso de la implantación del plan de igualdad en el ayuntamiento.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para la realización del seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Remisión del plan igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Lanzar un comunicado a la plantilla indicando el inicio del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

Suscripción del Plan por los participantes en la negociación

Todos los participantes en la negociación han suscrito el Plan de Igualdad.

Formación en materia de igualdad de los miembros de la comisión negociadora

Asesoramiento externo especializado a la comisión negociadora

4. Seguimiento y evaluación

La Ley de Igualdad (art. 46.1) exige el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de seguimiento, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la entidad y de las personas trabajadoras y, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres (art.9.5 del RD 901/2020).

La auditoría retributiva exige el establecimiento de un plan de actuación que también deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos (art. 8.1.b) del RD 902/2020).

Los campos marcados con asterisco * son contenido obligatorio del plan de igualdad.

Sistema de evaluación y seguimiento del plan y de la auditoría retributiva

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad y de la auditoría, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan y de la auditoría lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad y en la auditoría retributiva, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Estos trabajos se realizarán a través de una **consultora externa**, que se responsabilizará del seguimiento de las medidas del Plan y de la auditoría retributiva.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Comisión de seguimiento

Comisión encargada de realizar las funciones de implantación y seguimiento del plan:

La comisión negociadora ayudada por la consultora externa, se encargará de realizar las funciones de implantación y seguimiento del plan

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan.

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de resolución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este RD resulta de aplicación al personal laboral en la organización y, a falta de una regulación específica, ha orientado el diagnóstico del personal funcionario.

En el ámbito del empleo público, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está completamente exento de desigualdades. La realidad constata a veces cómo la situación y la posición de mujeres y hombres en el empleo público dista aún de ser equitativa. Por tanto, la necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación es también imprescindible.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, de acuerdo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- ***Obtener información pormenorizada de las características de la organización*** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las empleadas y empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ***Identificar la existencia de posibles desigualdades***, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la organización.
- ***Promover cambios en la gestión*** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ***Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.***

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.

- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la entidad y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de este Plan de Igualdad.

5.- Informe de diagnóstico

El informe de diagnóstico fue aprobado por la Mesa Negociadora el día **12/11/2024** el cual

Resumen del Informe de Diagnóstico - Concello de O Bolo

Desde una Perspectiva de Registro Retributivo e Igualdad de Género

1. Introducción y marco normativo

Este diagnóstico se elabora en cumplimiento de **RD 901/2020** (planes de igualdad y su registro) y **RD 902/2020** (igualdad retributiva), tomando como referencia la **LO 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su objeto es identificar **posibles desigualdades retributivas y estructurales** y sustentar la definición de medidas del Plan de Igualdad.

2. Metodología

Revisión de **registro retributivo** y de la **composición de plantilla** (sexo, edad, relación laboral, jornada, formación).

Análisis cuantitativo (porcentajes, distribución) y cualitativo (segregación ocupacional, prácticas internas).

Enfoque conforme al **art. 46.2 LO 3/2007** (ámbitos mínimos de diagnóstico) y a los anexos metodológicos de RD 901/2020.

3. Resultados del diagnóstico

3.1. Composición de la plantilla (sexo)

22 % mujeres y 78 % hombres (plantilla masculinizada) en términos generales.

Se observa **segregación por áreas**: masculinización en **urbanismo, obras y servicios básicos**; presencia mayoritaria de mujeres en **ámbitos administrativos y sociales**.

3.2. Distribución por edad

Predomina la masculinización en casi todos los tramos.

Tramo 36–46 años: paritario.

En personal **laboral**, los **hombres predominan en 25–35 y 56–65 años**.

3.3. Relación laboral, jornada y contratos

A jornada completa de los 18 empleados todos tienen jornada completa.

3.4. Registro retributivo y auditoría salarial

Se analizó el **registro retributivo** con la herramienta oficial (promedios y medianas; importes efectivos/equiparados).

Con base en el resumen aportado, no se reportan complementos con impacto diferencial; la explicación de diferencias retributivas (si existieran) se vincularía a **valoración de puestos y composición por áreas**.

Recomendación técnica: **mantener el cálculo anual** de brechas (media/mediana, efectivos/equiparados), **cruzado por sexo y grupo/área**, e **incorporar VPPT** sistemático para sustentar la equivalencia de trabajos de igual valor.

4. Áreas del art. 46.2 LO 3/2007

4.1. Selección y contratación

La selección se rige por **igualdad, mérito y capacidad** (procedimientos públicos).

Falta **incorporación explícita de la perspectiva de género** en todas las fases (bases, baremos, comunicación).

No hay **datos sistemáticos** desagregados (aspirantes, tribunales, resultados).

Medidas propuestas

Incluir cláusulas de **igualdad y lenguaje inclusivo** en convocatorias.

Paridad en tribunales cuando sea posible.

Registro y seguimiento de **indicadores por sexo** (solicitudes, admitidos/as, puntuaciones y resultados).

4.2. Formación

Ausencia de **registro sistemático** de formación

Medidas

Inventariar formación previa, asegurar **acceso equitativo** y establecer **módulos obligatorios** de igualdad/prevenición de discriminación para todo el personal.

4.3. Promoción profesional

Falta de **procedimientos formales** y de **indicadores** que permitan evaluar sesgos por sexo.

Medidas

Protocolizar **criterios objetivos** de movilidad/promoción y **seguimiento desagregado por sexo**.

4.4. Condiciones de trabajo

No constan datos comparados por sexo sobre **flexibilidad, turnos, teletrabajo y adaptación de puestos**.

Medidas

Levantar información desagregada y evaluar **equidad por puesto/categoría**; priorizar **flexibilidad corresponsable**.

4.5. Conciliación y corresponsabilidad

No hay datos de uso (por sexo/edad) de **permisos, reducciones, excedencias, teletrabajo**.

Medidas

Difundir y monitorizar medidas de conciliación; evitar **penalizaciones** en la carrera; promover **corresponsabilidad** en toda la plantilla.

4.6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe **protocolo**; falta **difusión y formación periódica**.

Medidas

Publicitar el protocolo, designar responsables, impartir **formación anual** (con foco en mandos), y evaluar su **eficacia**.

4.7. Comunicación e imagen corporativa

No se ha evaluado la **web, documentos oficiales y cartelera** con perspectiva de género.

Medidas

Aprobar guía de **lenguaje e imagen inclusivos**; revisar contenidos institucionales; visibilizar compromisos (8M, 25N).

4.8. Compromiso externo e igualdad en la contratación pública

No consta inclusión sistemática de **cláusulas de igualdad** en pliegos/contratos ni exigencia de buenas prácticas a proveedores.

Medidas

Introducir **criterios/condiciones especiales** de igualdad en la contratación; valorar **planes de igualdad** y medidas de conciliación en empresas licitadoras.

5. Conclusiones clave

Cuantitativas

Representación por sexo: 78 % hombres / 22 % mujeres ⇒ **masculinización**.

Edad: masculinización en casi todos los tramos; **paridad en 36–46**.

Relación laboral/jornada: funcionarios/as todos a completa; laborales **27 completa y 4 parcial** con **paridad** en parcial.

Formación: **mayor nivel universitario** en mujeres (funcionarias 80 % vs hombres 20 %; tendencia similar en laborales).

Cualitativas

Segregación ocupacional: áreas técnicas/operativas **masculinizadas**; **administrativas/sociales** feminizadas.

Sistemas internos: faltan registros sistemáticos (selección, formación, promoción, conciliación).

Acoso: protocolo existente, **déficit de difusión y formación**.

Comunicación y compras: ausencia de evaluación/criterios de igualdad.

Síntesis: La desigual presencia por sexo según área y tipo de puesto es el vector central. La **mayor cualificación femenina** no se refleja aún en **ocupación de áreas técnicas** ni en **promoción**.

6. Plan de actuación (hoja de ruta mínima, 12–24 meses)

1. Gobernanza y datos

Sistema anual de **indicadores por sexo** (plantilla, selección, formación, promoción, conciliación, retribución).

VPPT y actualización del **registro retributivo** con análisis de brecha por área/grupo.

2. Selección y promoción

Bases con **perspectiva de género** y **lenguaje inclusivo**; paridad en tribunales.

Itinerarios de **promoción** con criterios objetivos y **mentoría** para mujeres en áreas técnicas.

3. Formación

Plan anual con **módulos obligatorios** en igualdad/prevencción del acoso.

4. Condiciones y conciliación

Catálogo de **medidas corresponsables** (flexibilidad, adaptación de jornada/puestos) y seguimiento del **uso por sexo**.

5. Prevención del acoso

Campaña de **difusión** del protocolo y **formación anual** (especial foco en mando intermedio y órgano instructor).

6. Comunicación y contratación pública

Guía de estilo inclusivo y revisión de la imagen institucional.

Cláusulas de igualdad y criterios de valoración en pliegos; preferencia por **proveedores con PI vigente**.

7. Cierre

El diagnóstico confirma una **masculinización general** de la plantilla con **segregación por áreas y déficits de registro** en procesos clave. La **hoja de ruta** propuesta permite al Concello alinear sus prácticas con **RD 901/2020 y RD 902/2020**, reforzar la **igualdad de trato y oportunidades** y preparar la **evaluación periódica** del Plan de Igualdad.

6.- Objetivos y medidas, Plan de acción

Objetivos generales

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

AREAS DE ACTUACION, OBJETIVOS Y ACCIONES Y MEDIAS

Desde el CONCELLO de **O BOLO**, se han determinado junto con la ayuda de Audidat como consultora externa se determinan **ocho** áreas de actuación sobre las que trabajar el **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**. Estas áreas son las siguientes:

Área de actuación 1: Acceso al empleo, selección contratación y Clasificación profesional

Área de actuación 2: Conciliación de la vida personal, profesional y familiar. corresponsabilidad

Área de actuación 3: Promoción

Área de actuación 4: Comunicación y sensibilización

Área de actuación 5: Prevención e intervención en el acoso sexual y/o por razón de sexo

Área de actuación 6: Retribución

Área de actuación 7: formación

Área de actuación 8: salud laboral

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: Acceso al empleo, selección contratación y Clasificación profesional

Objetivo General:

1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección

Acción Específica:

1.1.1 Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Número de ofertas publicadas con compromiso/número total de ofertas publicadas

1.1.2 Disponer de información estadística, desagregada por sexo, centros de trabajo y categorías, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Informe estadístico de la totalidad de la empresa y por centro de trabajo.

1.1.3 Realizar un procedimiento para una selección de personal que asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Procedimiento creado

Objetivo General:

1.2 Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas

Acción Específica:

1.2.1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, atendiendo a los criterios de promoción establecidos para el

puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de vacantes ofertadas, Nº de candidaturas presentadas desagregadas por sexo, Información sobre mujeres contratadas y puestos de trabajo

1.2.2 Publicar todas las vacantes existentes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas.

1.2.3 Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, PROFESIONAL Y FAMILIAR. CORRESPONSABILIDAD

Objetivo General:

2.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

Acción Específica:

2.2.1 Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Datos anuales recogidos en informe de seguimiento

2.2.2 Difusión por los canales habituales de comunicación de la empresa de los derechos y medidas de conciliación recogidos en la legislación vigente, así como las incluidas en el convenio colectivo de aplicación y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº folletos, comunicado colgados en tablones de anuncios

Objetivo General:

2.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla Acción Específica

Acción Específica:

2.2.1 Establecer un permiso retribuido de 12 horas al año para las personas trabajadoras que tengan algún menor de 15 años a cargo, familiar de primer grado o cónyuge que por motivo de edad, accidente, enfermedad o discapacidad exija de su presencia para atender situaciones médicas o escolares.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada.

2.2.2 Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada.

2.2.3 Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de las diferentes licencias, permisos, suspensión de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Informe anual

2.2.4 Hacer extensibles los permisos reconocidos a los matrimonios a las parejas de hecho debidamente acreditadas.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada.

2.2.5 Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada.

2.2.6 Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada.

2.2.7 La persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave, podrá adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada.

Objetivo General:

2.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Acción Específica:

2.3.1 Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes en la legislación vigente y en el presente plan de igualdad

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada.

2.3.2 Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº veces solicitada

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN

Objetivo General:

3.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

Acción Específica:

3.3.1 Establecer procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Procedimiento estándar consensuado e implementado

3.3.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de promociones realizadas desagregadas por sexo, con indicación de la información sobre grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato y jornada

3.3.3 Informar a las personas candidatas a una promoción que no hayan sido seleccionadas, de los motivos de esta decisión, comunicándoles las áreas de mejora

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Procedimiento estándar consensuado e implementado

3.3.4 Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Encuestas lanzadas periódicamente a la plantilla, incorporando cuestiones sobre conciliación, formación, promoción, Informe de situación de la promoción

3.3.5 Crear un registro de los estudios y formación de toda la plantilla con el objeto de detectar necesidades formativas para impulsar la carrera profesional en la empresa.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Registro de estudios y formación

3.3.6 Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla sin tener en cuenta el tipo de jornada (reducción de jornada, adaptación de jornada, parcialidad etc,...)

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de promociones en jornada reducida

Objetivo General:

3.2 Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

Acción Específica:

3.2.1 Garantizar en la medida de lo posible, una participación mínima de mujeres (XX%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Número de mujeres formadas en desarrollo profesional/ número total de personas formadas.

3.2.2 A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 50%, en las nuevas promociones a puestos donde estén subrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Datos promociones

3.2.3 Facilitar y reforzar desde el dpto. de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de comunicaciones enviadas/nº de acciones iniciadas

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo General:

4.1 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Acción Específica:

4.1.1. Adoptar una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa a través de un manual.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Documento del manual.

4.1.2 Exigir a las empresas colaboradoras el cumplimiento de las comunicaciones, relaciones con prensa, etc. en materia de igualdad y en la utilización no sexista del lenguaje

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas

4.1.3 Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc. revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Chequeo de comunicados, mensajes, ofertas de empleo, publicidad, documentos internos, etc. lenguaje e imágenes corregidos.

4.1.4 Crear un documento de política de desconexión digital para incluir en el manual para la plantilla.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Documento creado.

Objetivo General:

4.2 Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades

Acción Específica:

4.2.1 Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de ediciones y versiones actualizadas del Plan de Igualdad, Nº de acciones de difusión realizadas (internas y externas). Nivel de conocimiento del Plan de Igualdad entre la plantilla y agentes externos (medido mediante encuestas antes y después de la campaña).

4.2.2 Habilitar en la plataforma Happyforce un sistema a través del cual, la plantilla pueda hacer llegar dudas, sugerencias, respecto al plan de igualdad en particular y la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores:

4.2.3 Realizar campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la empresa: (8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de campañas realizadas en cada fecha conmemorativa, Nº de canales utilizados para la difusión, Nivel de satisfacción y concienciación de la plantilla sobre cada temática (evaluado a través de encuestas posteriores a cada campaña).

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo General:

5.1 Sensibilizar y proporcionar las herramientas para denunciar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Acción Específica:

5.1.1 Realizar protocolo de acoso y comunicar a la plantilla

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Protocolo prevención acoso sexual o por razón de sexo, Actualizaciones protocolo, Actas reuniones comisión seguimiento

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: RETRIBUCIÓN.

Objetivo General:

6.1 Realizar el estudio y registro salarial con los baremos y las herramientas que dicta la normativa laboral reciente

Acción Específica:

6.1.1 Realizar un análisis de los requisitos y grado de cumplimiento actual.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.

6.1.2 Registrar la información salarial de acuerdo a nuevos requisitos y trasladar toda la información a la RLPT y a la Comisión de igualdad

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.

6.1.3 Realizar un seguimiento proactivo y continuo de la política salarial, de su normativa y su adecuación a normas.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.

6.1.4 Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de los complementos salariales variables, colectivos a quiénes se destinan y criterios para percibirlos.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Información a la plantilla.

Objetivo General:

6.2 Corregir inmediatamente cualquier presunto o posible caso de retribución discriminatoria por razón de género

Acción Específica:

6.2.1. Tras auditoría y registro salarial, evaluar en la máxima profundidad cualquier posibilidad de discriminación con mujeres por causa retributiva.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.

6.2.2 Informar inmediatamente a la RLPT y Comisión de igualdad de cualquier posible caso de discriminación salarial.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Informe de cada caso.

6.2.3 Corregir y actualizar inmediatamente cualquier tipo de discriminación salarial de género.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento

6.2.4 Realizar en su caso, la restitución inmediata de salarios, categorías, incentivos, variables o cualquier otra cuestión posible causa de la discriminación.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Informe de cada caso.

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: FORMACIÓN

Objetivo General:

7.1 Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades, a través de acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla, en general y, especialmente, al colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Acción Específica:

7.1.1 Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Nº de personas formadas

7.1.2 Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar.

Persona Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde
Indicadores: Nº de personas en jornada reducida formadas

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: SALUD LABORAL

Objetivo General:

8.1 Garantizar un entorno laboral seguro e igualitario, integrando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y promoviendo la sensibilización y formación del personal.

Acción Específica:

8.1.1 La entidad cuenta con un plan de prevención en riesgos laborales, cumpliendo dicho plan y concienciando a través de formaciones, jornadas folletos, de su contenido.

Responsable: Miguel Ángel García Fariñas. Alcalde

Indicadores: Plan de prevención de riesgos laborales

7. Cronograma de actuaciones

El presente cronograma establece la planificación temporal de las contempladas en el I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Concello de **O BOLO** (2025-2029). Su objetivo es garantizar la correcta implementación de las medidas diseñadas para promover la igualdad efectiva en el ámbito municipal.

A través de esta planificación, se definen los plazos de ejecución de cada acción, así como las áreas y personas responsables de su desarrollo. De esta manera, se facilita el seguimiento del plan, asegurando que se cumplan los compromisos adquiridos y permitiendo una evaluación continua de los avances logrados.

Este cronograma es una herramienta clave para estructurar y coordinar las actuaciones, asegurando que las medidas se implementen de manera progresiva y eficaz en el periodo.

Medidas	Plazos	Seguimiento	Evolución
Acceso al empleo, selección, contratación y clasificación profesional	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029
Conciliación de la vida personal, profesional y familiar corresponsabilidad	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029
Promoción	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029
Comunicación y sensibilización	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029
Prevención e intervención en el acoso sexual y/o por razón de sexo	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029
Retribución	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029
Formación	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029
Salud laboral	Último trimestre 2026	Último trimestre 2027 y último trimestre 2028	Último trimestre del 2029