



PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LARDERO



La Rioja

TEXTO DEL ACUERDO:

12 DE NOVIEMBRE DE 2025

ÍNDICE

ÍNDICE	2
REGISTRO DE VERSIONES	3
INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PARTES QUE CONCERNAN EL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	6
3.1. ÁMBITO PERSONAL	6
3.2. ÁMBITO TERRITORIAL	6
3.3. ÁMBITO TEMPORAL	6
4. MARCO LEGAL	7
5. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8
6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN	12
6.1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	13
6.2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	16
6.3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL	19
6.4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	21
6.5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	25
6.6. INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN ..	29
6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL	33
6.8. SALUD LABORAL	36
7. SEGUIMIENTOS, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 41	
7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	41
7.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	42
7.3. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	44
7.4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN	45
7.5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	46
7.6. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES	47

REGISTRO DE VERSIONES

Razón Social	NIF	Versión
Ayuntamiento de Lardero	P2608400D	1.0
Acrónimo	Fecha de creación	
PIGD_Ayuntamiento de Lardero	12 de Noviembre de 2025	
Preparación	Professional Group Conversia S.L.U	
Revisión	Órgano de Gobierno de Ayuntamiento de Lardero	
Aprobación	Ayuntamiento de Lardero	
Descripción		
El presente documento describe un conjunto ordenado de medidas tras haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en Ayuntamiento de Lardero.		

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

A continuación, se detallan los centros de trabajo de Ayuntamiento de Lardero:	
Centro de Trabajo	Provincia
Ayuntamiento de Lardero y todos aquellos espacios derivados del mismo en los que se realice su actividad	Lardero, La Rioja

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral. La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

2. PARTES QUE CONCIERNAN EL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad del Ayuntamiento de Lardero ha sido suscrito tanto por la Corporación Local como por la Representación Legal de las personas trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad. Esta comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, el Diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se conforma por representantes del ente y de las personas trabajadoras:

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras
Nombre:  Marta Elguea Cantabrana	Nombre:  Jose Luis Fernández Viguera
Nombre:  Cristina Rudiez Herce	Nombre:  Jaime Luna García

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1. ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad atiende a los requisitos contenidos en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y que incluye como contenido mínimo de los planes de igualdad el “ámbito personal, territorial y temporal, entre otros.

En ese sentido, cabe indicar que el plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Lardero.

3.2. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial corresponde a Lardero en el que se circunscribe su actuación y todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Lardero.

3.3. ÁMBITO TEMPORAL

El periodo de vigencia del presente Plan será de cuatro años, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

4. MARCO LEGAL

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal que regula su contenido y estructura básica.

- Constitución Española
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, completamente actualizado a la fecha de edición.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos
- Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja
- Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja.
- I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2022-2026
- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja

5. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

La Auditoría pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

DIAGNÓSTICO AUDITORÍA

Para la realización de la auditoría salarial del Ayuntamiento de Lardero han sido analizados entre otros los siguientes factores:

- Distribución del personal.
- Puesto de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Antigüedad.
- Desempeño.
- Tipo de contrato.
- Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- Tipo de jornada.
- Estudios.
- Beneficios sociales.
- Salario base.
- Retribuciones extrasalariales.
- Complementos salariales totales.
- Complementos no salariales totales.
- Días con baja laboral.
- Retribuciones en especie.
- Planes de pensiones.
- Planes de pensiones.

Con los datos analizados, se concluye que no existen desigualdades en los horarios laborales, ya que tanto las trabajadoras como los trabajadores del Ayuntamiento de Lardero desarrollan su jornada en función del tipo de contrato y del puesto que ocupan, conforme a la normativa aplicable. Del mismo modo, se constata que no existen desigualdades en las tareas desempeñadas, puesto que las diferencias detectadas en las funciones y responsabilidades responden a la naturaleza y contenido de los distintos puestos de trabajo y no a factores de género.

Asimismo, cabe resaltar que el Ayuntamiento de Lardero es una administración pública, y por tanto, las condiciones laborales, las retribuciones y demás características vinculadas a la actividad profesional se encuentran reguladas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en los convenios colectivos y acuerdos de aplicación específicos para el propio Ayuntamiento. Estas normas garantizan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Se comprueba que el registro retributivo y la auditoría retributiva se han elaborado utilizando la herramienta Adoría Symmetry, verificando que el proceso cumple con lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Finalmente, se hace constar que se aporta como anexo el Diagnóstico y la Auditoría Retributiva del Ayuntamiento de Lardero, documentos que complementan el presente informe y permiten profundizar en el análisis de la equidad salarial y la situación de igualdad efectiva dentro de la organización

Las 37 personas trabajadoras de Ayuntamiento de Lardero a 31 de diciembre de 2024 cuentan con la siguiente clasificación:

Distribución plantilla personal funcionario:

Grupo profesional	Hombres	Mujeres	Total
Grupo A1	4	1	5
Grupo A2	1	1	2
Grupo C1	11	4	15
Grupo C2	0	2	2

Distribución plantilla personal laboral:

Grupo profesional personal laboral	Hombres	Mujeres	Total
Grupo 2	2	5	7
Grupo 7	0	1	1
Grupo 10	3	2	5

En cuanto a la jornada laboral, el conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de Lardero, tanto personal funcionario como laboral, desempeña una jornada semanal comprendida entre 31 y 40 horas.

Principalmente, el cálculo se ha realizado analizando la posible brecha salarial por puestos y grupos profesionales.

De esta manera se han incluido la siguiente clasificación:

- PUESTO DE TRABAJO**
- ADMINISTRATIVO
- AGENTE POLICIA
- ARQUITECTO
- ARQUITECTO TECNICO
- BIBLIOTECARIO
- DIRECTORA ESCUELA INFANTIL
- EDUCADOR SOCIAL
- EDUCADORA ESCUELA INFANTIL
- INTERVENTORA
- LIMPIEZA
- OBRAS Y SERVICIOS
- OFICIAL POLICIA
- PERSONAL AGUAS
- SECRETARIO
- SUBSINPECTOR P
- TESORERO
- TRABAJADORA SOCIAL
- VICESECRETARIO

Los resultados obtenidos en relación con la brecha salarial se contemplan en el anexo que contiene la auditoría retributiva.

La valoración de puestos de trabajo se ajusta a lo dispuesto en el Convenio y en las normativas aplicables al sector, puesto que en ellas se establecen los requisitos mínimos que deben cumplir las personas trabajadoras dependiendo del puesto al que quieran acceder y, de la misma manera, se indica al Ayuntamiento de Lardero los requisitos mínimos que debe solicitar en la oferta de empleo.

Asimismo, la valoración de puestos de trabajo se realiza teniendo en cuenta lo recogido en los Convenios elaborados por el Ayuntamiento de Lardero para el personal laboral y funcionario, así como lo establecido en el régimen del empleado público. Del mismo modo, se atiende a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que fija los principios generales de ordenación, clasificación y definición de los puestos en la función pública, garantizando una valoración objetiva, homogénea y conforme a la normativa vigente para el conjunto del personal.

PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados, se propone un Plan de Actuación que busca corregir las posibles desigualdades que puedan darse.

Se han ido estableciendo, a lo largo de las acciones del Plan de Igualdad, una serie de objetivos y medidas tendentes a reducir, y en su caso eliminar, la posible brecha de género existente.

Las medidas propuestas se han planteado en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, y se encuentran divididas en ocho ejes de actuación.

A través de estas medidas se persigue alcanzar de manera transversal la igualdad en la entidad, desarrollando durante los cuatro años de vigencia del Plan diferentes actuaciones que beneficien al conjunto de la plantilla y, en particular, que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y contribuyan a prevenir las posibles discriminaciones por razón de sexo.

El compromiso de la entidad es velar por que estos objetivos se desarrollen de manera efectiva, garantizando su cumplimiento y el seguimiento continuo durante todo el periodo de aplicación del Plan. En las sucesivas páginas del documento se podrán consultar las medidas y actuaciones detalladas diseñadas para dar cumplimiento a los objetivos descritos.

Asimismo, en las sucesivas páginas del presente documento se podrán encontrar las medidas y actuaciones detalladas, diseñadas para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en cada uno de los ocho ejes de actuación, asegurando un avance real y sostenible hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Lardero.

6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

El Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actuación de la organización que se establecen después de haber realizado el diagnóstico de situación y estudiado los resultados de este.

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos. Para realizar este análisis detallado es imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización.

El Ayuntamiento de Lardero para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos.

Los ejes de actuación, en línea con los criterios establecidos en el artículo 51 de las Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, son los siguientes:

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.
- Eje 7. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual
- Eje 8. Salud Laboral

Tras el estudio de la información recopilada se ha elaborado un informe de resultado detectando aquellas áreas o ámbitos que requieren la aplicación objetivos, así como medidas y acciones para la eliminación de la discriminación por razón de género en el trabajo y la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en la organización.

6.1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

EJE 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva de género y la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación.	1.1. - Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género junto con una encuesta anual de Igualdad de Género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Publicaciones periódicas de informes estadísticos, con los datos desagregados por sexo, de todos los ámbitos y niveles del ente. Estudio y diagnóstico desde una perspectiva de género en materias y temas relativos del ente a determinar y programar durante la vigencia del plan. Elaborar una encuesta anónima de igualdad de género que refleje la opinión sobre su situación del personal del ente.
	1.2. - Creación de un espacio de Igualdad de Género en algún portal de internet público.	<ul style="list-style-type: none"> Crear un espacio común constituyendo un canal de comunicación hacia todo el personal.
	1.3. - Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del ente.	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, con especial incidencia en la titularidad de los cargos más representativos procurando que estos cargos se vayan alternando.

Medida 1.1. Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género junto con una encuesta anual de Igualdad de Género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento.	
Objetivo general	Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva de género y la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación.
Objetivo específico	Conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento a través de la obtención de datos, procesamiento de estos y difusión de estadísticas, estudios y diagnósticos desde una perspectiva de género de materias específicas y de especial interés para detectar las áreas a mejorar.
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.
Prioridad	Media.
Responsables	Área de Recursos Humanos y Servicios Sociales

Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Antes del fin del primer año desde la aprobación del plan	Se comenzará a implementar a partir del primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad	Revisión al final de cada año de vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios telemáticos y aplicaciones utilizadas para la creación y difusión de la medida.	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan de Igualdad
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> • Para los estudios y boletines: <ul style="list-style-type: none"> • N.º de estadísticas publicadas. • N.º de estudios y diagnósticos elaborados y difundidos cada año, por materias. • Para la encuesta anual: <ul style="list-style-type: none"> • % de participantes de la plantilla en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Para los estudios y boletines: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los estudios realizados. • Para la encuesta anual: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Para los estudios y boletines: <ul style="list-style-type: none"> ○ Grado de difusión alcanzado y medido a través de toma de datos sobre el conocimiento de los temas desde la perspectiva de género entre el personal. ○ Grado de sensibilización con los temas abordados por los estudios y diagnósticos. • Para la encuesta anual: <ul style="list-style-type: none"> ○ Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos. 		

Medida 1.2. Creación de un espacio de Igualdad de Género en algún portal de internet público.			
Objetivo general	Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva de género y la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación.		
Objetivo específico	Proporcionar, en algún portal de internet público, un espacio común de difusión, información y consulta sobre igualdad de género para todo el personal.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Personal de administración		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Antes del primer año desde la aprobación del plan	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Revisión al final de cada año de vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos

	Personal a disposición de la administración	Medios telemáticos y aplicaciones utilizadas para la creación y difusión de la medida.	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan de Igualdad
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> • Departamentos o unidades (en número y porcentaje) que disponen de espacio web o intranet. • N.º de reuniones anuales del grupo de coordinación. 		<ul style="list-style-type: none"> • Se ha elaborado y difundido una Guía de contenidos mínimos para intranet de Igualdad de género. • Puesta en marcha y actualización en el portal de una página de igualdad de género.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento progresivo en el número de consultas de la página, entradas al buzón de dudas y sugerencias, etc. • Centros directivos (en número y porcentaje) que tienen, incorporan, actualizan contenido en el espacio web o intranet. • Grado de conocimiento y utilización por parte del personal público de los espacios de igualdad de género. 		

Medida 1.3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del ente.			
Objetivo general	Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva de género y la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación del ente.		
Objetivo específico	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Secretaría General		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	En los dos primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	Dos revisiones a lo largo de la Vigencia (a mitad y a final de vigencia)
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Materiales informativos y de sensibilización, así como medios tecnológicos.	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan de Igualdad
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo. • N.º de vacantes cubiertas con personal interno. 		<ul style="list-style-type: none"> • Motivos de denegación de candidaturas del personal infrarrepresentado.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora progresiva anual en el porcentaje del personal infrarrepresentado. • Disminución progresiva de la brecha de género respecto al porcentaje de mujeres y hombres existente. 		

6.2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

EJE 2. Sensibilización, Formación y Capacitación.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.	2.1 – Campaña de sensibilización del personal del ente sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones positivas destinadas a las personas trabajadoras para garantizar la sensibilización sobre igualdad real. Fomentar el uso no sexista del lenguaje. Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes.
	2.2 – Formación específica en igualdad con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar ofertas de cursos de formación en materia de impacto de género donde se informe y forme sobre cuestiones elementales.
	2.3 – Digitalización de la oferta formativa en igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de la oferta formativa a través de todos los medios audiovisuales disponibles tales como: Webinar; streaming; videoconferencias; etc.

Medida 2.1. Campaña de sensibilización del personal del ente sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género.			
Objetivo general	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.		
Objetivo específico	Sensibilizar al personal sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la organización y en el desempeño del personal a su servicio.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Servicios sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	En los 6 primeros meses de vigencia del Plan de Igualdad	Anual durante la vigencia del Plan

Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Materiales informativos y de sensibilización, así como medios tecnológicos.	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan de Igualdad
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de actividades de difusión realizadas dentro de las campañas de sensibilización. N.º de personas que reciben la campaña. 		<ul style="list-style-type: none"> Incidencia de la campaña en las personas trabajadoras.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Grado en que el haber recibido campañas de sensibilización provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas. 		

Medida 2.2. Formación específica en igualdad con perspectiva de género, incluyendo en el plan de Formación de manera permanente formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia machista, brecha salarial, etc.			
Objetivo general	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.		
Objetivo específico	Incrementar la calidad, el contenido y fundamentación de los informes de impacto de género, mediante la oferta de formación especializada.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Secretaría General y Recursos Humanos		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	Durante el 1º año de vigencia del Plan de Igualdad	Seguimiento Anual a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Materiales formativos y de sensibilización utilizados, así como medios tecnológicos.	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan de Igualdad
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones formativas impartidas. N.º de horas formativas impartidas. 		<ul style="list-style-type: none"> Tasa de cobertura del personal que ha recibido la formación desagregada por sexo.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del número de formaciones específicas en igualdad con perspectiva de género. 		

Medida 2.3. Digitalización de la oferta formativa en igualdad.	
Objetivo general	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.
Objetivo específico	Incrementar la formación en igualdad en modalidad no presencial.
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.
Prioridad	Media.
Responsables	Secretaría General y Administración

Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer año desde la aprobación del plan	Durante el 1º año de vigencia del Plan de Igualdad	Seguimiento Anual a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Materiales formativos y de sensibilización utilizados, así como medios tecnológicos.	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan de Igualdad
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de cursos impartidos en modalidad online. 		<ul style="list-style-type: none"> • Solicitudes presentadas para recibir la formación. • Solicitudes aceptadas para recibir la formación.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Medición del grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y oportunidades en el desempeño profesional. 		

6.3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

EJE 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la promoción interna, impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas, así como la valoración de la formación en igualdad y el fortalecimiento del liderazgo femenino.	3.1. – Incentivar a la participación del personal en la promoción interna en aquellos grupos, escalas o cuerpos donde exista infrarrepresentación.	<ul style="list-style-type: none"> Dar a conocer entre las personas trabajadoras aquellos puestos con infrarrepresentación femenina y/o masculina y promover una composición paritaria a todos los niveles
	3.2. – Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Diseño e implantación de un programa específico de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.

Medida 3.1. Incentivar a la participación del personal en la promoción interna en aquellos grupos, escalas o cuerpos donde exista infrarrepresentación.			
Objetivo general	Fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la promoción interna, impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas, así como la valoración de la formación en igualdad y el fortalecimiento del liderazgo femenino.		
Objetivo específico	Incrementar la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de promoción interna en aquellos cuerpos, escalas o grupos profesionales donde exista infrarrepresentación, hasta alcanzar una presencia equilibrada (40%-60%)		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Área de gestión de personas		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	Durante el 2º año de vigencia del Plan de Igualdad	Evaluación media y final del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios materiales a disposición de la administración para el cumplimiento de la medida	Los derivados de los recursos humanos y materiales para el cumplimiento de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas a las que se les aplica flexibilidad horaria. 		<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del grado de participación.

	<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas que participan en la promoción interna. 	
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de hombres y mujeres que han participado en los procesos de promoción interna. N.º y nombre de los cuerpos, escalas o grupos profesionales inicialmente infrarrepresentados en los que se ha alcanzado la presencia equilibrada. 	

Medida 3.2. Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.			
Objetivo general	Fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la promoción interna, impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas, así como la valoración de la formación en igualdad y el fortalecimiento del liderazgo femenino.		
Objetivo específico	Mejorar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad, facilitando herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo, así como la sensibilización de hombres y mujeres sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Secretaría General y Recursos Humanos		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer semestre del segundo año tras la aprobación del plan	Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad	Evaluación intermedia y final
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Necesarios para el fortalecimiento de liderazgo en mujeres de puestos de responsabilidad – vinculados a la realización de acciones de formación y sensibilización	Medios necesarios y disponibles desde la entidad para favorecer acciones de capacitación y formación
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de programas y ediciones desarrolladas. N.º de acciones formativas impartidas. N.º de horas de formación impartidas. 		<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del programa. Implementación del programa.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de participantes que ascienden en su carrera profesional tras su paso por el programa. Valoración de la formación recibida (cuestionario). 		

6.4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

EJE 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico	4.1 – Fomentar la sensibilización y la información sobre las medidas existentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y difundir una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigida a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes
	4.2 – Elaborar una encuesta anónima a las personas trabajadoras sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una encuesta anónima para recabar información del personal sobre sus necesidades de conciliación y el grado de satisfacción con las medidas existentes.
	4.3–Realizar campañas de sensibilización y/o acciones formativas para toda la plantilla dirigidas a cambiar los estereotipos de género en el cuidado de las personas y en el trabajo doméstico.	<ul style="list-style-type: none"> • En función de la realidad de cada Ayuntamiento la medida podrá ser adaptada en: anuncios informativos en el portal del empleado, cartelería física en la entidad, acciones formativas específicas dos veces a lo largo de la vigencia del plan, o acciones de sensibilización específica. <p>Especial incidencia sobre permisos como el permiso de lactancia, en aplicación al R.D.L 6/2019</p>
	4.4 – Contemplar las situaciones específicas de cuidado de personas dependientes en las medidas de conciliación del personal laboral y funcionario	<ul style="list-style-type: none"> • Regular un permiso para el personal laboral que tenga familiares dependientes con enfermedad grave, similar al permiso existente para cuidado de menor con enfermedad grave. • Analizar las situaciones concretas de las personas trabajadoras para determinar la preferencia en la elección de las vacaciones.

Medida 4.1 Crear y difundir una guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigida a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes			
Objetivo general	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico		
Objetivo específico	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal, e impulsar el conocimiento y la sensibilización en esta materia.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Sociales y Recursos Humanos		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer semestre tras la aprobación del plan	Durante toda la vigencia del Plan tras el comienzo de la medida	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la entidad	Medios físicos y telemáticos necesarios para la elaboración y difusión de la guía de Conciliación	Derivados del desarrollo de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas que solicitan alguna de las medidas propuestas en la guía. N.º de veces que se difunde la guía. Canales utilizados para la difusión 		<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de la guía. Conocimiento de las personas trabajadoras de la guía. Elaboración de acciones de sensibilización y difusión sobre los derechos contenidos en la guía.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de visitas/descargas en la web donde este publicada. 		

Medida 4.2 Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

Objetivo general	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.		
Objetivo específico	Conocer la situación de la plantilla en relación con la conciliación.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	La encuesta será elaborada durante el primer semestre de comienzo de vigencia del Plan	Realización de encuesta anual durante toda la vigencia del Plan	Seguimiento anual, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios materiales a disposición de la administración para el cumplimiento de la medida	Los derivados de los recursos humanos y materiales para el cumplimiento de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de encuestas realizadas a la plantilla durante la vigencia del Plan N.º de personas encuestadas N.º de medidas propuestas por los encuestados/as. 		<ul style="list-style-type: none"> Realización de la encuesta. Tasa de respuesta de la encuesta.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de medidas ya existentes pero desconocidas para las personas encuestadas. N.º de medidas existentes y conocidas para las personas encuestadas. N.º de personas encuestadas que han tenido dificultades o le han sido denegadas medidas de conciliación. 		

Medida 4.3 Realizar campañas de sensibilización y/o acciones formativas para toda la plantilla dirigidas a cambiar los estereotipos de género en el cuidado de las personas y en el trabajo doméstico.			
Objetivo general	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.		
Objetivo específico	Sensibilizar al personal del Ayuntamiento sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y el trabajo doméstico.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral con especial incidencia en mandos directivos y personal de responsabilidad.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Secretaría General y Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	En el primer año tras la aprobación del plan	Al menos una vez al año desde la primera puesta en marcha y hasta la finalización de la vigencia del Plan.	Seguimiento anual, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios físicos y telemáticos necesarios para la elaboración y difusión de acciones de sensibilización	Derivados del desarrollo de la medida
Cuantitativos		Cualitativos	

Indicadores de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones de sensibilización realizadas N.º de personas del total de la plantilla beneficiarias N.º de personas de mandos intermedios y directivos beneficiarias 	<ul style="list-style-type: none"> Realización de las acciones de sensibilización
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Grado de asistencia y satisfacción con las acciones de sensibilización 	

Medida 4.4 Contemplar las situaciones específicas de cuidado de personas dependientes en las medidas de conciliación del personal laboral y funcionario.

Objetivo general	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.		
Objetivo específico	Reforzar la conciliación reconociendo las responsabilidades de cuidado más allá de la maternidad o paternidad, e incorporando situaciones de dependencia para el personal laboral y funcionario.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral con personas dependientes a su cargo.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Secretaría General y Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El primer año tras la aprobación del plan	Segundo semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad	Seguimiento anual, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios físicos y telemáticos necesarios para reforzar las responsabilidades de cuidado	Derivados del desarrollo de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de permisos existentes y/o regulados en esta línea N.º de personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad, cargo/nivel. N.º de permisos concedidos por cuidado de familiar dependiente. 		<ul style="list-style-type: none"> Publicación de la norma Valoración positiva del personal con responsabilidades de cuidado sobre las nuevas medidas
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de consultas en la web donde esté publicada la norma. Grado de conocimiento y uso de la norma. 		

6.5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

EJE 5. Violencia contra las mujeres.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
<p>Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista</p>	<p>5.1 – Incluir en los planes de formación obligatoria al menos una acción formativa anual vinculada a la prevención de la violencia machista y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concienciar y sensibilizar de las serias dificultades que atraviesan las mujeres que sufren violencia machista, además de dotar de técnicas de comunicación a los participantes que contribuyan a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones.
	<p>5.2 – Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación ante una situación de violencia machista contra una empleada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un entorno seguro para la víctima que le asesore, acompañe y ayude en la toma de decisiones, siendo asistida por gestores y psicólogos, que le informaran de sus derechos, así como la asistencia y acompañamiento judicial para el caso de interponer denuncia.
	<p>5.3 – Difusión de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia machista y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia machista y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
	<p>5.4 – Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones permanentes y específicas como jornadas de sensibilización, realización y difusión de folletos informativos.

Medida 5.1 Incluir en los planes de formación obligatoria al menos una acción formativa anual vinculada a la prevención de la violencia machista y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.			
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista		
Objetivo específico	Extender el conocimiento general de las personas trabajadoras en materia de violencia machista y sensibilizar sobre la importancia de este tipo de violencia y sus consecuencias.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Secretaría General y Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer año tras la aprobación del plan	Segundo semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad	Anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Los necesarios para elaborar y difundir las acciones de sensibilización y conocimiento sobre violencia machista	Derivados de los medios físicos y telemáticos utilizados
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones formativas que versen sobre la violencia machista y la promoción de la igualdad. N.º de horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres. 		<ul style="list-style-type: none"> Acciones formativas desarrolladas: Sí/No % de conocimiento en materia de violencia machista en las personas trabajadoras tras la formación % de solicitudes respecto de plazas en cursos en los que se exija formación en violencia machista.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de personas formadas en violencia machista desagregadas por sexo, cargo y nivel de responsabilidad. Tasa de cobertura de personas formadas. Grado de satisfacción de la formación recibida. 		

Medida 5.2. Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación ante una situación de violencia machista contra una empleada.	
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista
Objetivo específico	Elaborar, implantar y difundir un procedimiento interno de actuación que establezca pautas claras y homogéneas de intervención ante situaciones de violencia machista que afecten a trabajadoras de la administración, asegurando la confidencialidad, el respeto y la coordinación entre los servicios implicados.
Plantilla destinataria	Recursos Humanos y Servicios Sociales
Prioridad	Alta.
Responsables	Dirección de Recursos Humanos, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Secretaría General

Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El primer año tras la aprobación del plan	Segundo semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad	Anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de igualdad, profesionales de prevención, recursos humanos y jurídicos.	Los necesarios para elaborar y difundir las acciones de sensibilización y conocimiento sobre violencia machista	Derivados de los medios físicos y telemáticos utilizados
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de procedimientos desarrollados Difusión del procedimiento y designación de personas de referencia o apoyo dentro de la administración Garantía de medidas laborales de apoyo: movilidad geográfica, adaptación horaria, reserva de puesto y confidencialidad absoluta. 		<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un procedimiento interno de actuación ante casos de violencia machista en la plantilla.
Indicador de impacto	Incremento de la detección temprana y acompañamiento efectivo de casos de violencia machista en el ámbito laboral		

Medida 5.3 Difusión de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia machista y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad			
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista		
Objetivo específico	Garantizar que toda la plantilla, y en particular las mujeres trabajadoras, conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de encontrarse en una situación de violencia machista, así como las medidas adicionales previstas en los convenios colectivos o en el Plan de Igualdad.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Sociales y Recursos Humanos		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El segundo año tras la aprobación del plan	Primer semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad	Anual desde su aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de igualdad, comunicación y recursos humanos	Elaboración de material informativo (folletos, cartelería, vídeos, guías, apartados en la intranet o web corporativa)	Presupuesto destinado al diseño, impresión y difusión de materiales y a posibles campañas de sensibilización.
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de canales empleados para la difusión de los derechos reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia machista. 		<ul style="list-style-type: none"> Difusión de los derechos de las mujeres trabajadoras en materia de violencia machista. Crear y mantener un espacio específico en la intranet o portal

	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones informativas vinculadas con la difusión de los derechos reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia machista. 	del empleado con información actualizada sobre derechos y recursos para mujeres víctimas de violencia machista
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de consultas en los canales digitales donde se publique esta información. Grado de conocimiento y uso de los derechos recogidos. 	

Medida 5.4. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.			
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista		
Objetivo específico	Sensibilizar de forma permanente al personal en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente el derecho a la vida, a la integridad física y moral, y de la igualdad entre mujeres y hombres, y en el rechazo a la violencia contra las mujeres.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Secretaría General y Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El primer año tras la aprobación del plan	A lo largo del primer año tras la aprobación del plan de Igualdad	Anual desde su aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Elaboración de material informativo y de sensibilización (folletos, cartelería, vídeos, guías, apartados en la intranet o web corporativa)	Presupuesto destinado al diseño, impresión y difusión de materiales y a posibles campañas de sensibilización.
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de jornadas desarrolladas. N.º de folletos informativos publicados. 		<ul style="list-style-type: none"> Realización de campañas.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de asistentes a las jornadas desarrolladas. Valoración de la campaña. 		

6.6. INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

EJE 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
<p>Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.)</p>	<p>6.1 – Incorporar cláusulas de igualdad interseccional en los procesos de selección, promoción y formación interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación específica de cláusulas que mencionen la igualdad interseccional en todos los procesos de selección, promoción y formación interna
	<p>6.2 – Mejorar el conocimiento sobre la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes al colectivo LGTBI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en las encuestas anónimas de clima laboral de cuestiones relativas a la situación de las mujeres pertenecientes al colectivo LGTBI
	<p>6.3 – Diseñar líneas de actuación para suprimir la discriminación interseccional entre sexo, género y orientación sexual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de actuación que contendrá entre otras las medidas a impulsar para combatir la discriminación de las mujeres LGTBI
	<p>6.4 – Acciones formativas y de sensibilización en igualdad interseccional, discapacidad, diversidad afectivo-sexual y gestión inclusiva de equipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implantar una campaña de información y sensibilización dirigida al conjunto del personal. • Llevar a cabo acciones formativas dirigidas al personal con el objetivo de promover la diversidad sexual y de género, y de prevenir las discriminaciones que sufren las mujeres LGTBI

Medida 6.1. Incorporar cláusulas de igualdad interseccional en los procesos de selección, promoción y formación interna	
Objetivo general	Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.)
Objetivo específico	Superar la discriminación interseccional e incorporar el principio de igualdad en todas las acciones de la administración, asegurando que los procesos de selección, promoción y formación se desarrollen bajo criterios inclusivos, objetivos y transparentes.
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.
Prioridad	Media.
Responsables	Secretaría General

Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer año tras la aprobación del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Anual, con revisión de cláusulas y resultados por parte de la Comisión de Igualdad.
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de igualdad, responsables de recursos humanos y personal de selección y formación.	Guías de lenguaje inclusivo, modelos de cláusulas tipo, herramientas de seguimiento de indicadores de diversidad.	Presupuesto destinado a formación en igualdad y revisión documental de procedimientos
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de procedimientos modificados. N.º de cláusulas incorporadas 		<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de cláusulas
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión efectiva de la perspectiva interseccional en las políticas de personal 		

Medida 6.2. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la LBTI			
Objetivo general	Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.).		
Objetivo específico	Conocer la situación de las empleadas públicas LBTI y darla a conocer entre el conjunto de personas empleadas.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Sociales y Recursos Humanos		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el segundo año tras la aprobación del plan	Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad	Evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Cuestionarios y herramientas digitales para la recogida de datos, material de difusión y comunicación, espacios para jornadas	Presupuesto destinado a contratación de asistencia técnica, diseño y difusión del diagnóstico, y organización de jornadas o campañas
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de empleadas LBTI participantes en el estudio (garantizando anonimato y confidencialidad). Nº de cuestionarios o entrevistas realizadas. Nº de acciones de difusión o jornadas realizadas. 		<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un estudio de diagnóstico de la situación de las mujeres LBTI. Realización de una jornada de presentación del estudio de diagnóstico.

	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas asistentes a la jornada de presentación del estudio 	
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de asistentes a la jornada de presentación del estudio de diagnóstico. 	

Medida 6.3. Diseño de líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres LGBTI.			
Objetivo general	Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.)		
Objetivo específico	Elaborar un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LGBTI.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Área de Servicios Sociales y Gestión de Personal		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el segundo año tras la aprobación del plan	Segundo año de vigencia del Plan	Anualmente desde su implementación, mediante evaluación del cumplimiento de las medidas y revisión de los indicadores
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de igualdad, personal de RRHH, personal especializado en diversidad LGTBI, y colaboración con asociaciones o entidades experta	Herramientas digitales de trabajo, documentos de análisis y diagnóstico, material de comunicación y sensibilización	Presupuesto destinado a la elaboración, edición y difusión del plan de actuación, así como a la posible formación o consultoría externa.
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones o sesiones de trabajo realizadas para la elaboración del plan de actuación. Nº de medidas o líneas de acción incluidas en el plan. Nº de acciones de difusión realizadas (presentaciones, comunicaciones internas, talleres informativos). 		<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del plan de actuación. Difusión del plan de actuación.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> Estudio sobre cómo ha influido el plan de actuación y si se ha logrado erradicar la posible discriminación existente en el ente. 		

Medida 6.4. Acciones formativas y de sensibilización en igualdad interseccional, discapacidad, diversidad afectivo-sexual y gestión inclusiva de equipos.	
Objetivo general	Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.)
Objetivo específico	Fomentar la sensibilización y capacitación del personal en materia de diversidad y no discriminación múltiple.
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.

Prioridad	Baja.		
Responsables	Secretaría General y Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo	A partir del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad	A mitad de vigencia y al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de igualdad, personal de RRHH, personal especializado en diversidad LGTBI, y colaboración con asociaciones o entidades experta	Herramientas digitales de trabajo, documentos de formación y sensibilización, material de comunicación y sensibilización	Presupuesto destinado a la elaboración, edición y difusión del material formativo y de sensibilización
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones formativas realizadas. N.º de horas invertidas en acciones formativas. 		<ul style="list-style-type: none"> Organización de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de asistentes a las formaciones, desagregadas por sexo, puesto y nivel de responsabilidad. Grado de satisfacción con las acciones formativas. 		

6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL

EJE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Prevenir y proporcionar un entorno libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.	7.1. – Elaboración Protocolo de actuación contra el Acoso sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar y negociar del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
	7.2. – Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos de este.	<ul style="list-style-type: none"> Formar en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos de este.
	7.3. – Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actuaciones de difusión sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
	7.4. – Elaboración de un informe anual por parte del responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un informe anual sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
Medida 7.1. Elaboración Protocolo de actuación contra el Acoso sexual y por razón de sexo.		
Objetivo general	Prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo.	
Objetivo específico	Elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.	
Prioridad	Alta.	
Responsables	Servicios Sociales y Comisión de Igualdad	

Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad y Servicios Sociales	Medios físicos y telemáticos utilizados para elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	Los derivados de los recursos materiales y humanos utilizados
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de incidentes o denuncias por motivos de acoso sexual y por razón de sexo. 		<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso. Establecimiento de un régimen disciplinario para sancionar el acoso.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de veces que se ha aplicado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. N.º de personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo. 		

Medida 7.2. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.

Objetivo general	Prevenir y proporcionar un entorno libre de Acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.		
Objetivo específico	Formar de manera específica a las personas encargadas de tramitar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Secretaría General y Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad y Servicios Sociales	Recursos formativos y de sensibilización utilizados	Los derivados de las acciones formativas y/o de sensibilización
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de actuaciones de información del Protocolo. 		<ul style="list-style-type: none"> Grado de conocimiento del Protocolo por parte del personal que aplicará el Protocolo.
Indicador de impacto	Nº de personas beneficiarias de la formación		

Medida 7.3. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

Objetivo general	Incorporación de la igualdad de género en las estructuras del ente.
Objetivo específico	Informar sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.
Prioridad	Alta.

Responsables	Secretaría General y Servicios Sociales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Secretaría General y Servicios Sociales	Medios utilizados para la difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla	Los derivados de los recursos materiales y humanos
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de actuaciones de información del Protocolo. 		<ul style="list-style-type: none"> Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de veces que se ha aplicado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. N.º de personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo. 		

Medida 7.4. Elaboración de un informe anual por parte del Responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.			
Objetivo general	Incorporación de la igualdad de género en las estructuras del ente.		
Objetivo específico	Conocer de manera específica la situación de la entidad en relación a la presencia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Comisión Instructora y Recursos Humanos		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión Instructora	Utilizados para elaborar un informe de seguimiento de los casos de acoso y de su resolución final	Los derivados de los recursos materiales y humanos
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de incidentes o denuncias por motivos de acoso sexual y por razón de sexo. 		<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de veces que se ha aplicado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. N.º de personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo. 		

6.8. SALUD LABORAL

EJE 8. SALUD LABORAL		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.	8.1 – Analizar la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género incorporando el resultado de esta evaluación en las prácticas de salud laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género que incluya un análisis de riesgos psicosociales con perspectiva de género y asegure, entre otros si aplica: talleres y patrones de los EPIs, protocolos de protección de la maternidad y la lactancia, y medidas para prevenir trastornos musculoesqueléticos (TME) con perspectiva de género.
	8.2 – Estipular que los análisis de salud laboral son llevados a cabo bajo la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso firme y por escrito desde la entidad de incorporar la perspectiva de género de manera activa en los exámenes de salud laboral a las personas trabajadoras. En caso de que este servicio esté externalizado se garantizará este compromiso por parte de la administración proveedora de servicios.
	8.3 – Creación de espacios específicos que respondan a la conciliación y corresponsabilidad de las trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> Habilitar salas de lactancia en todos los centros de trabajo. Habilitar salas de extracción de leche materna que cumplan las condiciones de salubridad necesarias para su realización, en todos los centros de trabajo.

	<p>8.4 – Adaptar puestos de trabajo para embarazadas, lactantes y personas en proceso de reincorporación laboral después del parto, para evitar la discriminación por maternidad.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar mecanismos que permitan la adaptación del puesto de trabajo a las trabajadoras en la situación mencionada.• Fomentar las medidas de conciliación, se contempla entre otras la adaptación de horarios o la posibilidad de teletrabajo para trabajadoras embarazadas o en proceso de lactancia.
--	---	--

Medida 8.1. Analizar la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género incorporando el resultado de esta evaluación			
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.		
Objetivo específico	Incorporar variables de género en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Sociales y Prevención de riesgos laborales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo	Segunda mitad del Plan de Igualdad	A partir de la segunda mitad del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios requeridos para la realización de análisis e incorporación de medidas con perspectiva de género en la salud laboral	Derivados de la implementación de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de análisis realizados. N.º de medidas incorporadas con perspectiva de género. 		<ul style="list-style-type: none"> Estudio desarrollado: Sí/No
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de variables con perspectiva de género incorporada a la salud laboral. N.º de factores detectados de riesgos psicosociales con impacto diferencial en base a la perspectiva de género 		

Medida 8.2. Estipular que los análisis de salud laboral son llevados bajo la perspectiva de género.			
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.		
Objetivo específico	Manifiestar el compromiso de la organización de evaluar los riesgos laborales bajo la perspectiva de género, adaptando la prevención a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Sociales y Prevención de riesgos laborales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo	En los 6 primeros meses de vigencia del Plan	Anual, a través de los informes de salud laboral e igualdad.
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Herramientas de evaluación revisadas con criterios de género, guías de buenas prácticas, formación específica.	Derivados de la implementación de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> N.º de evaluaciones de riesgos revisadas bajo perspectiva de género 		<ul style="list-style-type: none"> Compromiso manifestado en documentos oficiales

	<ul style="list-style-type: none"> N.º de técnicos/as formados en prevención con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> Perspectiva de género incorporada.
Indicador de impacto	<ul style="list-style-type: none"> N.º de variables con perspectiva de género incorporada a la salud laboral. Incremento de variables con enfoque de género en las evaluaciones de riesgos laborales 	

Medida 8.3. Creación de espacios específicos que respondan a la conciliación y corresponsabilidad de las trabajadoras.			
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.		
Objetivo específico	Disponer de espacios de estancia flexibles por motivos de conciliación y corresponsabilidad que responda a la situación específica de las mujeres trabajadoras.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral, con especial atención a las trabajadoras embarazadas, lactantes y reincorporadas tras baja por maternidad.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Servicios Sociales y Prevención de riesgos laborales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo (1-2 años)	Desde la aprobación del Plan de Igualdad hasta la adecuación de los espacios.	Anual, a partir de su implementación mediante informes de seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración (técnicos de prevención, igualdad y mantenimiento).	Acondicionamiento de espacios, mobiliario ergonómico, refrigerador, lavamanos, señalización.	Derivados de la implementación de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de salas habilitadas para lactancia. Nº de salas habilitadas para la extracción de leche materna. Nº de personas usuarias de estos espacios 		<ul style="list-style-type: none"> Comunicación realizada a la entidad de la existencia de estos espacios Valoración del personal usuario sobre la adecuación de las instalaciones
Indicador de impacto	Mejora percibida en la conciliación de la vida laboral y familiar por parte de las trabajadoras en periodo de lactancia. Incremento en la satisfacción laboral y reducción de absentismo relacionado con la maternidad.		

Medida 8.4. Adaptar puestos de trabajo para embarazadas, lactantes y personas en proceso de reincorporación laboral después del parto, para evitar la discriminación por maternidad.	
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.
Objetivo específico	Establecer procedimientos de evaluación y adaptación de los puestos de trabajo para trabajadoras embarazadas, lactantes o en proceso de reincorporación tras el parto, asegurando condiciones adecuadas de seguridad, bienestar y conciliación.
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral, con especial atención a las trabajadoras embarazadas, lactantes y reincorporadas tras baja por maternidad.
Prioridad	Alta

Responsables	Servicios Sociales y Prevención de riesgos laborales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el 1º año de vigencia del Plan de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Anual, mediante informes de seguimiento del Plan de Igualdad.
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de prevención, responsables de recursos humanos y de igualdad.	Equipos ergonómicos, mobiliario adaptado, herramientas alternativas seguras, espacios de descanso temporal.	Derivados de la implementación de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de adaptaciones de puesto realizadas a trabajadoras embarazadas o lactantes Nº de reincorporaciones gestionadas con medidas de adaptación. 		<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción del personal beneficiario con las medidas adoptadas Valoración positiva en las encuestas internas de clima laboral e igualdad
Indicador de impacto	Mejora de la percepción de apoyo institucional hacia la maternidad y la conciliación		

7. SEGUIMIENTOS, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones de actuación.

El seguimiento es un sistema de observación continuada, en el presente caso, del Plan de Igualdad, que se aprueba en una organización mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer el estado de la implantación del Plan de Igualdad y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación es un sistema que permitirá conocer el nivel de realización del Plan de Igualdad, así como su impacto y la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad de género en la organización.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

7.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del seguimiento

Los objetivos principales del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.
- Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.
- Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.
- Proponer mejoras.
- Definir nuevas estrategias.

Responsables del seguimiento y la evaluación

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Lardero es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y las medidas programadas. Además, corresponde a la Comisión de Igualdad el diseño de los indicadores de cumplimiento de cada una de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.

Además, el órgano de gobierno de la organización facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionar los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

Todas las acciones de seguimiento y evaluación se pondrán por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar el informe correspondiente.

Asimismo, a través de la Comisión de Igualdad, se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas

Para evaluar el Plan de Igualdad de una forma eficaz, se tomará como referencia el sistema de indicadores que se ha establecido para cada una de las medidas a implementar, así como el registro de las actuaciones de puesta en marcha de cada una de ellas.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Informe final y conclusiones.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

El Ayuntamiento de Lardero evaluará de forma periódica, como mínimo anualmente, los resultados de la implantación del Plan de Igualdad para evaluar si se están alcanzando los objetivos planteados, plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro o bien, si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados y así poder definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

El Plan de Igualdad será revisado al menos en dos ocasiones durante su vigencia mediante una evaluación intermedia y otra final, así como en los casos que así lo establezca la normativa.

La evaluación intermedia tendrá como finalidad conocer el estado del proceso de implantación del Plan de Igualdad y establecer, en caso necesario, las medidas de ajuste necesario.

La evaluación final, al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, tendrá por objeto elaborar un informe del estado de implantación del Plan de Igualdad y de su eficacia.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Lardero.

7.3. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán revisadas en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos fijados.

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivo de trabajo, el Plan de Igualdad se revisará de forma obligatoria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En caso que haya que añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos del Plan.
- En caso que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla del ente, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- En caso de resolución judicial que condene al ente 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

7.4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

Según el artículo 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la administración y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La reunión de seguimiento, evaluación y revisión se reunirá como mínimo una vez al año, estableciéndose reuniones semestrales para el seguimiento de aquellas medidas que requieren de una mayor prioridad.

En estas reuniones se analizará qué medidas han podido llevarse a cabo durante el período de ejecución de las mismas y que medidas no han podido llevarse a cabo, así como diversas observaciones y dificultades encontradas durante el proceso de implantación. Asimismo, se concretará qué medidas se seguirán llevando a cabo y la modificación de las mismas en los casos necesarios.

Finalmente, en cada reunión de seguimiento se realizará un informe que resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se aprecia que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las circunstancias anteriormente mencionadas.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Conformidad y firma de la alcaldía del Ayuntamiento de Lardero:



Conformidad y firma de las personas integrantes de la Comisión de seguimiento:

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras
 Marta Elguea Cantabrana	 Jose Luis Fernández Viguera
 Cristina Ruedez Herce	 Jaime Luna García

7.5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la administración y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor del plan, la comisión procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales más representativas el estado de las medidas y los resultados de las evaluaciones realizadas en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y/o Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, en ese sentido las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

- Conciliación: se designará a una tercera persona procurando el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.
- Mediación: se designará a un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor facilitadora en la búsqueda de un posible acuerdo o bien constatar el desencuentro.
- Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7.6. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Medidas	Primer año			Segundo año			Tercer año			Cuarto año					
	MESES 1-3	MESES 4-6	MESES 7-9	MESES 1-3	MESES 4-6	MESES 7-9	MESES 10-12	MESES 1-3	MESES 4-6	MESES 7-9	MESES 10-12	MESES 1-3	MESES 4-6	MESES 7-9	MESES 10-12
Temporalización															
Medida 1.1															
Medida 1.2															
Medida 1.3															
Medida 2.1															
Medida 2.2															
Medida 2.3															
Medida 3.1															
Medida 3.2															
Medida 4.1															
Medida 4.2															
Medida 4.3															
Medida 4.4															
Medida 5.1															
Medida 5.2															
Medida 5.3															
Medida 5.4															
Medida 6.1															
Medida 6.2															
Medida 6.3															
Medida 6.4															
Medida 7.1															
Medida 7.2															
Medida 7.3															
Medida 7.4															
Medida 8.1															
Medida 8.2															
Medida 8.3															
Medida 8.4															

