

# I PLAN DE IGUALDAD LABORAL (2024-2025)

**Ayuntamiento de Langreo**



## ÍNDICE

### JUSTIFICACIÓN

#### PROCEDIMIENTO: FASES

FASE 1: COMPROMISO: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

FASE 2: DIAGNÓSTICO

FASE 3: PLANIFICACIÓN: OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS  
EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

1. Acceso al Empleo y Promoción Profesional
2. Formación
3. Condiciones y Organización del trabajo
4. Retribuciones
5. Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
6. Prevención del Acoso en el ámbito del trabajo
7. Comunicación y Lenguaje

FASE 4: APROBACIÓN Y REGISTRO

FASE 5: IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PLAZO DE VIGENCIA

#### ANEXOS:

- I. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD LOCAL AYUNTAMIENTO DE LANGREO
- II. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE LANGREO

## I PLAN DE IGUALDAD LABORAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE LANGREO Y DEL CAI/CO DE PANDO (2024-2025)

### JUSTIFICACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal proclamado desde todos los ámbitos, tanto internacional por la *Convención de la ONU para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres (CEDAW)*, como nacional en la *Constitución Española de 1978* y en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Real y Efectiva entre mujeres y hombres*. En nuestro ámbito autonómico más cercano, el Principado de Asturias también lo reconoce en la *Ley 2/2011, de 11 de marzo para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género*.

Además, la igualdad es un derecho de toda persona trabajadora consagrado en el *Estatuto de los Trabajadores* y el *Estatuto Básico del Empleado Público*, disposiciones que imponen a empresas y Administraciones Públicas la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

De ahí la reforma introducida por el *Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que impuso la obligatoriedad de los Planes de Igualdad en las empresas.

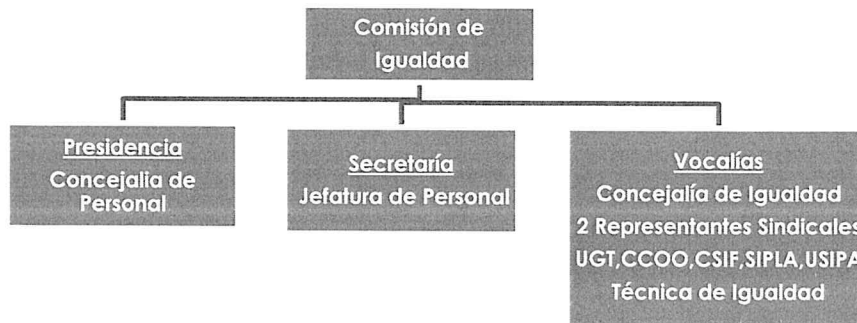
Todas las empresas deben respetar y garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y con tal fin, tienen la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, medidas que, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas deberán concretarse en la aprobación de un Plan de Igualdad, con el alcance, procedimiento y contenido previsto en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre*.

Este I Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Langreo tiene por tanto como finalidad, dar cumplimiento a los mandatos legales para alcanzar unas relaciones laborales libres de toda discriminación, implementando los cambios y las mejoras necesarios para que la igualdad sea un principio estratégico de su cultura organizativa.

## PROCEDIMIENTO: FASES

### FASE 1: COMPROMISO: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El primer paso en el proceso de aprobación del I Plan de Igualdad Laboral fue la formalización del compromiso alcanzado entre la Administración Local y las Organizaciones Sindicales con representación mediante la constitución de una comisión negociadora con la siguiente composición:



En el seno de dicha comisión, y según consta en el acta de la sesión celebrada en fecha 18 de septiembre de 2023, ese compromiso se formalizó con la firma de una "Declaración-Acuerdo de Compromiso de trabajo por la Igualdad de Género" de la que se dio cuenta al Pleno de la Corporación en la sesión ordinaria celebrada el 28 de septiembre de 2023.

En dicho documento se recogían un conjunto de decisiones y acuerdos alcanzados por ambas partes para la elaboración del plan, entre los cuales se encontraba la obligación de informar a la plantilla del acuerdo de trabajo alcanzado, y recabar su participación y colaboración.

Así, la totalidad de la plantilla fue informada del compromiso mediante la impartición de la acción formativa "Diseño e Implantación de un Plan de Igualdad Laboral y un Protocolo de Prevención del Acoso en el trabajo en una Entidad Local" a lo largo de los meses de octubre y noviembre de 2023, curso enmarcado en el Plan de Formación de las Entidades Locales AFEDAP 2023. Otra finalidad de esta formación fue que todo este proceso fuera participativo, propiciando las aportaciones individuales de la plantilla.

Además de expreso y por escrito, el compromiso debía ser público por lo que se procedió a la creación en la web municipal "www.ayto-langreo.es" de un espacio donde fue publicada toda la documentación asociada al trabajo de planificación.

## FASE 2: DIAGNÓSTICO

El siguiente acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión de Igualdad fue la realización del diagnóstico de situación real de la igualdad en el Ayuntamiento de Langreo, para lo cual se diseñó un cuestionario de recogida de datos que contenía un gran volumen de información tanto cuantitativa como cualitativa de cuyo estudio y análisis se concluyó en el informe que figura como anexo al plan.

## FASE 3: PLANIFICACIÓN

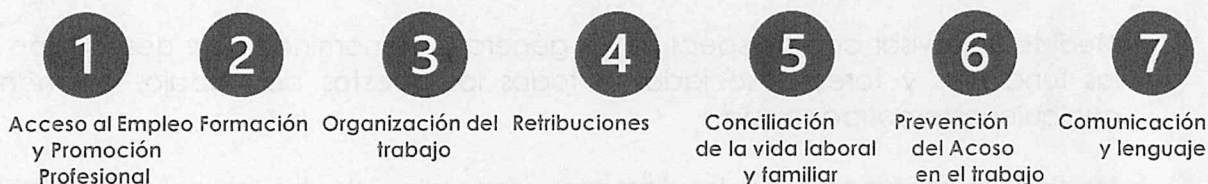
A resultas del diagnóstico, en esta fase del proceso la comisión negociadora implementó acuerdos sobre el contenido mínimo del plan recogido en el R.D 901/2020, fijando los objetivos, ejes de actuación y las medidas que se describen en adelante.

### OBJETIVO GENERAL

El I Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Langreo tendrá como objetivo general alcanzar un sistema de relaciones laborales libres de toda discriminación, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo, e incorporando la igualdad como un principio estratégico de su organización.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS: MEDIDAS Y EJES DE ACTUACIÓN

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 y el R.D 901/2020, el plan de igualdad es un "conjunto "ordenado" de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico, y tendentes a alcanzar en el seno de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres..." medidas que estarán relacionadas con los siete ejes de actuación siguientes:



## EJE 1: ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo mediante la incorporación de la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso selectivo.

**Medida 1:** Revisar en cada convocatoria que los requisitos y pruebas de acceso estén directamente relacionados con las funciones del puesto y no supongan discriminación:

1.a) En las pruebas escritas y orales se deberá tener especial cuidado con el uso de un lenguaje inclusivo.

1.b) En las pruebas físicas se garantizará que se adecúan al principio de igualdad con anterioridad a la redacción de las bases y con el asesoramiento de personal experto de ser necesario.

1.c) En las pruebas prácticas deberán estar directamente asociadas a las funciones y tareas del puesto, teniendo en cuenta los medios humanos y materiales a emplear (carretillas, plataformas, andamios, manipulación manual de cargas..) y las diferencias morfológicas entre mujeres y hombres.

**Medida 2:** Promover en caso de igualdad de capacitación, la prioridad de acceso a mujeres y hombres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la presencia de cada género sea inferior al 40%.

**Medida 3:** Garantizar el cumplimiento del principio de composición equilibrada en los tribunales de selección, mediante la designación de mujeres y hombres, titulares y suplentes con capacitación, competencia y preparación adecuada.

Se entiende que habrá una representación equilibrada cuando en los tribunales de más de 4 miembros cada sexo esté representado al menos en un 40% y no más de un 60%. En el resto de tribunales, cuando ambos sexos estén representados.

**Medida 4:** Incorporar en las bases de los procesos selectivos, una cláusula por la que en situaciones excepcionales el tribunal deberá contar de forma preceptiva con un asesoramiento en igualdad y emisión de un informe de impacto de género de todo el proceso selectivo (pruebas, requisitos, tribunal...), a través de la Técnica de Igualdad existente en el Ayuntamiento.

**Medida 5:** Revisar con perspectiva de género la denominación y descripción de las funciones y tareas asociados a todos los puestos de trabajo, eliminando cualquier estereotipo sexista.

**Medida 6:** Incorporar en los temarios generales de los procesos selectivos, contenidos sobre igualdad de género y prevención de la violencia, que serán diseñados desde el Servicio de Igualdad y compartidos en la web municipal.

**Medida 7:** Aplicar la Instrucción sobre uso inclusivo del lenguaje e imágenes a cualquier comunicación y documentación que se genere en el proceso selectivo.

**OBJETIVO:** Favorecer la promoción profesional y acceso a puestos de responsabilidad en todos los departamentos municipales para las personas del sexo menos representado en igualdad de condiciones.

**Medida 1:** Promover la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de responsabilidad.

**Medida 2:** Fomentar la promoción interna a través de concursos de traslados.

**Medida 3:** Articular fórmulas o canales de difusión de los diferentes procesos de promoción que garanticen la igualdad en el acceso a la información.

**Medida 4:** Incluir en la valoración de méritos la formación en materia de igualdad de género a partir de las 9 horas de duración de la acción formativa.

**Medida 5:** Convocar anualmente una asamblea general para informar a la plantilla de la evolución en la aplicación del I Plan de Igualdad Laboral, con especial referencia a futuras promociones o convocatorias de puestos.

## EJE 2: FORMACIÓN

**OBJETIVO:** Sensibilizar al personal municipal en materia de igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres a través de la formación continua.

**Medida 1:** Promover la formación relacionada con la igualdad de género entre el personal, para que además sea una herramienta de promoción profesional.

**Medida 2:** Proponer anualmente la inclusión en los diferentes planes de formación dirigidos a las Entidades Locales, de contenidos relacionados con la igualdad de género y la prevención del acoso en el ámbito del trabajo.

**Medida 3:** Fomentar la participación en los cursos de formación sobre igualdad de género, prevención del acoso en el ámbito laboral y prevención de la violencia de género.

**Medida 4:** Incluir la formación sobre igualdad de género y prevención del acoso como mérito a valorar en el acceso a puestos de jefatura y responsabilidad.

## EJE 3: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**OBJETIVO:** Revisar las condiciones organizativas del trabajo de forma que contribuyan a mejorar el clima y la salud laboral de la plantilla, y favorecer su motivación.

**Medida 1:** Realizar un estudio sobre la salud psicosocial desde una perspectiva de género.

**Medida 2:** Analizar la situación actual del teletrabajo en el Ayuntamiento y estudiar la implementación de nuevas medidas que mejoren su ejercicio.

**Medida 3:** Facilitar la flexibilidad horaria con carácter general, ampliando la franja horaria del control de presencia.

## EJE 4: RETRIBUCIONES

**OBJETIVO:** Garantizar el principio de igualdad retributiva, corrigiendo o reduciendo la brecha salarial que pudiera detectarse dentro de la empresa a partir del sistema de valoración de puestos de trabajo.

**Medida 1:** Realizar una auditoría retributiva que deberá acompañar al I Plan de Igualdad, teniendo en cuenta complementos salariales variables.

**Medida 2:** Difundir la existencia de un Registro Retributivo como instrumento dirigido a garantizar la transparencia de la empresa.

**Medida 3:** Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo (RPT) con una perspectiva de género.

## EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

**OBJETIVO:** Profundizar en la implantación de medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.

**Medida 1:** Revisar todas las medidas de conciliación vigentes y mejorar las condiciones de su ejercicio.

**Medida 2:** Promover entre la plantilla el conocimiento de las medidas de conciliación mediante la adecuada publicidad en la web municipal y a través de un plan periódico de difusión (guías, dípticos..etc)

**Medida 3:** Promover una mayor corresponsabilidad entre trabajadores y trabajadoras mediante una campaña de sensibilización acerca de la importancia del reparto de responsabilidades familiares y domésticas.

## EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

**OBJETIVO:** Adoptar las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, mediante la prevención, intervención e implantación de un protocolo de actuación.

**Medida 1:** Revisar el contenido y el procedimiento del vigente *Protocolo de Prevención del acoso en el ámbito del trabajo*.

**Medida 2:** Difundir el protocolo entre la plantilla y la Corporación Municipal.

**Medida 3:** Incorporar una cláusula sobre la obligación del cumplimiento del protocolo, en todos los contratos que el Ayuntamiento celebre con empresas en el ámbito del sector público.

**Medida 4:** Poner en marcha un Canal de Denuncias en cumplimiento de lo dispuesto en la *Ley 2/2023, de 20 de febrero de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción*, y como garantía del anonimato de las personas afectadas por el protocolo.

**Medida 5:** Impartir acciones de formación obligatorias y periódicas sobre el contenido del protocolo al personal municipal con puestos de jefatura y responsabilidad.

**Medida 6:** Promover la detección precoz de posibles situaciones de acoso mediante la realización de pruebas de evaluación de la salud psicosocial por un equipo interdisciplinar especializado en riesgos laborales (Servicio de Prevención Ajeno)

## EJE 7: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

**OBJETIVO:** Vigilar y promover el uso de un sistema de comunicación (lenguaje administrativo, imágenes..) que deje patente el compromiso con la igualdad de género.

**Medida 1:** Elaborar una instrucción sobre uso de un lenguaje inclusivo en el ámbito administrativo (glosario de términos neutros, modelos normalizados...etc)

**Medida 2:** Revisar periódicamente la documentación administrativa y los contenidos compartidos en la web municipal desde una perspectiva de género.

**Medida 3:** Incorporar cláusulas sociales en las licitaciones para incentivar la contratación con empresas que cumplan con la normativa vigente en igualdad o hayan sido distinguidas por su compromiso con la igualdad de género.

**Medida 4:** Incorporar como requisito previo en las bases reguladoras de las subvenciones municipales, el cumplimiento por la entidad solicitante de la normativa vigente en materia de igualdad de género.

**Medida 5:** Recoger y recopilar datos estadísticos con enfoque de género desde todos los departamentos municipales, de forma que aparezcan desagregados por sexo.

## FASE 4: APROBACIÓN Y REGISTRO

Tras el dictamen favorable de la *Mesa General de Negociación* en reunión celebrada el 19 de enero de 2024, el I Plan de Igualdad Laboral fue sometido a su aprobación definitiva por acuerdo del Pleno de la Corporación en fecha 25 de enero de 2024.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 del R.D 901/2020, tras su aprobación será remitido a la Autoridad Laboral para inscripción y registro en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN. PLAZO DE VIGENCIA

Este I Plan de Igualdad Laboral será de aplicación a todo el personal, funcionario o laboral, fijo o temporal del Ayuntamiento de Langreo y del CAI/CO de Pando, mientras su relación laboral permanezca vigente.

La Comisión de Igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del R.D 901/2020, acordó fijar para este I Plan una vigencia de dos años durante el periodo 2024-2025.

## FASE 5: IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Ayuntamiento de Langreo iniciará de inmediato la implantación de las medidas previstas, a cuyo efecto se constituirá un *Grupo de Trabajo* o *Comisión Técnica*, de la cual formará parte el personal técnico que se designe en representación de las áreas de trabajo competencia de las diferentes concejalías.

La comisión estará coordinada desde la Unidad de Personal, contando con el asesoramiento del Servicio de Igualdad.

# Ayuntamiento de Langreo

En el seno de dicha comisión técnica se fijará el lugar y la periodicidad de sus reuniones, con arreglo al siguiente cronograma de implantación:

| EJES DE ACTUACIÓN<br>MEDIDAS                          | AÑO 2024 |    |    |    | AÑO 2025 |    |    |    |
|---|----------|----|----|----|----------|----|----|----|
|   | 1T       | 2T | 3T | 4T | 1T       | 2T | 3T | 4T |
| Constitución Comisión Técnica                         | X        |    |    |    |          |    |    |    |
| Eje 1. Acceso al Empleo y promoción profesional       | X        | X  | X  |    |          |    |    |    |
| Eje 2. Formación                                      |          |    | X  | X  | X        | X  |    |    |
| Eje 3. Condiciones y organización del trabajo         |          |    | X  | X  | X        | X  |    |    |
| Eje 4. Retribuciones                                  |          |    |    | X  | X        |    |    |    |
| Eje 5. Conciliación Vida Laboral, Personal y Familiar | X        | X  | X  | X  | X        | X  | X  | X  |
| Eje 6. Prevención del Acoso en el trabajo             | X        | X  | X  |    |          |    |    |    |
| Eje 7. Comunicación y Lenguaje                        | X        | X  | X  | X  |          |    |    |    |
| Evaluación Intermedia                                 |          |    |    | X  |          |    |    |    |
| Evaluación Final                                      |          |    |    |    |          |    |    | X  |

El plan nace como un instrumento vivo, de forma que las medidas que contempla deberán poder ser revisadas, corregidas o modificadas, en el caso de considerarse necesario en el transcurso de la implantación, asumiendo la Comisión de Igualdad la obligación de realizar al menos dos evaluaciones:

1º. Evaluación intermedia: a fecha límite 15 de diciembre de 2024

2º. Evaluación final: a fecha límite 15 de diciembre de 2025

La Comisión de Igualdad fijará la naturaleza de las evaluaciones y los indicadores a seguir, que entre otros deberán poder medir el proceso de implantación, los resultados alcanzados y el impacto o acercamiento a la igualdad en la Administración Local, obtenido con el I Plan.

# Ayuntamiento de Langreo

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede expuesto, firman el I Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Langreo, las partes intervinientes en representación de la Administración Local y de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación, de lo que como secretario certifico:

## Por la Administración Local

D. Roberto Marcos García Rodríguez  
Alcalde-Presidente

D<sup>a</sup>. Paula Díaz Díaz  
Concejala Grupo IU-MÁS PAÍS-IAS

D<sup>a</sup>. María Isabel Panadero Cabanas  
Concejala Grupo IU-MÁS PAÍS-IAS

D. Pablo Álvarez Fernández  
Concejal Grupo IU-MÁS PAÍS-IAS

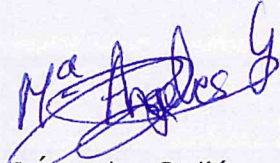
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Antonia García Martínez  
Concejala Grupo PP

D<sup>a</sup>. Cristina Cuesta Castaño  
Concejala Grupo PP

# Ayuntamiento de Langreo

## Por las Organizaciones Sindicales

SINDICATO CC.OO



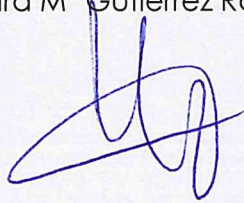
D<sup>ª</sup>. M<sup>ª</sup> Ángeles Gutiérrez Suárez



D. Alberto Rodríguez Martín

SINDICATO CSIF

D<sup>ª</sup>. Sara M<sup>ª</sup> Gutiérrez Rodríguez



D. Nicolás Manuel Caballero García



SINDICATO USIPA

D. Juan Carlos Fernández Mastache



D. Manuel Cardalda Martínez



SINDICATO SIPLA

D. Rubén Puente Rueda



