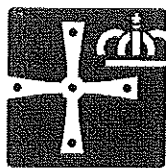


**I PLAN DE  
IGUALDAD PARA LA  
PLANTILLA  
AYUNTAMIENTO  
DE OVIEDO**

2022-26

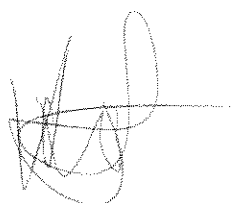
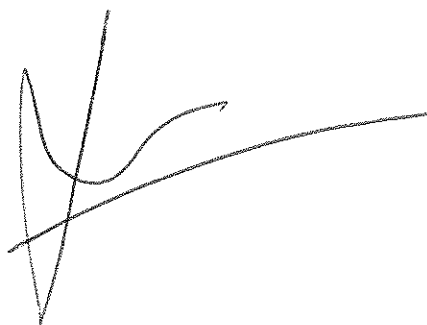


**OVIEDO**.es  
AYUNTAMIENTO

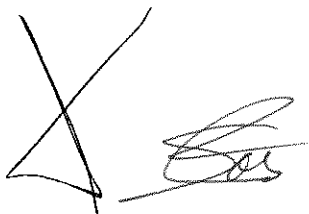
*[Handwritten signatures]*

## ÍNDICE

I. CONTEXTUALIZACIÓN	2
II. COMISIÓN NEGOCIADORA	3
III. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	4
IV. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
V. EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS	8
EJE 1: ACCESO Y PROMOCIÓN	9
EJE 2: RETRIBUCIONES	13
EJE 3: SALUD LABORAL	14
EJE 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	15
EJE 5: FORMACIÓN	16
EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO	17
EJE 7: COMUNICACIONES	18
VI. RECURSOS MATERIALES	19
VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
VIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	20
IX. CRONOGRAMA	21



1



## I. CONTEXTUALIZACIÓN

El Ayuntamiento de Oviedo ha elaborado el presente Plan de Igualdad para su personal dando respuesta a su compromiso en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a las obligaciones señaladas en la normativa.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones empresariales -públicas y privadas- de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, la ley establece en su artículo 45 que las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y en el caso de las empresas con una plantilla de 50 personas o superior deberán realizar un plan de igualdad.

En el ámbito autonómico, la **Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género**, refleja la obligación de los organismos públicos de elaborar planes de igualdad en su Art.

*43 Planes de igualdad en la Administración del Principado de Asturias:*

*1. La Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

Finalmente, el **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** recoge en su disposición adicional séptima la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar planes de igualdad dirigidos a su personal:

*1. Las Administraciones Públicas 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.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el*

*convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

El artículo 46 de la LOIEMH define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar 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.

## II. COMISIÓN NEGOCIADORA

La LOI recoge así mismo la obligación de negociación, tanto del diagnóstico como del plan de igualdad, con la representación legal de las personas trabajadoras.

El proceso de elaboración del plan de igualdad se ha iniciado con la **Constitución de la Comisión Negociadora** con presencia de representación sindical y de puestos de responsabilidad del personal municipal. La Comisión Negociadora tras su constitución ha realizado varias **formaciones en materia de igualdad** que han versado sobre la metodología para la elaboración de planes, la igualdad retributiva, y la igualdad en los procesos de acceso y promoción en las administraciones públicas.

El siguiente paso ha sido la realización de un **diagnóstico de situación**, a partir del cual se han detectado los posibles aspectos de mejora en torno a los cuales definir los objetivos y actuaciones a poner en marcha. A su vez se ha realizado la **auditoría retributiva**.

Tanto el diagnóstico como el plan de igualdad ha sido debatido, negociado y acordado por la Comisión Negociadora.

Fruto de dicho trabajo se presenta el presente I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Oviedo, que posee una **vigencia de 4 años** (septiembre 2022 –septiembre 2026) y es de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento, tanto al personal funcionario como al laboral y temporal, perteneciente a todos los centros de trabajo. El plan se considera en vigor hasta la finalización del proceso de elaboración del siguiente plan.

### III. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico ha sido elaborado siguiendo las obligaciones en materia de igualdad señaladas en la normativa en vigor para las administraciones locales, e incorporando, además, otros datos y análisis, que superan dichas obligaciones y permiten un mejor diagnóstico y una imagen más detallada de las posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres de la organización. A su vez, el Ayuntamiento también ha realizado una auditoría retributiva. Durante el proceso de realización del diagnóstico, la auditoría retributiva y el plan de igualdad, el Ayuntamiento de Oviedo ha contado con el apoyo de una entidad externa experta en igualdad.

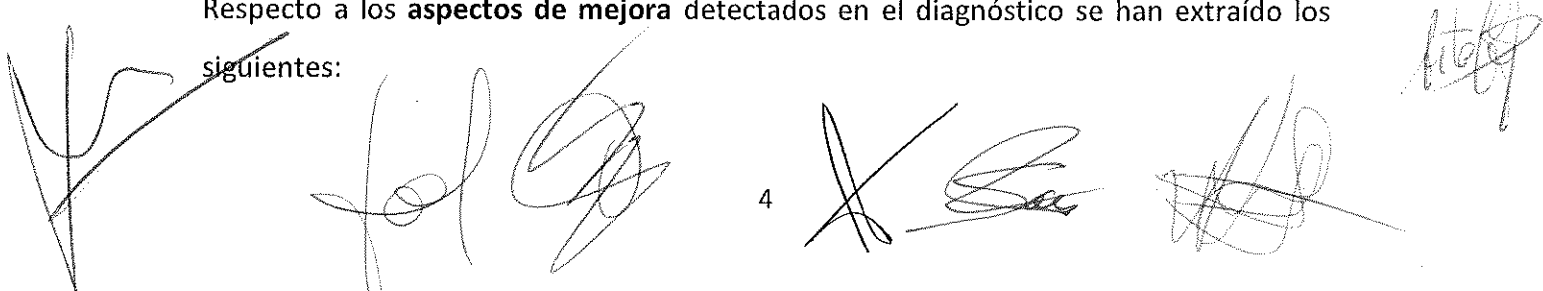
La **conclusión principal** del diagnóstico es que a pesar de que en las cifras globales la presencia según sexo en el Ayuntamiento está equilibrada, existen grandes diferencias en las posiciones ocupadas por mujeres y hombres debidas a una fuerte segregación por sexo de las áreas de trabajo y los puestos, y las diferentes condiciones laborales de los mismos, de tal forma que los trabajadores se concentran en el área de seguridad ciudadana, con una elevada antigüedad y relación funcionarial, mientras que las trabajadoras se concentran en servicios sociales y en escuelas infantiles, con contratos laborales y mayor temporalidad.

Como **principales puntos fuertes** a destacar de la gestión de personal del Ayuntamiento de Oviedo se extrajeron las siguientes conclusiones del diagnóstico:

Se destaca la evolución positiva en los últimos años de la presencia de mujeres y hombres que puede servir para alcanzar de manera progresiva una mayor presencia de mujeres en el global de la entidad y en los puestos de responsabilidad, destacando positivamente la promoción de mujeres en la policía local y la implantación de baremos diferenciados en las pruebas físicas de la última convocatoria del SEIS.

El Ayuntamiento de Oviedo cuenta, además, con un amplio número de recursos para facilitar la conciliación y corresponsabilidad laboral, familiar y personal.

Respecto a los **aspectos de mejora** detectados en el diagnóstico se han extraído los siguientes:



4

Hay una marcada segregación por sexo en áreas, departamentos y puestos de trabajo, con una masculinización del área de Seguridad Ciudadana, departamentos de Policía local y SEIS, y puestos de agente y bombero/a; y feminización del área de Educación y Atención a las personas e Igualdad, departamentos de Escuelas Infantiles y Servicios Sociales, y puestos de educador/a infantil y trabajador/a social. Los puestos de Agente y Jefatura de dotación del SEIS, que suponen un volumen importante de personal, cuentan únicamente con presencia de trabajadores.

Se observa una infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad.

Los resultados de los procesos de selección y de promoción muestran un bajo porcentaje de acceso para mujeres, debido al elevado volumen de plazas para la policía local y el SEIS, y el escaso acceso a las mismas de las mujeres. En los procesos de selección y promoción también se ha observado un impacto negativo para las mujeres en un proceso selectivo de la policía local, y que no se habían incorporado baremos diferenciados por sexo en las pruebas físicas del SEIS hasta el año 2021, y que estos baremos además no incluyen las pruebas de trabajo.

Hay una escasa presencia de mujeres en los tribunales de selección, destacando la total masculinización de los tribunales de los procesos selectivos de la policía local y del SEIS.

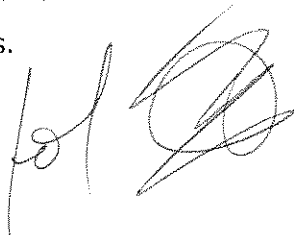
La mitad de los temarios de las convocatorias de oposición no incluyeron ningún tema relacionado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la formación para la promoción han participado un mayor número de hombres que de mujeres.

En relación con las retribuciones, cabe señalar que hay una mayor presencia de mujeres en los rangos retributivos más bajos.

El valor de la brecha global sobre las retribuciones medias es de 11,36% - contando a todo el personal -, o de 9,40% - analizando únicamente al personal contratado todo el año a jornada completa -. El valor de la mediana es superior en ambos casos lo que indica que las trabajadoras poseen peores condiciones de contratación y que existen retribuciones con valores extremos.

Las trabajadoras perciben, de manera general, un menor porcentaje de los distintos complementos.



En cuanto a la utilización de una comunicación inclusiva cabe señalar que se utilizó de manera sistemática el masculino genérico en la redacción del *Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Oviedo 2021*, en las convocatorias de selección y acceso al empleo público analizadas, y en el Catálogo de puestos-tipo.

## IV. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Ayuntamiento de Oviedo ha realizado una auditoría retributiva de forma paralela al diagnóstico del plan de igualdad, entre los meses de enero y junio del 2022. La auditoría incluye, en conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

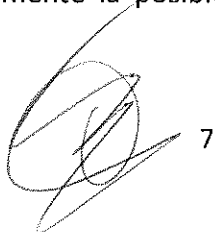
Un diagnóstico de la situación retributiva, teniendo en cuenta para ello:

- Una evaluación de la valoración de los puestos de trabajo (VPT) a partir de:
  - o La revisión de los factores utilizados en la VPT. Se concluye que:
    - En la valoración de los distintos puestos quedan fuera de la RPT los puestos de Técnicas de Educación Infantil.
    - Los factores que se incluyen de forma global cumplen con los criterios de adecuación y objetividad, si bien dejan fuera la valoración de cuestiones que tradicionalmente han sido obviadas y que están presentes en muchos puestos feminizados, por lo que podrían ser mejorados en lo que respecta al criterio de totalidad
  - o La revisión de puntuaciones asignadas a los puestos de trabajo. Se concluye que:
    - Se observa una progresión coherente de las puntuaciones en relación con los niveles de responsabilidad y con los grupos y niveles de clasificación del personal.

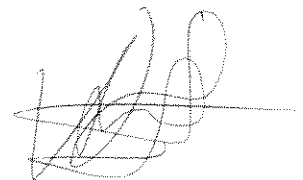
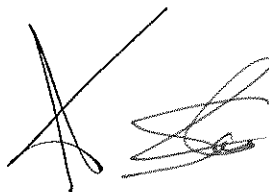
- Quedan fuera de la valoración de puestos factores que afectan a las retribuciones (hay diferencias salariales entre mujeres y hombres que comparten los mismos puntos de valoración en el Específico).
- Un análisis de factores desencadenantes de diferencias retributivas. Se concluye que estos factores desencadenantes son principalmente debidos a las diferencias en el acceso a determinados puestos y áreas y la elevada segregación en los puestos desempeñados por mujeres y hombres, y sus consecuencias sobre la promoción y las retribuciones.
- Un plan de actuación. Las actuaciones a poner en marcha son:
  - Incorporar en la valoración de puestos factores correctores para aumentar su peso sobre las retribuciones totales (Responsabilidad sobre el bienestar de las personas; Esfuerzo emocional...)
  - Valorar la aplicación de complementos destinados a cubrir especiales situaciones de desempeño a puestos feminizados
  - Poner en marcha medidas para favorecer un mayor acceso de mujeres a los puestos de seguridad ciudadana

Estas actuaciones a poner en marcha se han incorporado como medidas en el plan de igualdad:

- Incorporar en la próxima evaluación de puestos la perspectiva de género
- Establecer un plan para el análisis de las causas de las diferencias retributivas de aquellos colectivos feminizados de salarios más bajos y establecer un plan para su subsanación.
- Establecer baremos diferenciados por sexo en las pruebas de trabajo de los procesos selectivos del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.
- En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas: modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.
- Estudiar jurídicamente la posible implantación de las siguientes acciones positivas:



7



- Incluir en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y bolsas de empleo, un criterio de desempate favorable, ante igual puntuación, hacia las mujeres en aquellas categorías profesionales a cubrir en las que su representación no alcance el 40% del total
- Reservar un porcentaje de las plazas para mujeres en los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre y de promoción para los puestos relacionados con el área de Seguridad Ciudadana, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dicha área.

La vigencia de la auditoría retributiva es de 4 años, paralela a la del plan de igualdad.

## V. EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El plan se estructura en **7 ejes de intervención**. Los ejes han sido ordenados y priorizados en función de la valoración de su grado de importancia-impacto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados encontrados en el diagnóstico.

Dentro de cada uno de los ejes se establecen distintos **objetivos y medidas** de actuación, y para cada de las medidas se definen el plazo de ejecución, las personas o departamentos responsables y los indicadores previstos para el seguimiento y evaluación. Los recursos materiales necesarios para la puesta en marcha se detallan en un apartado específico para todas las medidas del plan.

## EJE 1: ACCESO Y PROMOCIÓN

<b>Objetivo 1</b>	Favorecer la entrada de mujeres en los puestos y departamentos en los que estén infrarrepresentadas
-------------------	---

<b>Objetivo 2</b>	Promover las condiciones para garantizar la promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad
-------------------	---

<b>Medida 1</b>	En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas: modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022-2023
<b>Responsable/s implantación</b>	Seguridad Ciudadana
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificaciones realizadas desde la perspectiva de género en los baremos o marcas</li> <li>- Modificaciones realizadas en el orden de las pruebas de las convocatorias con pruebas físicas</li> </ul>

<b>Medida 2</b>	Establecer baremos diferenciados por sexo en las pruebas de trabajo de los procesos selectivos del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022-2023
<b>Responsable/s implantación</b>	SEIS
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria con los baremos diferenciados en las pruebas de trabajo del S.E.I.S</li> <li>- Evolución del porcentaje de mujeres</li> </ul>

<b>Medida 3</b>	Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de empleo público o promoción interna.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuaciones puestas en marcha para implantar el uso de un lenguaje inclusivo en las convocatorias</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de convocatorias redactadas en lenguaje inclusivo con respecto del total de convocatorias convocadas tras la aprobación del Plan de Igualdad.</li> </ul>
--	---

<b>Medida 4</b>	<p>Estudiar jurídicamente la posible implantación de las siguientes acciones positivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y bolsas de empleo, un criterio de desempate favorable, ante igual puntuación, hacia las mujeres en aquellas categorías profesionales a cubrir en las que su representación no alcance el 40% del total</li> <li>- Reservar un porcentaje de las plazas para mujeres en los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre y de promoción para los puestos relacionados con el área de Seguridad Ciudadana, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dicha área</li> </ul>
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-24
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de Personal
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados obtenidos con el estudio jurídico</li> <li>- Actuaciones puestas en marcha a partir de los resultados obtenidos</li> </ul>

<b>Objetivo 3</b>	Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público
-------------------	---

<b>Medida 5</b>	Introducir contenidos relativos a la igualdad de género y a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los temarios de las pruebas de selección
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de los contenidos de igualdad incorporados en los temarios</li> <li>- % de procesos selectivos en los que se incorporan contenidos de igualdad en los temarios</li> </ul>

<b>Medida 6</b>	Valorar como mérito la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en los procesos de selección, como en la promoción profesional.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuaciones puestas en marcha para valorar la formación en igualdad en los procesos de selección y promoción profesional</li> <li>- % de procesos selección y de promoción en los que se valora como mérito la formación en género</li> </ul>

<b>Objetivo 4</b>	Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección
-------------------	---

<b>Medida 7</b>	Incrementar de forma progresiva el porcentaje de mujeres en los tribunales de selección y comisiones de valoración de Seguridad Ciudadana. En caso de que no sean paritarios, se emitirá un informe indicando las causas para buscar soluciones para los próximos tribunales
<b>Plazo de ejecución</b>	2022-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Seguridad Ciudadana. Tribunales de los procesos selectivos
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de tribunales cumplen el criterio de paridad</li> <li>- Características de los informes emitidos y las soluciones detectadas y puestas en marcha</li> </ul>

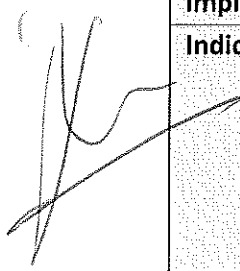
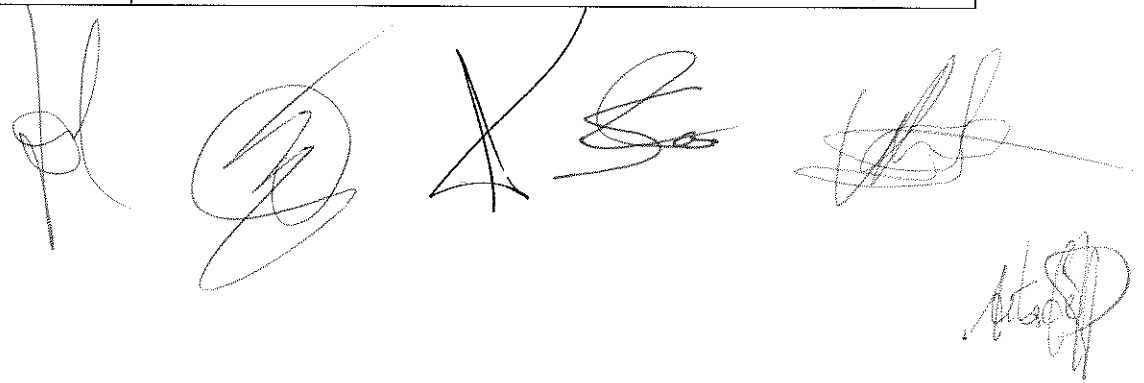
<b>Objetivo 5</b>	Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas de acceso y promoción
-------------------	--

<b>Medida 8</b>	Recoger los datos desagregados por sexo de los procesos de selección y promoción: puestos que se van a cubrir por áreas/departamentos, número de personas que se presentan para cada puesto, y número de personas que superan cada prueba, y número de personas seleccionadas, con el fin de desarrollar informes de impacto de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022-2026

<b>Responsable/s implantación</b>	Secretaría de los Tribunales de los procesos selectivos.
<b>Indicadores</b>	– % de tribunales que recogen los datos desagregados

<b>Medida 9</b>	Realizar un registro con los datos desagregados por sexo de los procesos de selección y promoción de cara a su seguimiento y valoración.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de Promoción de la Igualdad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Existencia de registro de los datos</li> <li>– Actuaciones puestas en marcha para analizar el impacto de género de los procesos selectivos</li> <li>– % de informes de impacto de género realizados respecto al total de pruebas selectivas.</li> <li>– Resultados de los informes de impacto de género de los procesos de selección y promoción: % de informes con resultado negativo, positivo y neutro</li> </ul>

<b>Medida 10</b>	Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos y de promoción en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo
<b>Plazo de ejecución</b>	2024-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Comisión Negociadora
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Características de las pruebas selectivas y promoción en las que ha sido detectado un impacto negativo de género</li> <li>– Actuaciones llevadas a cabo para la revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos y de promoción en los que se detecte un impacto negativo de género, y efectos obtenidos.</li> </ul>

## EJE 2: RETRIBUCIONES

<b>Objetivo 6</b>	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de valor equivalente
-------------------	--

<b>Medida 11</b>	Establecer un plan para el análisis de las causas de las diferencias retributivas de aquellos colectivos feminizados de salarios más bajos y establecer un plan para su subsanación.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Comisión Negociadora
<b>Indicadores</b>	– Características del plan de análisis desarrollado, de los resultados obtenidos y de las actuaciones de subsanación puestas en marcha

<b>Medida 12</b>	Poner en marcha indicadores de seguimiento de las retribuciones anuales que garanticen la transparencia y la información de manera fiel y actualizada, de las diferencias salariales entre el personal del Ayuntamiento.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal
<b>Indicadores</b>	– Existencia y características del sistema de indicadores elaborado. – Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres

<b>Medida 13</b>	Incorporar en la próxima evaluación de puestos la perspectiva de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2025-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Comisión Negociadora RPT
<b>Indicadores</b>	– Actuaciones puestas en marcha para incorporar la perspectiva de género en el análisis de puestos

### EJE 3: SALUD LABORAL

<b>Objetivo 7</b>	Aplicar la perspectiva de género en la gestión de la Prevención de riesgos y salud laboral
-------------------	--

<b>Medida 14</b>	Formar en igualdad y perspectiva de género al personal de Riesgos Laborales para el desarrollo de acciones preventivas.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de PRL
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones formativas realizadas</li> <li>- % del personal formado</li> </ul>

<b>Medida 15</b>	Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos más feminizados.
<b>Plazo de ejecución</b>	2024-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de PRL
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº y características de los puestos de trabajo de los que se ha realizado una evaluación de los riesgos psicosociales.</li> <li>- Actuaciones puestas en marcha para mejorar la prevención de riesgos en los puestos más feminizados</li> </ul>

<b>Objetivo 8</b>	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
-------------------	---

<b>Medida 16</b>	Diseño y desarrollo de campañas de sensibilización e información sobre conceptos clave y el procedimiento de actuación según el protocolo ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de PRL
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de las campañas puestas en marcha para sensibilizar e informar sobre el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</li> </ul>



## EJE 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

<b>Objetivo 9</b>	Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
-------------------	--

<b>Medida 17</b>	Realizar campañas para promover la corresponsabilidad entre el personal municipal y fomentar entre los trabajadores la utilización de las medidas de conciliación del Ayuntamiento.
<b>Plazo de ejecución</b>	2024-2025
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de Promoción de la Igualdad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de difusión puestas en marcha</li> <li>- % de trabajadores informados.</li> <li>- Evolución en el porcentaje de hombres que solicitan permisos, excedencias y medidas de conciliación desde la puesta en marcha de la medida</li> </ul>

<b>Medida 18</b>	Adaptación de las pruebas (fechas y horas) de los procesos de selección para las trabajadoras que no puedan asistir al llamamiento por motivos de embarazo o parto debidamente acreditados. Se deberá de expresar esta posibilidad en la convocatoria.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de convocatorias que recogen esta medida</li> <li>- Nº de candidatas a las que se les ha tenido que adaptar la prueba.</li> </ul>



## EJE 5: FORMACIÓN

<b>Objetivo 10</b>	Desarrollar acciones formativas dirigidas a la plantilla orientadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
--------------------	---

<b>Medida 19</b>	Formar a todo el personal con carácter obligatorio en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal - Formación
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº y tipología de acciones formativas en igualdad realizadas de manera obligatoria para toda la plantilla.</li><li>- Nº de trabajadoras y trabajadores participantes en las acciones formativas en materia de igualdad</li></ul>

<b>Medida 20</b>	Realizar formación en lenguaje incluyente para todo el personal municipal.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal - Formación
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº de acciones formativas en comunicación incluyente realizadas</li><li>- % del personal formado en lenguaje inclusivo</li></ul>

<b>Medida 21</b>	Continuar con las acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal - Formación
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº y tipología de acciones formativas especializadas sobre igualdad puestas en marcha</li><li>- Nº de trabajadoras y trabajadores según área participantes en las acciones formativas especializadas sobre igualdad</li></ul>


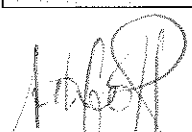



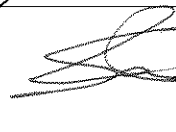
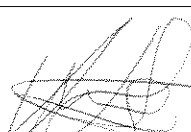
<b>Medida 22</b>	Dar preferencia a las trabajadoras en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación destinados a la promoción profesional a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de personal - Formación
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nº de trabajadoras y trabajadores que participaron en los cursos de formación destinados a la promoción</li> <li>– Evolución del % de trabajadoras y trabajadores que participaron en estos cursos</li> </ul>

## EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>Objetivo 11</b>	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género
--------------------	---

<b>Medida 23</b>	Desarrollar acciones de información y sensibilización sobre los derechos que la ley contempla para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2024
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de Promoción de la Igualdad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acciones de información y sensibilización puestas en marcha</li> <li>– % del personal al que se ha informado de los derechos de las trabajadoras VVG</li> </ul>

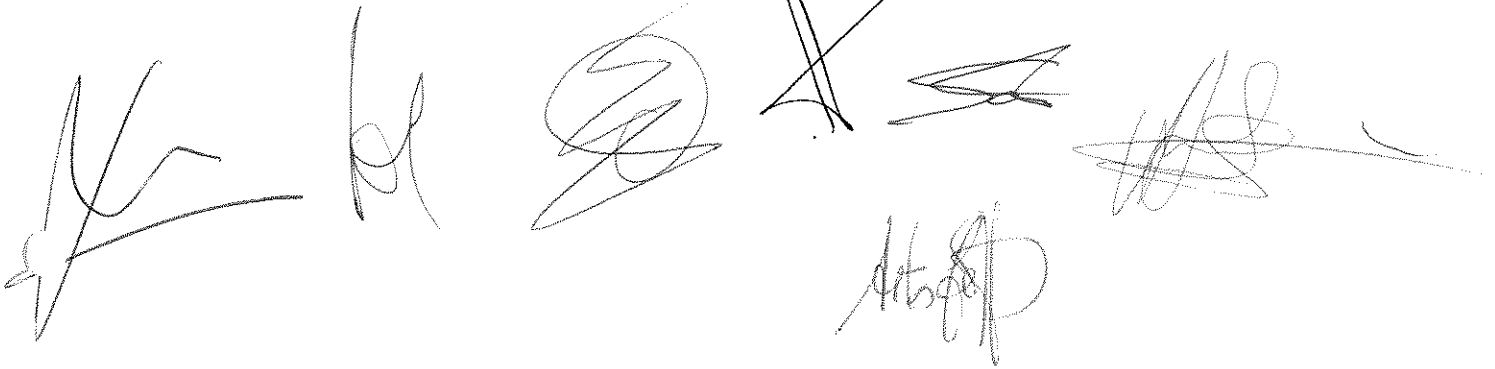
<b>Medida 24</b>	Ofrecer asesoramiento y apoyo psicológico especializado a las trabajadoras en situación de violencia de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2026
<b>Responsable/s implantación</b>	Sección de Promoción de la Igualdad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Acciones de asesoramiento y apoyo psicológico especializado puestas en marcha</li> <li>– Nº de trabajadoras que utilizan el recurso</li> </ul>

## EJE 7: COMUNICACIONES

<b>Objetivo 12</b>	Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales
--------------------	--

<b>Medida 25</b>	Revisar y adaptar de manera progresiva los documentos existentes de comunicación externa e interna a un lenguaje inclusivo, en especial el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Oviedo, convocatorias de selección y promoción, el Catálogo de puestos tipo, así como la página web
<b>Plazo de ejecución</b>	2023-2025
<b>Responsable/s Implantación</b>	Todo el personal responsable municipal
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actuaciones puestas en marcha para la revisión y adaptación de la documentación del Ayuntamiento</li><li>- Documentos revisados</li></ul>

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or initials with a surname.

## VI. RECURSOS MATERIALES

La mayor parte de las medidas contenidas en el plan necesita como único recurso para su puesta en marcha el tiempo de dedicación de las personas involucradas en el desarrollo de las medidas, ya que supone una modificación en las prácticas de gestión. Solamente se prevé como coste directo aquellas medidas que supongan la contratación externa, como la organización de acciones formativas.

Se realizará una asignación presupuestaria anual en función de las actividades programadas cada año.

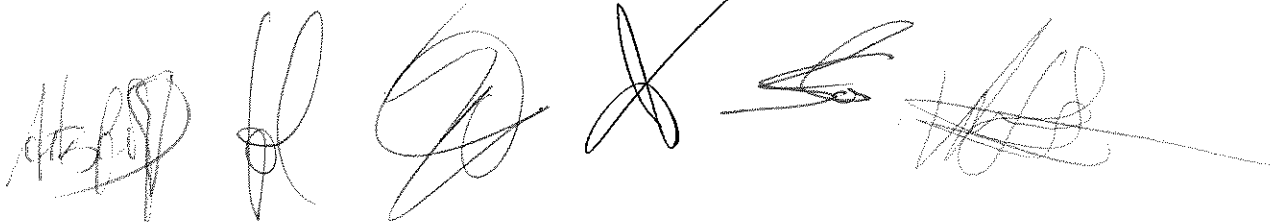
## VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del plan de igualdad y de la auditoría retributiva será la Comisión Negociadora del plan de igualdad.

La principal herramienta de seguimiento y evaluación son los indicadores definidos para las medidas contenidas en el Plan. Se realizará un registro permanente de dichos indicadores, cuando se pongan en marcha las actuaciones correspondientes. El adecuado registro de la información que da respuesta a dichos indicadores es obligación de las áreas responsables de cada una de las medidas, que deberán rendir cuentas de dicha información a la Comisión Negociadora.

El seguimiento del plan de igualdad se realizará al menos de manera anual por parte de dicha Comisión para analizar el estado de implantación de las actuaciones previstas.

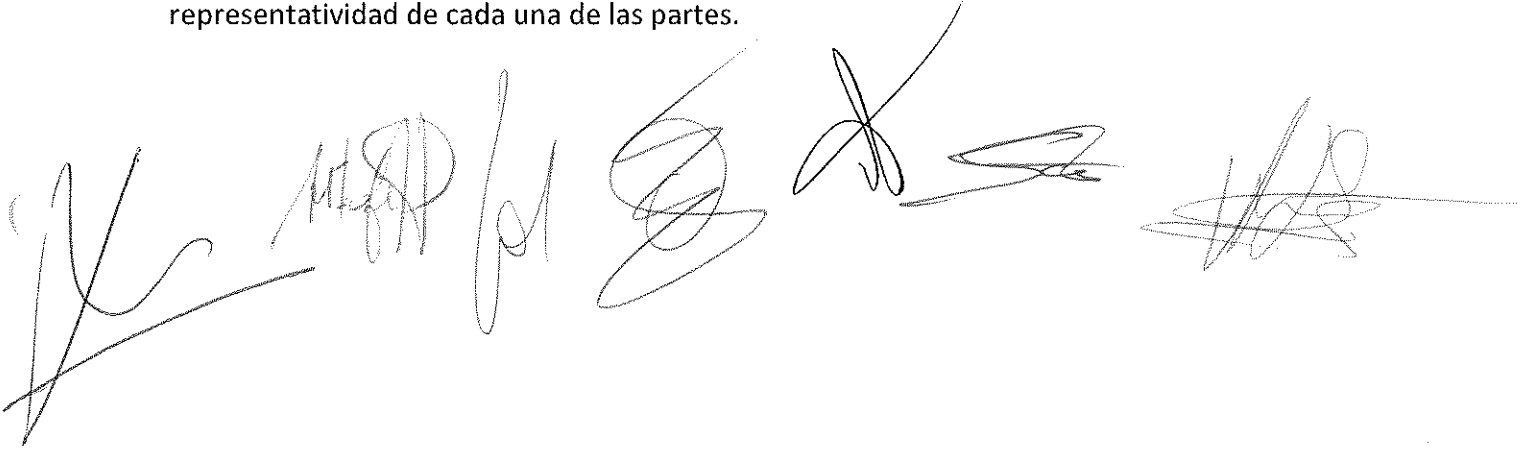
Al finalizar el periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final para determinar los logros alcanzados en el cumplimiento de los objetivos previstos y la necesidad de articular nuevas actuaciones.



A series of six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the members of the Commission Negociadora.

## VIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El procedimiento para la modificación del plan y para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo, será a través de la búsqueda de acuerdo consensuado en la Comisión Negociadora, y en su caso a través de votación por mayoría teniendo en cuenta la representatividad de cada una de las partes.



## IX. CRONOGRAMA

Si bien dentro de cada una de las medidas se detalla el plazo previsto para la ejecución, se incorpora a continuación un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

EJE	2022	2023	2024	2025	2026	
<b>1. Acceso y promoción</b>	1. En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas: modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.					
	2. Establecer baremos diferenciados por sexo en las pruebas de trabajo de los procesos selectivos del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.					
	3. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de empleo público o promoción interna.					
	4. Estudiar jurídicamente la posible implantación de las siguientes acciones positivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y bolsas de empleo, un criterio de desempate favorable, ante igual puntuación, hacia las mujeres en aquellas categorías profesionales a cubrir en las que su representación no alcance el 40% del total</li> <li>Reservar un porcentaje de las plazas para mujeres en los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre y de promoción para los puestos relacionados con el área de Seguridad Ciudadana, con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en dicha área.</li> </ul>					
	5. Introducir contenidos relativos a la igualdad de género y a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los temarios de las pruebas de selección					
	6. Valorar como mérito la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en los procesos de selección, como en la promoción profesional.					

EJE	2022	2023	2024	2025	2026
7.	Incrementar de forma progresiva el porcentaje de mujeres en los tribunales de selección y comisiones de valoración de Seguridad Ciudadana. En caso de que no sean paritarios, se emitirá un informe indicando las causas para buscar soluciones para los próximos tribunales				
8.	Recoger los datos desagregados por sexo de los procesos de selección y promoción: puestos que se van a cubrir por áreas/departamentos, número de personas que se presentan para cada puesto, y número de personas que superan cada prueba, y número de personas seleccionadas, con el fin de desarrollar informes de impacto de género.				
9.	Realizar un registro con los datos desagregados por sexo de los procesos de selección y promoción de cara a su seguimiento y valoración.				
10.	Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos y de promoción en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo.				
11.	Establecer un plan para el análisis de las causas de las diferencias retributivas de aquellos colectivos feminizados de salarios más bajos y establecer un plan para su subsanación.				
12.	Poner en marcha indicadores de seguimiento de las retribuciones anuales que garanticen la transparencia y la información de manera fiel y actualizada, de las diferencias salariales entre el personal del Ayuntamiento.				
13.	Incorporar en la próxima evaluación de puestos la perspectiva de género.				
14.	Formar en igualdad y perspectiva de género al personal de Riesgos Laborales para el desarrollo de acciones preventivas.				
15.	Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos más feminizados.				
16.	Diseño y desarrollo de campañas de sensibilización e información sobre conceptos clave y el procedimiento de actuación según el protocolo ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.				
17.	Realizar campañas para promover la corresponsabilidad entre el personal municipal y fomentar entre los trabajadores la utilización de las medidas de conciliación del Ayuntamiento.				
<b>2. Retribuciones</b>					
<b>3. Salud laboral</b>					

EJE	2022	2023	2024	2025	2026
<b>4. Conciliación y corresponsabilidad</b>	18. Adaptación de las pruebas (fechas y horas) de los procesos de selección para las trabajadoras que no puedan asistir al llamamiento por motivos de embarazo o parto debidamente acreditados. Se deberá de expresar esta posibilidad en la convocatoria.				
	19. Formar a todo el personal con carácter obligatorio en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.				
<b>5. Formación</b>	20. Realizar formación en lenguaje incluyente para todo el personal municipal.				
	21. Continuar con las acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales.				
	22. Dar preferencia a las trabajadoras en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación destinados a la promoción profesional a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.				
<b>6. Violencia de género</b>	23. Desarrollar acciones de información y sensibilización sobre los derechos que la ley contempla para las trabajadoras víctimas de violencia de género.				
	24. Ofrecer asesoramiento y apoyo psicológico especializado a las trabajadoras en situación de violencia de género.				
<b>7. Comunicaciones</b>	25. Revisar y adaptar de manera progresiva los documentos existentes de comunicación externa e interna a un lenguaje inclusivo, en especial el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Oviedo, convocatorias de selección y promoción, el Catálogo de puestos tipo, así como la página web				

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado el 28 de junio de 2022 por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad compuesta por:

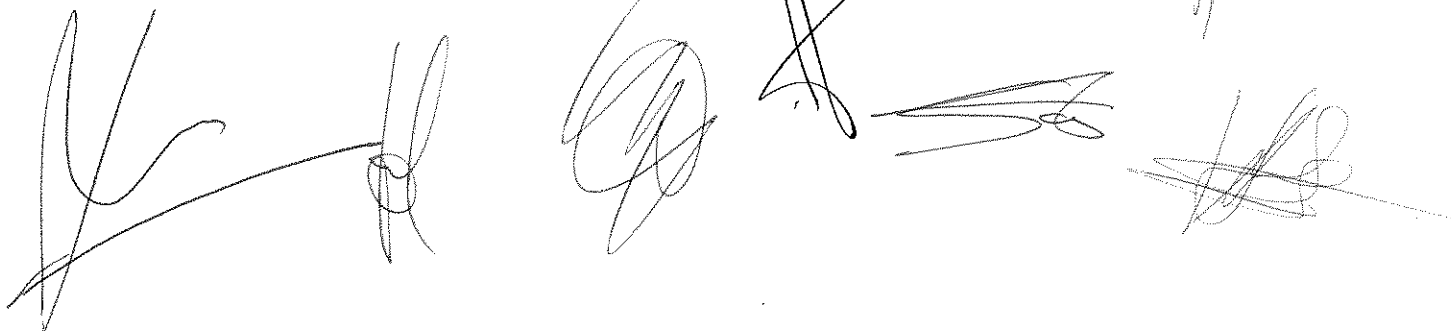
En representación de la dirección:

- D<sup>ª</sup>. Soledad Sánchez Somonte. Coordinadora de Programas de Promoción de Igualdad
- D<sup>ª</sup>. Julia Piñera Álvarez. Jefa de Servicio del Área de Interior
- D. José Fernando Corzo Arenas. Intendente de la Policía Local
- D. Aitor Sarrias Adalid. Jefe de Sección de Promoción Social

En representación de la Representación Legal de la Plantilla por:

- CCOO: D<sup>ª</sup>. Carmen Suárez Álvarez como titular y D. Xosé-Nel Valdés Martínez como suplente
- STAO: D<sup>ª</sup>. Ana Isabel García Turbón
- UGT: D<sup>ª</sup>. Sara Sánchez Linares como titular y D<sup>ª</sup>. Amalia Inés Corral Rodríguez como suplente
- CSIF: D<sup>ª</sup>. María Consolación Fernández Iglesias

Firmas:

The image shows a series of handwritten signatures in black ink. There are approximately 10 distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are arranged in a horizontal line across the page.