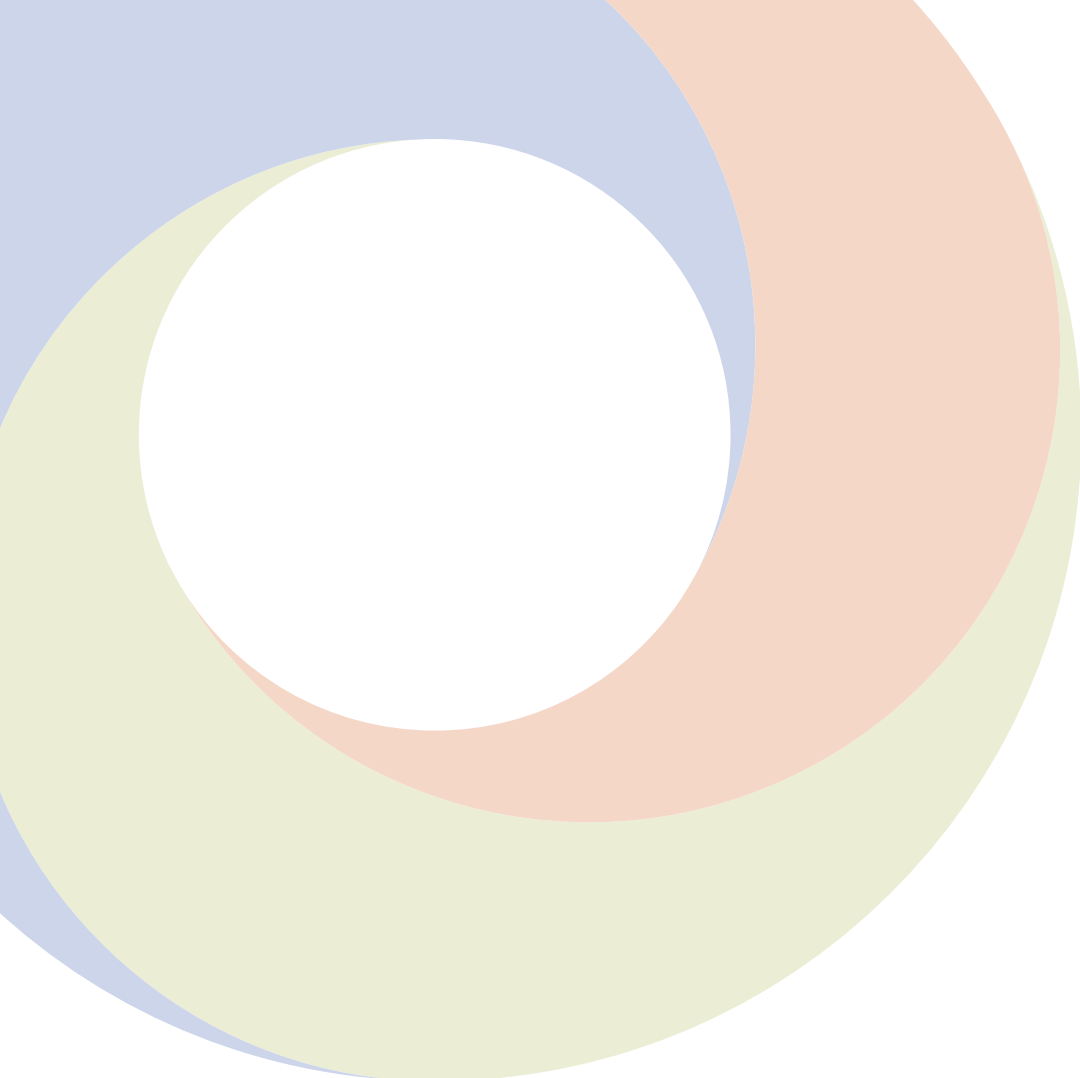




I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL MUNICIPAL

JUNIO 2021 – JUNIO 2025





Julio 2021

Edita: Ayuntamiento de Castrillón.

Diseño y maquetación: Lola G. Zapico.

Impresión: PyP Gestión Gráfica.

Depósito legal: AS 01828-2021



PRESENTACIÓN

En el año 2007 se aprueba en el Congreso la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres. Una Ley que, por ser la primera, define de forma amplia el concepto de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y establece, perfectamente, la repercusión de la misma en todas las administraciones del Estado, en los sectores económicos, en los agentes sociales y en las familias y las personas. Esta Ley provoca, en sí misma, una activación de políticas públicas e iniciativas privadas y sociales que explican los movimientos Tren de la Libertad, Me Too y otros; en ellos se objetiva una evolución en la conciencia colectiva sobre la necesidad de lograr la equidad entre las mujeres y los hombres.



En Castrillón, precisamente desde el año 2007, se comienza a trabajar de forma planificada y sistematizada en desarrollar políticas de igualdad, de forma transversal y en red, con asociaciones y entidades públicas y privadas que, de forma paralela e integrada, ha acompasado la evolución estatal e internacional. Visto con perspectiva, tengo que manifestar estar orgullosa de la evolución experimentada como consecuencia del trabajo bien hecho.

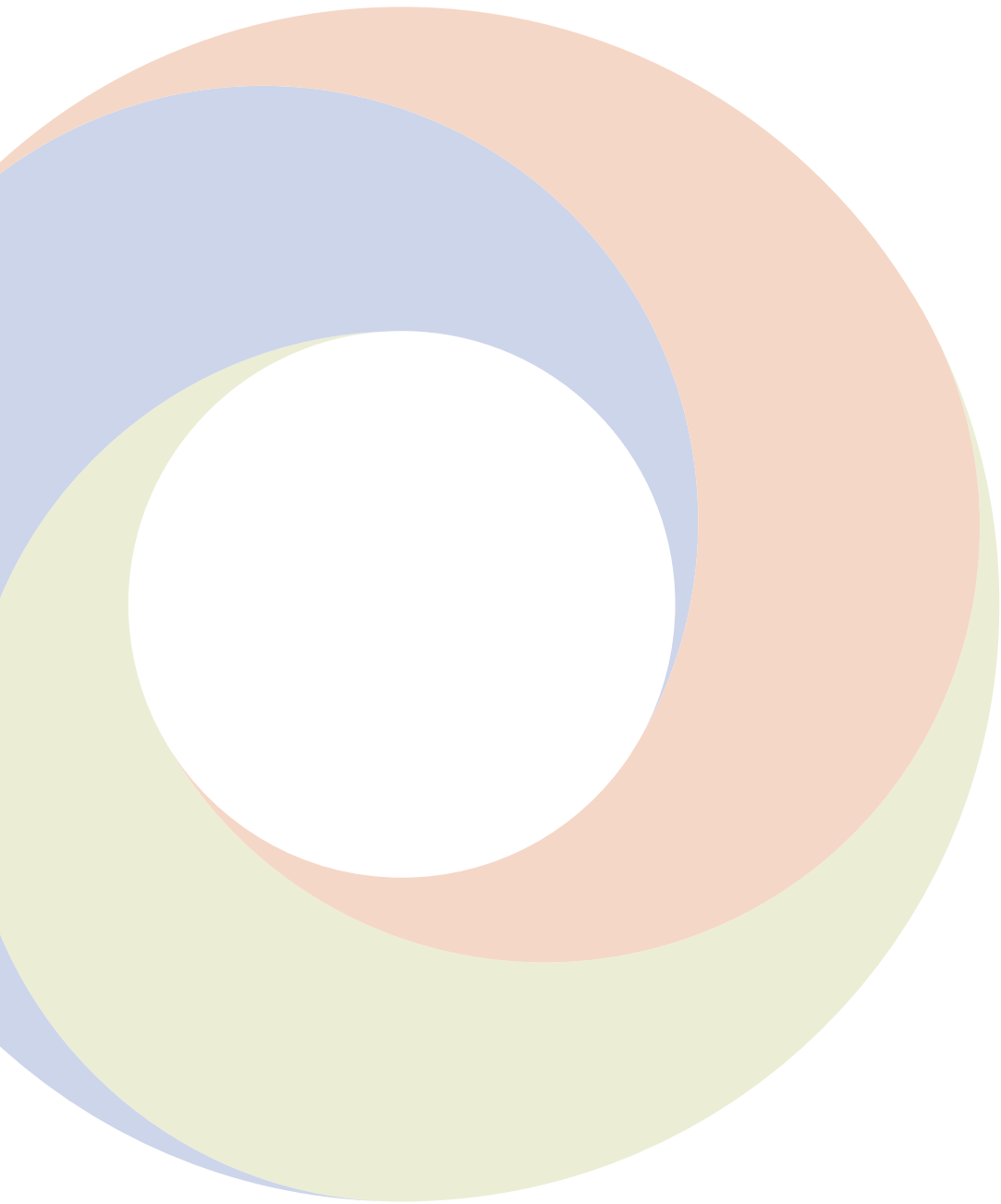
Sin embargo, nos quedaba crecer en lo interno, en la igualdad de la propia administración local. Necesitábamos avanzar en constatar que estamos en un Ayuntamiento en el que independientemente del sexo tenemos las mismas oportunidades, y esto requería tener un diagnóstico elaborado que nos ayudara a encontrar lagunas que podemos no estar viendo, y nos guiara en las medidas que podíamos tomar para eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo que se pudiera estar dando.

Por ello, este documento, el **I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Castrillón**, es otro reto conseguido. Alcanzado como consecuencia de un trabajo participativo, desarrollado durante un año. Un año especial y complicado por la COVID y que, aun así, hemos podido ir construyendo en la Mesa de negociación creada para este fin. Por ello, quiero agradecer al personal técnico, sobre todo del área de Personal, de Nóminas y de Igualdad su especial dedicación; a la representación sindical de UGT, CCOO, CSIF y SIPLA, a la representación política en la Mesa y a la Fundación Mujeres, que nos ha ayudado a desarrollar el proceso con rigor, sistematicidad, y aclarado ininidad de dudas que nos han ayudado a crecer en igualdad.

Especialmente agradezco a la Concejala de Igualdad por liderar este proceso con el inestimable apoyo y asesoramiento de la Técnica de Igualdad.

Hoy parece conseguido, mañana tendremos otro reto: que los objetivos expresados en este documento sean una realidad después de sus cuatro años de vigencia.

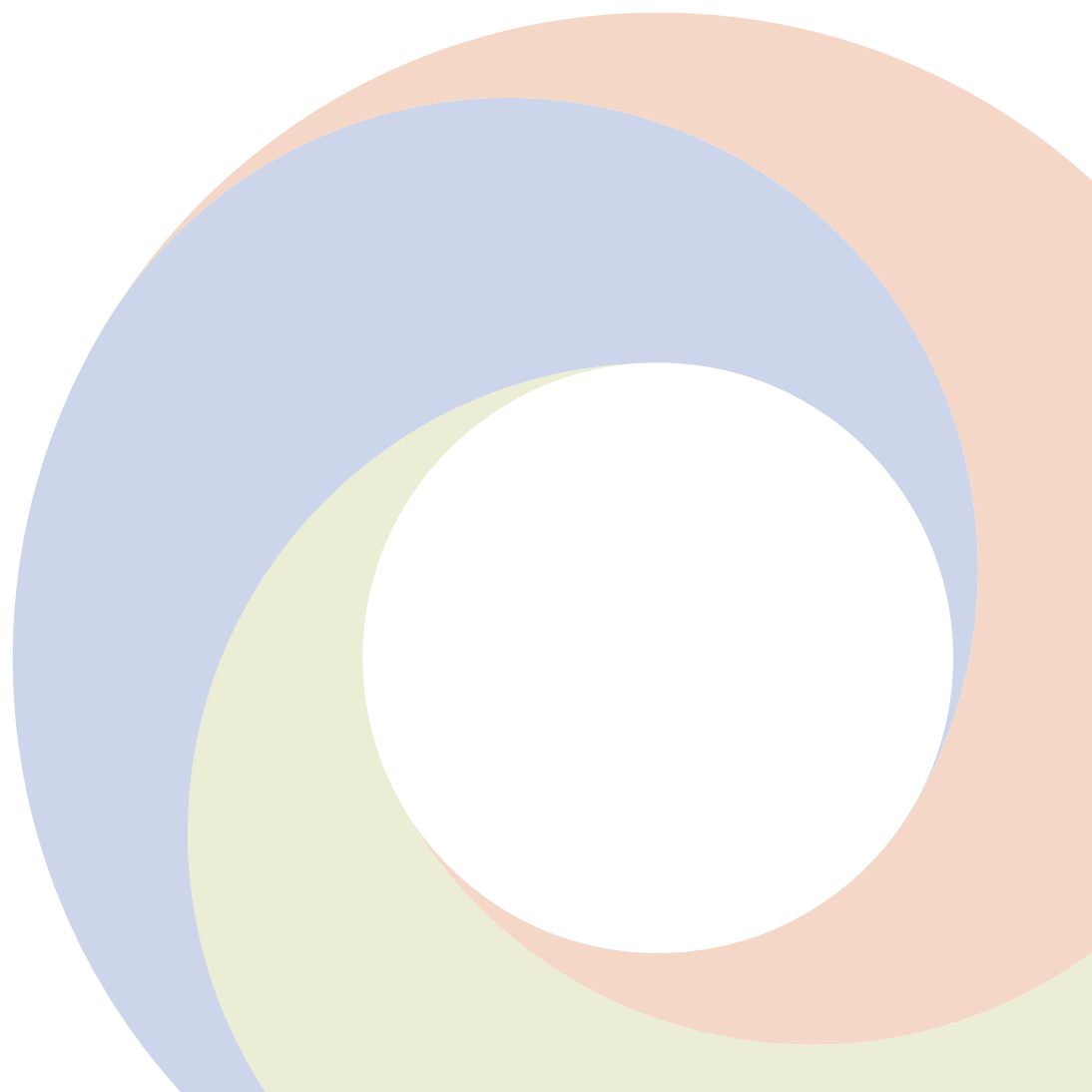
Yasmina Triguero Estévez
Alcaldesa de Castrillón





ÍNDICE

I. Contextualización	7
II. Ejes, objetivos y medidas	10
EJE 1. Contratación	11
EJE 2. Acceso y promoción	12
EJE 3. Retribuciones	14
EJE 4. Prevención del acoso	15
EJE 5. Condiciones de trabajo y salud laboral	16
EJE 6. Conciliación y corresponsabilidad	17
EJE 7. Formación y sensibilización en igualdad	20
EJE 8. Comunicaciones incluyentes	23
EJE 9. Difusión y seguimiento del Plan de Igualdad	24
III. Recursos materiales	25
IV. Seguimiento y evaluación	26
V. Cronograma	27





I. Contextualización

El Ayuntamiento de Castrillón 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.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge en su disposición adicional octava 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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), define en su artículo 46 el concepto contenido de 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. 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**, papel que ha sido asumido por la Mesa general de negociación conjunta del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, a la que se han sumado otra persona en representación sindical de los Patronatos y otra del sindicato SIPLA, y que ha asumido el papel de la negociación y aprobación del diagnóstico y **Plan de Igualdad**. Se ha realizado una sesión de constitución de la Comisión en la que se ha facilitado una formación básica en materia de igualdad y la metodología a seguir en el proceso.

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.

Tanto el diagnóstico como el **Plan de Igualdad**, han supuesto un trabajo intenso por parte de la Comisión Negociadora, que ha debatido, negociado y acordado ambos documentos.

Fruto de dicho trabajo se presenta el presente **I Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Castrillón**, que posee una **vigencia de 4 años** (mayo 2021-mayo 2025) y es de **aplicación a todo el personal del Ayuntamiento y sus Patronatos**, 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.



Resumen de principales resultados del diagnóstico de situación

El diagnóstico ha supuesto la **sistematización y análisis de datos** acerca de la distribución del personal en diversas variables, dando respuesta a las materias señaladas en la Ley Orgánica de Igualdad. En el proceso se ha incluido además la realización de una **encuesta al personal** acerca de las opiniones, necesidades y demandas en materia de igualdad y conciliación, y las entrevistas a distintos agentes clave. Se ha contado con el apoyo de una entidad externa experta en igualdad.

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

- El Ayuntamiento de Castrillón cuenta de forma global con una **presencia equilibrada de mujeres hombres**, tanto en sus órganos de gobierno y representación, como en su plantilla, lo que se ha logrado tras muchos años de progresiva incorporación de mujeres.
- Un porcentaje de trabajadoras superior al de trabajadores ocupa **posiciones elevadas dentro la escala de grupos y niveles**, lo que se refleja en una brecha salarial global negativa, si bien con un valor cercano al cero.
- Destaca un **porcentaje de mujeres en la Policía superior a la media en otros Cuerpos de seguridad** y el hecho de que en los últimos años se hayan incorporado en mayor número que los hombres, así como la existencia de baremos diferenciados en las pruebas físicas.
- Es igualmente reseñable el **elevado porcentaje de mujeres en la Oficina técnica**, dado que engloba puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.
- Se realiza un **esfuerzo para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los tribunales de selección**, y considerados de forma global, los tribunales de los distintos procesos selectivos de los últimos años contaron con una presencia equilibrada.
- Se ha puesto en marcha un **proceso de actualización y modernización de la definición de los puestos de trabajo**, y en estos momentos se está realizando un análisis de puestos.

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

- Los puestos de trabajo que poseen condiciones laborales más precarias y de baja calidad en la contratación (sin puesto en la RPT, temporalidad y jornada parcial) están **ocupados en mayor grado por trabajadoras** (especialmente destacable el caso de las educadoras infantiles).
- Existen diferencias en los departamentos y puestos ocupados por mujeres y hombres, con un **importante volumen de puestos —e incluso departamentos— unipersonales**, lo que favorece la dispersión. Dentro de algunos puestos también desarrollan actividades distintas (limpieza de edificios vs viaria). Esta segregación ocurre tanto en los puestos más estables como en los temporales.
- Pese a que la brecha salarial global es negativa, si **se analiza la brecha en cada uno de los conceptos salariales** aparecen brechas positivas en el complemento específico, el de productividad (se abonan por las sustituciones en puestos de mayor responsabilidad y se realizan por las personas de mayor antigüedad) y las horas extras (que se realizan de forma voluntaria).



- No se cuenta con una valoración de los **riesgos psicosociales** asociados a los puestos de trabajo que permita eliminar posibles sesgos asociados a riesgos vinculados a puestos masculinizados, que tradicionalmente se han asociado con algunos complementos salariales.
- Aún **no se ha puesto en marcha ninguna actuación** para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- La **necesidad de puesta en marcha de medidas de conciliación** que permitan compaginar las responsabilidades laborales con las familiares y personales es una demanda generalizada del personal.
- Se detectan otros aspectos en los que **se recomienda incorporar de manera transversal el principio de igualdad y la perspectiva de género**: realizar formación estable en materia de igualdad, poner en marcha un procedimiento para la revisión del lenguaje no sexista, incluir contenidos de igualdad en los temarios de los procesos selectivos, o incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.

Auditoría retributiva

Durante el proceso de realización del diagnóstico y del **Plan de Igualdad**, que comenzó en junio de 2020, se han aprobado **dos reales decretos de especial incidencia en materia de planes de igualdad**: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establecen la obligación de incluir dentro del diagnóstico la realización de una auditoría retributiva e incluir sus resultados en el **Plan de Igualdad**.

Si bien está aún **por determinar el alcance de esta obligación para las administraciones públicas**, dado que en el RD 902/2020 en su disposición adicional cuarta especifica que afecta únicamente a su personal laboral, el Ayuntamiento de Castrillón ya cuenta con un proceso en marcha de análisis de puestos, a partir del cual se espera revisar la clasificación profesional, actualizándola y corrigiendo posibles sesgos de género en la definición de los puestos y los complementos salariales.

Si bien se han intentado incorporar todas las nuevas obligaciones señaladas en estos reales decretos, en algunas cuestiones como la realización de la auditoría retributiva o el análisis de algunos indicadores detallados en el RD 901/2020 se ha optado por **iniciar el proceso y establecer medidas en el Plan de Igualdad** que garanticen su desarrollo, priorizando no detener el proceso iniciado de elaboración del **Plan**.



II. Ejes, objetivos y medidas

El **Plan de Igualdad** se estructura en **9 ejes de intervención** —que se corresponden básicamente con las materias señaladas en la LOI—. 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 una 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**.

Los **departamentos o áreas responsables** aparecen con la denominación actual, sabiendo que están sujetas a posibles cambios en dicha denominación, en el marco de la revisión de puestos de trabajo y nueva estructura organizativa. En el caso de las medidas que afectan a la gestión de Recursos Humanos queda indicado como Personal, por ser la denominación actual, integrado en el Servicio de Secretaría.

El **plazo de ejecución** de las medidas hace referencia al periodo en el que está previsto su arranque o puesta en marcha, no indica su finalización, ya que la mayoría de las actuaciones están diseñadas para mantener su ejecución de forma permanente. Cabe señalar que 2021 se refiere al segundo semestre (posterior a la aprobación del **Plan**) y que de 2025 será, por tanto, el primer semestre, para completar así 4 años de vigencia.



EJE 1



Contratación

OBJETIVO 1 Mejorar la calidad de las contrataciones temporales.

MEDIDA 1	Delimitar los puestos que poseen carácter estructural y valorar su introducción en la RPT e incorporar los no estructurales en un catálogo de puestos no permanentes o formato que proceda.
Plazo de ejecución	2022-2023
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N° de puestos introducidos en la RPT. • Existencia de catálogo de puestos no permanentes. • N° de puestos de trabajo no recogidos en la RPT ni en el catálogo de puestos no permanentes.

MEDIDA 2	Priorizar la contratación a jornada completa frente la jornada parcial siempre que sea posible en los márgenes que permita el puesto y el servicio a prestar.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de contratos a jornada parcial



EJE 2



Acceso y promoción

OBJETIVO 2 Reducir la segregación por sexo de puestos y departamentos.

MEDIDA 3	Establecer como criterio de desempate ante igual puntuación en los procesos de selección del personal laboral la selección del sexo infrarrepresentado.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• N° de procesos de selección o promoción del personal laboral en los que se ha obtenido la misma puntuación entre personas candidatas.• N° de personas contratadas utilizando este criterio según sexo.

MEDIDA 4	Poner en marcha un análisis de los procesos de selección para valorar su impacto de género.
Plazo de ejecución	2023-2024
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• % de procesos de selección en los que se valora el impacto de género.• % de procesos de selección con un impacto negativo de género.

MEDIDA 5	Estudiar las posibles medidas de acción positiva a implantar en los procesos selectivos del funcionariado que posean la seguridad jurídica suficiente para su futura puesta en marcha.
Plazo de ejecución	2024-2025
Responsable/s implantación	Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Resultados obtenidos del estudio: medidas a implantar detectadas.

**OBJETIVO 3**

Favorecer que las personas que trabajan en el Ayuntamiento posean conocimientos en igualdad.

MEDIDA 6	Valoración como mérito de la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.
Plazo de ejecución	2023-2024
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos selección y de promoción en los que se valora como mérito la formación en género.

MEDIDA 7	Incorporación de contenidos de igualdad en los temarios de los procesos selectivos.
Plazo de ejecución	2022-2023
Responsable/s implantación	Secretaría (Personal), todos los servicios.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos selectivos en los que se incorporan contenidos de igualdad en los temarios.

OBJETIVO 4

Fomentar la paridad en los órganos de selección.

MEDIDA 8	Incrementar de forma progresiva el porcentaje de tribunales que cumplen el criterio de paridad.
Plazo de ejecución	2021-2023
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de tribunales cumplen el criterio de paridad.



EJE 3



Retribuciones

OBJETIVO 5 Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de valor equivalente.

MEDIDA 9	Actualización de la RPT y los complementos asignados a los distintos puestos.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N° de procesos de selección o promoción del personal laboral en los que se ha obtenido la misma puntuación entre personas candidatas. • N° de personas contratadas utilizando este criterio según sexo.
MEDIDA 10	Establecimiento de criterios transparentes de asignación de productividades y horas extra.
Plazo de ejecución	2021-2023
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios establecidos para la asignación de productividades y horas extra. • Brecha salarial en las productividades y horas extra.
MEDIDA 11	Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos, de cara a la realización de la auditoría retributiva.
Plazo de ejecución	2022-2023
Responsable/s implantación	Secretaría (Personal), Intervención (Nóminas), Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones puestas en marcha para incorporar la perspectiva de género en el análisis de puestos.



EJE 4



Prevención del acoso

OBJETIVO 6

Asegurar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDA 12	Elaboración y difusión de un protocolo de actuación para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Igualdad, Responsable de contrato de PRL.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Denuncias recogidas y actuaciones puestas en marcha. • Acciones de difusión llevadas a cabo. • % del personal que conoce la existencia del protocolo.

MEDIDA 13	Puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización para prevenir el acoso.
Plazo de ejecución	2022-2024
Responsable/s implantación	Desarrollo Local.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y características de las acciones de formación y sensibilización contra el acoso puestas en marcha. • % de trabajadoras y trabajadores participantes en las acciones de formación y sensibilización contra el acoso.



EJE 5



Condiciones de trabajo y salud laboral

OBJETIVO 7	Abordar la salud laboral del personal municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas.
-------------------	---

MEDIDA 14	Realización de una evaluación de riesgos psicosociales de los distintos puestos.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Secretaría (Personal), Responsable de contrato de PRL.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de puestos de trabajo que cuentan con una evaluación de riesgos psicosociales.

MEDIDA 15	Tener presente la perspectiva de género en la gestión y contratación de la ropa laboral y los EPIs a través de los pliegos de contratación.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Secretaría (Contratación), Todos los servicios implicados en la contratación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de pliegos de contratación de ropa laboral que incluyen la perspectiva de género. • % de EPIs que incluyen la perspectiva de género.

MEDIDA 16	Analizar las necesidades en materia de salud laboral de cara a poder incluir en las revisiones médicas de empresa exámenes preventivos específicos para mujeres y hombres.
Plazo de ejecución	2024-2025
Responsable/s implantación	Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados obtenidos del análisis: necesidades detectadas en materia de salud laboral.



EJE 6



Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO 8

Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

MEDIDA 17	Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconocidas legalmente y las mejoras establecidas por el Ayuntamiento.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Igualdad, Representación Sindical.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de difusión puestas en marcha. • % del personal al que se ha informado de las medidas de conciliación.

OBJETIVO 9

Establecer un compromiso de puesta en marcha de un plan de teletrabajo que tenga en cuenta las necesidades de conciliación.

MEDIDA 18	En el desarrollo del plan de teletrabajo que está previsto, incorporar la perspectiva de género y las necesidades de conciliación a la hora de definir su contenido.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal), Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas incorporadas en el plan de teletrabajo para favorecer la conciliación.



OBJETIVO 10

Diseño y puesta en marcha de nuevas medidas de conciliación adaptadas a las necesidades del personal.

MEDIDA 19	Poner en marcha una bolsa de horas para atender a las necesidades de conciliación, estableciendo una regulación para su uso.
Plazo de ejecución	2022-2023
Responsable/s implantación	Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadores y trabajadoras que utilizan la bolsa de horas.
MEDIDA 20	Fomentar que las reuniones de trabajo sean en horario laboral siempre que sea posible, y su realización de forma telemática.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Alcaldía, todos los servicios.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones puestas en marcha para favorecer las reuniones en horario laboral y de forma telemática. • Evolución en el nº de reuniones fuera del horario por servicios.
MEDIDA 21	Detectar las necesidades de conciliación del personal teniendo en cuenta las distintas situaciones de personas a cargo (familias monoparentales, menores o mayores con alto grado de discapacidad o dependencia), de cara a poner en marcha medidas de conciliación adicionales.
Plazo de ejecución	2023-2024
Responsable/s implantación	Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Tipología de las responsabilidades de cuidado de personas a cargo de la plantilla. • Características de las necesidades de conciliación según las distintas responsabilidades y posibles medidas para darles respuesta.


OBJETIVO 11 Fomentar la corresponsabilidad en los cuidados.

MEDIDA 22	Establecer permisos para padres para asistencia a clases de preparación al parto y consultas relacionadas.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Alcaldía, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadores que utilizan los permisos para asistencia a clases de preparación al parto y consultas relacionadas sobre el total de los que utilizan el permiso de paternidad.
MEDIDA 23	Informar a los trabajadores sobre sus derechos como padres y fomentar la utilización de los permisos parentales que faciliten la corresponsabilidad familiar.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Igualdad, Representación Sindical.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadores informados. • % de trabajadores que utilizan los permisos y medidas de conciliación.



EJE 7



Formación y sensibilización en igualdad

OBJETIVO 12 Fomentar la capacitación y sensibilización en materia de igualdad.

MEDIDA 24	Incorporar acciones formativas básicas en materia de igualdad para todo el personal en el plan anual.
Plazo de ejecución	2022-2024 Una acción formativa al año.
Responsable/s implantación	Desarrollo local, Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• N° y tipología de acciones formativas en igualdad incorporadas en el plan anual.• N° de trabajadoras y trabajadores participantes en las acciones formativas en materia de igualdad.

MEDIDA 25	Poner en marcha una programación de acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales (formación en VVG para la policía local, en igualdad en la negociación colectiva para la representación sindical, en los procesos de selección, en los presupuestos municipales...).
Plazo de ejecución	2021-2024 Una acción formativa al año.
Responsable/s implantación	Desarrollo local, Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• N° y tipología de acciones formativas especializadas sobre igualdad puestas en marcha.• N° de trabajadoras y trabajadores según servicio participantes en las acciones formativas especializadas sobre igualdad.



MEDIDA 26	Incorporar contenidos de igualdad de forma transversal en todas las acciones formativas en las que sea posible.
Plazo de ejecución	2023-2025
Responsable/s implantación	Desarrollo local, Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de acciones formativas que incorporan contenidos de igualdad de forma transversal.

MEDIDA 27	Difundir los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de difusión puestas en marcha. • % del personal al que se ha informado de los derechos de las trabajadoras VVG.

MEDIDA 28	Trasladar a las empresas que prestan servicios externalizados para el ayuntamiento el Plan de Igualdad para que lo den a conocer a su personal.
Plazo de ejecución	2022-2023
Responsable/s implantación	Secretaría (Contratación).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones llevadas a cabo para trasladar a las empresas que prestan servicios externalizados el Plan de Igualdad del Ayuntamiento. • % de empresas que prestan servicios externalizados informadas.



OBJETIVO 13

Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.

MEDIDA 29	Facilitar información sobre acciones formativas del plan anual a todo el personal, aun cuando se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiar, maternidad, paternidad, etc.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Desarrollo local, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadores y trabajadoras en situación de permiso o excedencia por cuidado a las que se ha informado de las acciones formativas del plan anual. • % de trabajadores y trabajadoras en situación de permiso o excedencia por cuidado que participan en las acciones formativas.

MEDIDA 30	Garantizar la preferencia para tener plaza en el Plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Desarrollo local, Secretaría (Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas que se reincorporan de permisos o excedencias por cuidado que participan en el plan de formación.



EJE 8



Comunicaciones incluyentes

OBJETIVO 14 Fomentar un uso incluyente de lenguaje e imágenes.

MEDIDA 31	Elaboración y puesta en marcha de un proceso para la progresiva formación del personal y extensión del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
Plazo de ejecución	2023-2024
Responsable/s implantación	Igualdad, Desarrollo Local.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % del personal formado en lenguaje inclusivo.
MEDIDA 32	Revisión de los documentos administrativos, solicitudes, impresos, formularios, publicaciones, folletos, campañas divulgativas... para adecuarlos a las normas de lenguaje inclusivo y no sexista.
Plazo de ejecución	2022-2024
Responsable/s implantación	Alcaldía, Igualdad, todos los Servicios.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones de revisión puestas en marcha y documentos revisados.
MEDIDA 33	Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Secretaría (Personal), Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones puestas en marcha para la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en la RPT.



EJE 9



Difusión y seguimiento del Plan de Igualdad

OBJETIVO 15 Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.

MEDIDA 34	Creación de un apartado específico del Plan de Igualdad en la web interna y en la web municipal, con información del Plan de Igualdad, de las acciones que se vayan desarrollando y de los resultados obtenidos.
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Igualdad, Informática.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Información difundida en la intranet y web municipal acerca del Plan de Igualdad.

MEDIDA 35	Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para que la plantilla pueda trasladar sus demandas, propuestas... en materia de igualdad, conciliación, salud laboral...
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Igualdad, Informática, Representación Sindical.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N° y características de las sugerencias recogidas y respuestas proporcionadas a las mismas.

OBJETIVO 16 Sistematizar la recogida de información para favorecer el análisis de la distribución de hombres y mujeres en diferentes indicadores y variables.

MEDIDA 36	Establecer un sistema de indicadores que permita recoger de manera sistemática los datos de la plantilla y los procesos llevados a cabo en todos los ejes (contratación, formación, salud laboral...).
Plazo de ejecución	2021-2022
Responsable/s implantación	Igualdad, Informática y los distintos departamentos con responsabilidad de ejecución de medidas.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de indicadores establecido y datos registrados.



III. Recursos materiales

La mayor parte de las medidas contenidas en el **Plan de Igualdad** únicamente necesitan como recurso para su puesta en marcha el **tiempo de dedicación de las personas involucradas en su desarrollo**, ya que suponen **básicamente una modificación en las prácticas de gestión**, por lo que no se realiza una asignación presupuestaria específica.

Solamente se prevé un coste directo de la puesta en marcha del **Plan** para aquellas medidas que suponen la **contratación externa de formación**, con una previsión de gasto de 1.500 euros anuales. También se prevé un gasto en edición de materiales para ejecutar alguna de las medidas en materia de **información y difusión**, que se estima en unos 300 euros.



IV. Seguimiento y evaluación

La principal herramienta de seguimiento y evaluación son los indicadores definidos para las medidas contenidas en el **Plan de Igualdad**, así como de los que se concreten a partir de la puesta en marcha de la medida 36, que hace referencia al establecimiento de un sistema de indicadores que permita recoger de manera sistemática los datos de la plantilla y los procesos llevados a cabo en todos los ejes (contratación, formación, ...).

Se realizará un **registro permanente de dichos indicadores**, cuando se pongan en marcha las actuaciones correspondientes (por ejemplo, cuando se lleve a cabo un proceso selectivo).

De manera anual se realizará una **reunión ordinaria de seguimiento** de la evolución de dichos indicadores y del estado de implantación de las medidas contenidas en el **Plan**. Se podrá solicitar una **reunión extraordinaria** si la solicita cualquiera de las partes.

Se elaborará una **evaluación final del Plan de Igualdad** al terminar el periodo de vigencia y al menos una **evaluación intermedia**.

El órgano encargado de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica del **Plan de Igualdad** es la **Comisión Negociadora**.

El procedimiento para la **modificación del Plan de Igualdad** y para **solventar las posibles discrepancias** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo será el **debate y 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.



V. 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**.

EJES	MEDIDAS	2021	2022	2023	2024	2025
EJE 1 Contratación	1. Delimitar los puestos que poseen carácter estructural y valorar su introducción en la RPT e incorporar los no estructurales en un catálogo de puestos no permanentes o formato que proceda.					
	2. Priorizar la contratación a jornada completa frente la jornada parcial siempre que sea posible en los márgenes que permita el puesto y el servicio a prestar.					
EJE 2 Acceso y promoción	3. Establecer como criterio de desempate ante igual puntuación en los procesos de selección del personal laboral, la selección del sexo infrarrepresentado.					
	4. Poner en marcha un análisis de los procesos de selección para valorar su impacto de género.					
	5. Estudiar las posibles medidas de acción positiva a implantar en los procesos selectivos del funcionariado que posean la seguridad jurídica suficiente para su futura puesta en marcha.					
	6. Valoración como mérito la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.					
	7. Incorporación de contenidos de igualdad en los temarios de los procesos selectivos.					
	8. Incrementar de forma progresiva el porcentaje de tribunales que cumplen el criterio de paridad.					
EJE 3 Retribuciones	9. Actualización de la RPT y los complementos asignados a los distintos puestos.					
	10. Establecimiento de criterios transparentes de asignación de productividades y horas extra.					
	11. Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos, de cara a la realización de la auditoría retributiva.					
EJE 4 Prevención del acoso	12. Elaboración y difusión de un protocolo de actuación para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.					
	13. Puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización para prevenir el acoso.					
EJE 5 Condiciones de trabajo y salud laboral	14. Realización de una evaluación de riesgos psicosociales de los distintos puestos.					
	15. Tener presente la perspectiva de género en la gestión y contratación de la ropa laboral y los EPIs a través de los pliegos de contratación.					
	16. Analizar las necesidades en materia de salud laboral de cara a poder incluir en las revisiones médicas de empresa exámenes preventivos específicos para mujeres y hombres.					



EJE 6 Conciliación y corresponsabilidad	17. Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconocidas legalmente y las mejoras establecidas por el Ayuntamiento.					
	18. En el desarrollo del plan de teletrabajo que está previsto, incorporar la perspectiva de género y las necesidades de conciliación a la hora de definir su contenido.					
	19. Poner en marcha una bolsa de horas para atender a las necesidades de conciliación, estableciendo una regulación para su uso.					
	20. Fomentar que las reuniones de trabajo sean en horario laboral siempre que sea posible, y su realización de forma telemática.					
	21. Detectar las necesidades de conciliación del personal teniendo en cuenta las distintas situaciones de personas a cargo (familias monoparentales, menores o mayores con alto grado de discapacidad o dependencia), de cara a poner en marcha medidas de conciliación adicionales.					
	22. Establecer permisos para padres para asistencia a clases de preparación al parto y consultas relacionadas.					
	23. Informar a los trabajadores sobre sus derechos como padres y fomentar la utilización de los permisos parentales que faciliten la corresponsabilidad familiar.					
EJE 7 Formación y sensibilización en igualdad	24. Incorporar acciones formativas básicas en materia de igualdad para todo el personal en el plan anual.					
	25. Poner en marcha una programación de acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales (formación en VVG para la policía local, en igualdad en la negociación colectiva para la representación sindical, en los procesos de selección, en los presupuestos municipales...).					
	26. Incorporar contenidos de igualdad de forma transversal en todas las acciones formativas en las que sea posible.					
	27. Difundir los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.					
	28. Trasladar a las empresas que prestan servicios externalizados para el ayuntamiento el Plan de Igualdad para que lo den a conocer a su personal.					
	29. Facilitar información sobre acciones formativas del plan anual a todo el personal, aún cuando se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiar, maternidad, paternidad, etc.					
	30. Garantizar la preferencia para tener plaza en el Plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.					
EJE 8 Comunicaciones incluyentes	31. Elaboración y puesta en marcha de un proceso para la progresiva formación del personal y extensión del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.					
	32. Revisión de los documentos administrativos, solicitudes, impresos, formularios, publicaciones, folletos, campañas divulgativas... utilizados por el personal municipal y para la ciudadanía para adecuarlos a las normas de lenguaje inclusivo y no sexista.					
	33. Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir los puestos de trabajo y sus funciones.					



EJE 9 Difusión y seguimiento del Plan de Igualdad	34. Creación de un apartado específico del Plan de Igualdad en la web interna y en la web municipal, con información del Plan de Igualdad, de las acciones que se vayan desarrollando y de los resultados obtenidos.					
	35. Poner en marcha un canal de recogida de sugerencias para que la plantilla pueda trasladar sus demandas, propuestas... en materia de igualdad, conciliación, salud laboral...					
	36. Establecer un sistema de indicadores que permita recoger de manera sistemática los datos de la plantilla y los procesos llevados a cabo en todos los ejes (contratación, formación, ...).					



El documento **I Plan de Igualdad para el personal municipal** fue elaborado por la **Mesa de trabajo del Plan de Igualdad**, compuesta por **representantes del equipo de gobierno** (grupos municipales de IU, PSOE y Podemos) y **representantes sindicales del Ayuntamiento y de los Patronatos municipales** (UGT, CC.OO., SIPLA y CSIF).

El presente **I Plan de Igualdad para el personal municipal** fue aprobado el **19 de julio de 2021**, por la Mesa general de negociación conjunta para personal funcionario y personal laboral, la Mesa de negociación del Patronato Municipal de Actividades Deportivas y la Mesa de negociación del Patronato Municipal de Actividades Culturales.

