

# AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA

## I PLAN DE IGUALDAD Diciembre 2022- Diciembre 2026



**Firmado por Consultor/a actuante:**

**Firma y fecha:**

***Laura Abril Perona***  
*Agente de Igualdad*  
*Perito Experto en evaluación de conflictos*  
*laborales por acoso*

**Empresa Consultoría: IGUALIA**

# **AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA**

## **I PLAN DE IGUALDAD Diciembre 2022 – Diciembre 2026**



**Firmado por Comisión Negociadora (partes que conciertan el PLAN DE IGUALDAD 2022-2026 DE AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA)**

**Representación Organización**

**Representación Social**

Fdo.

Fdo.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	8
2. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA .....	12
3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	13
3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	13
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA .....	13
3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA. ....	16
3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES .....	16
3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS.....	18
3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	19
3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	19
3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO .....	19
3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE.....	19
4. OBJETIVO GENERAL .....	21
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	21
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad .....	25
6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional .....	25
6.3.- Área de Promoción Profesional.....	26
6.4.- Área de Formación .....	26
6.5.- Área de retribuciones .....	26
6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	26
6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo.....	27
6.8.- Área Protección ante la Violencia de Género .....	27
6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje .....	27
6.10.- Área de Seguimiento .....	28
7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA .....	29
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	72
9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA .....	73
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	76
ANEXO I: CALENDARIO DE ACCIONES POSITIVAS.....	78

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

### 1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA

#### **A nivel Internacional:**

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

### **A nivel europeo:**

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

#### **A nivel Nacional,**

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación e dependencia.

- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### **A nivel autonómico**

#### **REGIÓN DE MURCIA**

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, cuya última modificación es del año 2019.

#### **Convenios colectivos de aplicación:**

- Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de Santomera y su Personal Laboral
- Acuerdo Marco Empleados Públicos del Ayuntamiento de Santomera.

## 2. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA

El AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

### **3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

La empresa ha negociado con los sindicatos representativos, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

#### **3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA dispone de un compromiso formalizado para la igualdad de trato y de oportunidades. Dicho esto, evidente la determinación de avanzar en ello a través del presente Informe de Diagnóstico para la elaboración de Plan de Igualdad de la empresa.

Se recomienda, actualizar, definir y disponer de política de igualdad para la implementación de dicho Plan de Igualdad.

Aplicar medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigidas a eliminar sesgos culturales inconscientes que puedan estar ocurriendo.

Revisar la difusión de las prácticas de igualdad con la clientela, proveeduría, así como con otras empresas, y en su caso, adaptarlas a las necesidades.

#### **3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

Se trata de una plantilla masculinizada en niveles paritarios (0'93 índice de feminización) con un criterio de distribución del 48,15%-51,85% (dentro de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

A medida que se profundiza en el análisis podemos observar como el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de Igualdad, desde las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

La participación de la representación de la plantilla será en todas las fases del Plan de Igualdad:

- a) Declaración inicial y compromiso
- b) Diagnóstico de la situación actual
- c) Diseño del Plan de Igualdad

- d) Implantación y seguimiento del plan
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

Es imprescindible que AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA., constituya una Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Se recomienda, una vez constituida la Comisión de Igualdad, formar a esta en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad.

Además, se recomienda formar a toda la plantilla en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo.

Se recomienda que el AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA., nombre la figura de Agente de Igualdad. Se recomienda que la persona nombrada para este propósito tenga formación especializada como Perito Experto en Evaluación de Conflictos Laborales por Acoso sexual y/o razón de sexo (PECLA), así como en Violencia de Género.

## **SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Si bien la empresa ha contratado en el último año a más hombres que mujeres, en los últimos años ha ido variando la contratación de hombres o mujeres en función de los puestos y necesidades, lo que ha contribuido, en términos generales de la empresa, a mantener la distribución de representatividad en la plantilla

De esta manera, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

### **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Ya que no se han podido analizar los datos en el área de promoción para el Ayuntamiento de Santomera, deben contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad.

Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización del mismo.

### **FORMACIÓN**

EL Ayuntamiento de Santomera dispone de una Plan de formación, pero no es propio, sino que es de la CCAA. Aunque vemos que se han hecho varios cursos de formación dirigidos al personal en materia de igualdad de oportunidades.

Conviene profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, ya que no se han podido analizar los datos respecto a la formación.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Conviene incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.

Se recomienda formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

### **3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

En análisis de las categorías profesionales no podemos determinar si existe o no segregación horizontal, ya que se debería facilitar la descripción de las funciones específicas de cada categoría para poder determinar si se corresponden con labores históricamente femeninas o masculinas y poder determinar si hay segregación, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla.

Se demuestra que no existe segregación vertical en la organización.

Se recomienda un estudio en profundidad, analizando la correlación existente entre el nivel jerárquico y la antigüedad en la empresa, así como determinar la composición del equipo directivo.

### **3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES**

Se observan varias brechas en el análisis retributivo que quedan explicadas por la percepción de retribución variable, complementos y pluses. Estas quedan detalladas en el informe de Registro retributivo de 2021 elaborado por parte de la empresa.

#### **AUDITORIA RETRIBUTIVA: METODO DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

El sistema de valoración de puestos desarrollado por Igualia, es un sistema de puntuación por factor. El sistema analiza cada puesto, a partir de una completa descripción del puesto de trabajo debidamente escrita por la empresa, midiendo el grado de exigencia de cada puesto con respecto a los factores establecidos y teniendo presente la perspectiva de género de cada uno de ellos. Posteriormente y mediante una tabla se transforma el grado de cada factor en los puntos correspondientes, cuya suma nos da el valor de un puesto de trabajo.

Está basado en el sistema Hay de escalas y perfiles profesionales fue creado por Edgard N., quien fue pionero en la Valoración de Puestos por el método de comparación de factores. En la actualidad es el sistema de valoración quizás más ampliamente difundido en las empresas de cualquier sector de actividad y para cualquier tipo de puestos de trabajo. Las características básicas de este sistema son:

Es un método de comparación de factores, realizado a partir de las informaciones, tanto cualitativas como cuantitativas, incluidas en las descripciones de los puestos.

1. Adapta los límites y la progresión de los niveles o escalas de cada uno de los factores a las características específicas de la organización.
2. Compara aquellos factores que son comunes, aunque en distinto grado, a todos los puestos incluidos en la valoración.
3. Utiliza un sistema universal de cuantificación de los factores.
4. Usa un sistema de control para verificar la corrección de las valoraciones realizadas.

Los porcentajes de valor que se han acotado para cada factor han sido los siguientes:

GRUPO	FACTOR	%
<b>A. CONOCIMIENTOS Y APTITUDES</b>	A1. NIVEL EDUCATIVO	
	A2. EXPERIENCIA	
	A3. HABILIDADES INTERPERSONALES	
<b>B. RESPONSABILIDAD</b>	B1. RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	
	B2. RESPONSABILIDAD SOBRE MEDIOS DE PRODUCCIÓN	
	B3. IMPACTO SOBRE EL NEGOCIO	
<b>C. ESFUERZO</b>	C1. ESFUERZO FISICO	
	C2. ESFUERZO INTELECTUAL	
	D1. EXPOSICIÓN A RIESGOS	
<b>D.CONDICIONES DE TRABAJO</b>	D2. MOVILIDAD	
	D3. DISPONIBILIDAD	
		<b>100,0%</b>

Posteriormente, se ha medido la feminización o masculinización de cada puesto mediante los siguientes factores:

Factores moduladores del puesto	Subfactores moduladores del puesto			
<b>Relación con el espacio público</b>	Esfuerzo bruto	Liderazgo	Mecánica/Tecnología	Producción de alimentos
<b>Relación con el espacio doméstico</b>	Cuidados	Enseñanza	Estética/Limpieza	Recolección/gestión de alimentos
<b>Cultura organizacional</b>	El puesto lo ocupan más mujeres en la organización		El puesto lo ocupan más hombres en la organización	

## RESULTADOS Y PROPUESTAS:

En relación al **salario total por puestos de igual valor** encontramos:

- Nivel 1: encontramos una brecha del 41,37% a favor de los hombres. Si atendemos a la tabla 5.2., salario base según convenio, podemos comprobar cómo la brecha desaparece (-21,02%) quedando ésta justificada por las diferencias en la percepción de complementos, pluses y variables. Todos y cada uno de ellos serán desglosados y explicados en el presente informe.

- Nivel 2: encontramos una brecha del -28,05% a favor de las mujeres. Si atendemos a la tabla 5.2., salario base según convenio, podemos comprobar que esta brecha desaparece (-15,65%) quedando ésta justificada por las diferencias en la percepción de complementos, pluses y variables. Todos y cada uno de ellos serán desglosados y explicados en el presente informe.

- Nivel 7: encontramos una diferencia del 31,87% a favor de los hombres. Cuando atendemos a la tabla 5.2., salario base según convenio encontramos que la brecha no solo no desaparece, si no que pasa a ser a favor de las mujeres. ¿Por qué se da esta brecha? La brecha se causa porque en el nivel 7 han coincidido policía local con maestra, y los policías locales, sean hombre o mujer, tienen salario base inferior a maestra ya que se les tiene que sumar Complemento Destino y Complemento Específico, con el resultado de unas retribuciones muy

superiores a las de maestra. Los puestos de maestra, por ser sin embargo personal laboral, su salario no se desglosa en complementos.

A nivel de **salario base**:

- Nivel 7: encontramos una diferencia del -54,68% ¿Por qué se da esta brecha? La brecha se causa porque en el nivel 7 han coincidido policía local con maestra, y los policías locales, sean hombre o mujer, tienen salario base inferior a maestra ya que se les tiene que sumar Complemento Destino y Complemento Específico, con el resultado de unas retribuciones muy superiores a las de maestra. Los puestos de maestra, por ser sin embargo personal laboral, su salario no se desglosa en complementos.

En relación a los complementos:

- Antigüedad: presenta brechas en los niveles 1, 2, 7, 8 y 10.
- Complemento específico: nivel 2, 7, 8, 9, y 11.
- Gratificación extraordinaria: niveles 7, 9 y 11.
- A Marco festivos: nivel 7.
- Complemento destino: niveles 2, 7, 8, 9, y 10.
- A Marco Servicio Moto: nivel 7.
- Grat. Servicios Extraordinarios
- Plus Servicios Especiales: nivel 7
- Plus Jornada Partida: no hay brechas
- Plus productividad: nivel 9 y 11.
- Plus Marco Nocturno: nivel 7.
- A Marco Especial Disponibilidad
- Plus Notificación: no hay brechas.

Teniendo en cuenta lo expuesto se recomiendan las siguientes acciones positivas:

- Realización de un Registro Retributivo anual acorde al 902/2020 para las organizaciones con Auditoría: el registro retributivo deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones por los puestos de igual valor en la empresa, tal como marca el 902/2020
- Revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo: Revisar todos aquellos sesgos que se estén dando de forma inconsciente en las descripciones del puesto de trabajo, desde la nomenclatura hasta los factores determinantes para el acceso al empleo (movilidad geográfica, disponibilidad, etc)

Estas acciones positivas han sido incorporadas al presente documento, así como al calendario de actuación e implementación.

### **3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS**

No parecen existir diferencias sustanciales respecto a la modalidad de las contrataciones y condiciones laborales de hombres y mujeres, aunque existen disparidades en función de las horas y los turnos de trabajo.

Se recomienda implantar un procedimiento de “entrevista de salida”, para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, principalmente en situaciones de bajas voluntarias.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

### **3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Dado que la mayor parte de la plantilla se sitúa en un intervalo de edad en el cual se tienen responsabilidades familiares, y la mayoría tiene hijos e hijas a cargo, así como personas dependientes y con discapacidad, se recomienda tener esto en cuenta a la hora de identificar posibles medidas de conciliación que respondan a sus necesidades.

### **3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Si bien el Ayuntamiento de Santomera cuenta con un protocolo, es imprescindible que el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo se encuentre separado del protocolo de acoso laboral.

Es imprescindible que el Ayuntamiento de Santomera cuente con un canal de denuncias específico para dar cauce a las denuncias de las personas que se puedan encontrar en este tipo de situación.

Es imprescindible establecer un canal de difusión y recordatorio del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a la plantilla

Se recomienda formación y sensibilización a la plantilla en esta área.

### **3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO**

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación de procedimiento para abordar este ámbito en la línea planteada.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género y los derechos que por convenio les asiste a quien la sufre y aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA.

### **3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE**

Se aconseja la implantación de indicadores que permitan el seguimiento de todas las herramientas de comunicación interna y externa de Ayuntamiento de Santomera desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en Ayuntamiento de Santomera.

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de Ayuntamiento de Santomera reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

#### **4. OBJETIVO GENERAL**

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

El Ayuntamiento de Santomera se marca como objetivos cuantitativos del presente plan de igualdad:

- Incorporación de una Agente de Igualdad, que gestione el área de igualdad junto con la Comisión de Seguimiento de forma eficaz y efectiva, en línea con el compromiso en igualdad de oportunidades de la institución.
- Formar al 100% de la plantilla del Ayuntamiento de Santomera en el área de igualdad, para mejorar la sensibilización del personal en lo relacionado a la igualdad de oportunidades.
- Formar al 100% de la plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo entre el 100% plantilla, creando un canal de denuncias específico.
- Realizar Encuestas de Percepción al 100% de la plantilla, para poder actualizar, informar y controlar el nivel de percepción de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Santomera en lo relativo al Plan de Igualdad
- Realizar los Registros Retributivos y mantener el área Retributiva actualizada, respetando así la igualdad de retribución por puesto de igual valor y la transparencia retributiva.

#### **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

**ÁMBITO TERRITORIAL:**

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

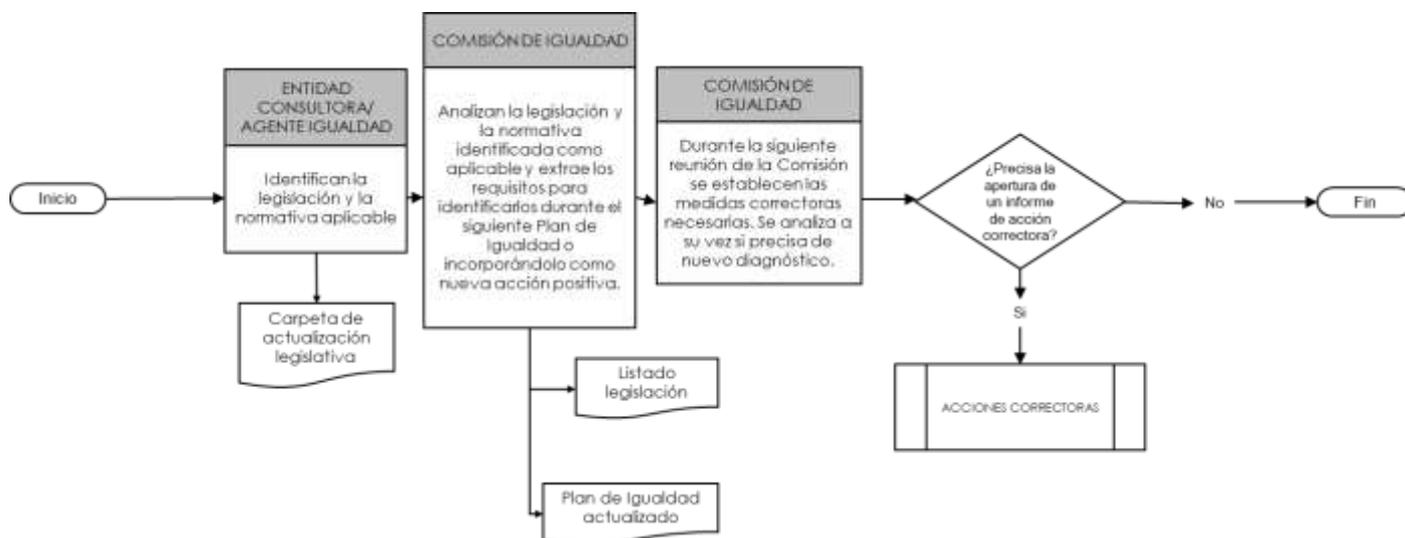
Provincia	CCAA	Plantilla
Murcia	Región de Murcia	135 personas

**ÁMBITO TEMPORAL:**

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

**PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:**

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA, activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.



El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional
- 6.3.- Área de Promoción Profesional
- 6.4.- Área de Formación
- 6.5.- Área de retribuciones.
- 6.6.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.8.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.
- 6.9.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 6.10.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

Es decir:

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

### 6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial</p>	<p><b>AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b></p>	<p>A.P. 1.1.- Crear/Actualizar documento de Política de Igualdad</p> <p>A.P.1.2.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>A.P.1.3.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.S.</p> <p>A.P.1.4.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa</p> <p>A.P.1.5.- Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad</p> <p>A.P.1.6.- Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.</p> <p>A.P.1.7.- Actualizar la Código de Conducta</p>

### 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.</p>	<p><b>AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p>A.P.2.1.- En los procesos de selección no sujetos a proceso de oposición, tales como los planes de Empleo del SEF, se revisará el proceso de selección desde la perspectiva de género, asegurando la discriminación positiva a favor del género menos representado.</p> <p>A.P.2.2.- En los procesos de selección sujetos a proceso de oposición, se facilitará en acceso al proceso de selección a las mujeres que se encuentren en situación de embarazo y sufran ingreso por parto durante el día de la convocatoria.</p>

### 6.3.- Área de Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	<b>AP3.- MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	A.P.3.1.- En relación a las promociones, en caso de empate entre candidatos, se hará discriminación a favor del género menos representado en la categoría/puesto de trabajo.

### 6.4.- Área de Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	<b>AP4.- MEDIDAS DE FORMACIÓN</b>	<p>A.P.4.1.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla</p> <p>A.P.4.2.- Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.</p> <p>A.P.4.3.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla</p>

### 6.5.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	<b>AP5.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO</b>	A.P.5.1. Registro Retributivo acorde a la Auditoría Retributiva.
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".		A.P.5.2. Revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo

### 6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<b>AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.

### 6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	<b>AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
		A.P.7.3.- Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
		A.P.7.4.- Revisión del procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo.
		A.P.7.5.- Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo
		A.P.7.6.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
		A.P.7.7.- Creación de un canal de denuncias específico.

### 6.8.- Área Protección ante la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	<b>AP8: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	A.P.8.1.- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.

### 6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.	<b>AP9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE</b>	A.P.9.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad

### 6.10.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.</p>	<p><b>AP 10: MEDIDA DE SEGUIMIENTO</b></p>	<p>A.P.10.1- Encuestas de percepción de la plantilla</p>
		<p>A.P.10.2- Reuniones de la Comisión de Seguimiento</p>
		<p>A.P.10.3- Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo</p>

## 7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Coordina:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
  - De resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.

- De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
  - De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
  - **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
  - **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/  
COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P.1.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Crear documento de Política de Igualdad			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección</li> <li>- Alcance de la Política de Igualdad.</li> <li>- Registros de percepción de la política.</li> <li>-</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 1.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Verificar la existencia de reglamento de funcionamiento donde se desarrollen todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la constitución de la misma a toda la plantilla.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento de funcionamiento</li> <li>- Registro de Actas de la Comisión de Seguimiento en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento</li> <li>- Nº comunicaciones realizadas</li> <li>- Canales de comunicación utilizados</li> <li>- 100% plantilla debe recibir la comunicación</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 1.3.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.S.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se deberá acreditar por parte de cada integrante de la C.S. la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberán formarse para garantizar el ejercicio de sus funciones.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento / RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro previo de acreditación por cada integrante</li> <li>- Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir</li> <li>- Acreditación obtenida en la formación realizada</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 1.4.	
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa	
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>	
El departamento de recursos humanos o gestión de personas deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que se presentan al proceso de selección para los diferentes puestos y su resultado (las que se seleccionan y las que se contratan).</li> <li>- Evolución de la composición por sexos de la plantilla</li> <li>- Transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.</li> <li>- Transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, desagregados por sexo.</li> <li>- Contratos formativos, en prácticas y becas desagregados por sexo.</li> <li>- Contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal.</li> <li>- Contratación a tiempo parcial de mayor jornada o tiempo completo que se hayan cubierto dando preferencia los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que lo hayan solicitado.</li> <li>- Uso del teletrabajo desagregado por sexo.</li> </ul>
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	

	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 1.5.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Departamento Financiero/Dirección General		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según establezca la Comisión de Seguimiento.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 1.6.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará un protocolo específico a fin de dar cobertura a la integración de todos los requisitos legales que fueran surgiendo durante la vigencia del plan a fin de convocar a tal efecto a la Comisión de Seguimiento para la valoración del efecto de la nueva normativa sobre el presente Plan (según lo dispuesto en el RD 901/2020).			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones convocadas</li> <li>- Nº de textos legales incorporados</li> <li>-</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 1.7.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Actualizar el Código de Conducta			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se deberá garantizar la inclusión del principio de igualdad en la estrategia el Código de Conducta, nutriendo de contenidos de actuación en el ámbito social tanto interno como externo.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Según acuerde la Comisión de Seguimiento		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de textos revisados</li> <li>- Registro de el Código de Conducta que integra el principio de igualdad de oportunidades y de trato</li> <li>- Se incorpora el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el 100% de los textos estratégicos de la empresa.</li> <li>-</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP2: MEDIDAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 2.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> En los procesos de selección no sujetos a proceso de oposición, tales como los planes de Empleo del SEF, se revisará el proceso de selección desde la perspectiva de género, asegurando la discriminación positiva a favor del género menos representado.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
En los procesos de selección no sujetos a proceso de oposición, tales como los planes de Empleo del SEF, se revisará el proceso de selección desde la perspectiva de género, asegurando la discriminación positiva a favor del género menos representado.			
Revisar el proceso de entrevista, preguntas, equipo que participa en el proceso de selección así como realizar discriminación positiva a favor del género menos representado favorecerán una composición igualitaria entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo.			
Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de informe de mejoras incorporadas.</li> <li>- Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación)</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 2.2			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> En los procesos de selección sujetos a proceso de oposición, se facilitará el acceso al proceso de selección a las mujeres que se encuentren en situación de embarazo y sufran ingreso por parto durante el día de la convocatoria.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
A fin de fomentar que la maternidad no suponga un impedimento laboral a la hora de acceder a un puesto de trabajo, se facilitará el cambio de fecha de examen para aquellas mujeres que se encuentren en situación de parto/ingreso por parto en el día del mismo.			
Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de informe de mejoras incorporadas/disfrutadas por mujeres en esta área.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## **AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 3.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> En relación a las promociones, en caso de empate entre candidatos, se hará discriminación a favor del género menos representado en la categoría/puesto de trabajo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
A fin de fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes categorías o puestos de trabajo del Ayuntamiento, se hará discriminación positiva, ante igualdad de condiciones, a favor del género menos representado.			
Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de informe de mejoras incorporadas.</li> <li>- % de personas promocionadas por sexo</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## **AP4: MEDIDAS DE FORMACIÓN**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 4.1.	
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla	
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>	
<p>Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato, uso no sexista del lenguaje la igualdad, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la empresa.</p> <p>La estrategia de formación tiene que identificar los diferentes targets destinatarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y Mandos Intermedios</li> <li>• Personal base</li> <li>• Departamento de RRHH/Personas</li> <li>• Plantilla</li> </ul> <p>Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de las materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de las personas trabajadoras, como por parte que les contrata.</p>	
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección y Mandos Intermedios</li> <li>- Personal base</li> <li>- Departamento de RRHH/Personas</li> <li>- Plantilla</li> </ul>
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas por target</li> <li>- Acciones de formación en igualdad realizadas por target</li> <li>- % plantilla formada/año por target</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % categorías formadas/año</li> <li>- % niveles formados/año</li> <li>- Nº horas de formación impartidas</li> <li>- Registros de las mismas.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 4.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
El Plan de Formación deberá generar un reporte de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de toda la formación impartida en la empresa, independientemente de la temática o la tipología.			
Estos indicadores garantizarán que:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación impartida es accesible al 100% de la plantilla</li> <li>• Mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofertada</li> <li>• No existe sesgo de género en el contenido ofertado en formación</li> </ul>			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de plantilla que accede a la formación</li> <li>- % de mujeres que acceden a la formación</li> <li>- Nº de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa</li> <li>- Aplicación de la perspectiva de género a actividades formativas no relacionadas con la igualdad</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 4.3.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Iniciar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas por target</li> <li>- Acciones de formación en igualdad realizadas por target</li> <li>- % plantilla formada/año por target</li> <li>- % categorías formadas/año</li> <li>- % niveles formados/año</li> <li>- Nº horas de formación impartidas</li> <li>- Registros de las mismas.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## AP5: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 5.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales en:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Puesto de trabajo</li> <li>o Categoría</li> <li>o Grupo profesional</li> <li>o Niveles de auditoría</li> <li>o Puestos de igual valor</li> </ul> </li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 5.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
<p>Revisar de forma exhaustiva las Descripciones de Puestos de Trabajo, a fin de eliminar todos aquellos sesgos que se puedan estar dando de forma inconsciente y que dificulte el acceso de las mujeres a determinados empleos.</p> <p>Prestar especial atención a la nomenclatura utilizada, así como a aquellos factores determinantes del puesto que puedan estar asociados a valores tradicionalmente masculinos (movilidad, disponibilidad, etc), e incluir también todas aquellos factores o valores que, por estar tradicionalmente asociados a las mujeres, no se suelen tener en cuenta.</p>			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Check list de criterios de valoración y análisis desde la perspectiva de genero.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO  
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE  
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y  
LABORAL**

**MEDIDAS PARA LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 6.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de las personas Trabajadoras, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de Catálogo de Medidas de conciliación</li> <li>- % de plantilla informada</li> <li>- % uso de medidas</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP7: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La Declaración deberá estar firmada por la Dirección de la Empresa y por la Comisión de Seguimiento.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección General/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Firma de la declaración institucional</li> <li>- % de plantilla que recibe la comunicación</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad.		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% de la plantilla formada.</li> <li>- Percepción de la plantilla en materia de acoso.</li> <li>- Resultado de la acción formativa.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.3.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La dirección y los mandos intermedios deberán recibir la formación suficiente y adecuada para gestionar el protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.			
Personas destinatarias	Dirección y Mandos intermedios		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% de personal directivo formado</li> <li>- 100% de mandos intermedios formado</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.4			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Revisión del procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Es necesario establecer un protocolo específico que permita la resolución de otro tipo de conflictos laborales y su discernimiento respecto a casos de acoso sexual y por razón de sexo.			
Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de existencia de protocolo</li> <li>- Nº de veces que se pone en marcha</li> <li>- Nº de conflictos detectados distintos al acoso sexual</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P. 7.5

**ACCIÓN POSITIVA:** Revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad).

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa

	Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>- Nº de información solicitada desagregada por sexo.</li> <li>- Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo.</li> <li>- Nº de informes de conclusiones.</li> </ul>		
	Temporalización	Según cronograma adjunto		
	Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
	Evaluación y seguimiento			
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.6			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.7			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Creación de un canal de denuncias específico.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de el/la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la validez del canal</li> <li>- 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal</li> <li>- Nº de personas que hacen uso</li> <li>- Tipología de denuncias realizadas y su gestión</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP8: MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE  
SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 8.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se desarrollará un Catálogo de derechos y medidas (tanto lo reconocido a nivel legal como las mejoras que la empresa haya acordado). Las medidas y derechos se desarrollarán de forma más detallada y además, incluirá procedimiento para solicitar la medida necesaria.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro Catálogo de Derechos y Medidas.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## **AP9: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 9.1			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Difusión de la Política y Plan de Igualdad			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.			
Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.			
Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del Plan de Igualdad en todos los canales habituales.</li> <li>- 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad.</li> <li>- Grado de recepción de las personas.</li> <li>- Nº de sugerencias recibidas</li> <li>-</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## AP10: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 10.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Encuestas de percepción de la plantilla			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se realizará de forma periódica una encuesta anónima para evaluar la implantación del Plan de igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el Plan de Igualdad sea un documento vivo que se renueve y actualice con la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de encuestas enviadas</li> <li>- Nº de encuestas contestadas y enviadas</li> <li>- Resultados obtenidos en cada parámetro planteado</li> <li>- Registro de informe de conclusiones obtenidas y propuestas de mejora a incorporar.</li> <li>- Registro de difusión a la plantilla de Informe ejecutivo de conclusiones</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 10.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Reuniones de la Comisión de Seguimiento			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
<p>La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.</p> <p>Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.</p>			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento.</li> <li>- Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 10.3.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, las auditorías deberán ser como mínimo dos durante la vigencia del plan, una a la mitad de la vigencia y una a la finalización del mismo, y permitir a la empresa establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de auditorías realizadas.</li> <li>- Nº de no conformidades detectadas.</li> <li>- Nº de subsanaciones efectuadas.</li> <li>- Grado de ejecución de acciones positivas.</li> <li>- Grado de ejecución de grupos de medidas.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

### Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su

registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año. Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

## 9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

La empresa designará la figura de **Agente de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA cuenta con RLT en sus centros de trabajo, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora formada por:

Representante Empresa:

- Emma del Pilar Lopera Gomez
- Antonio Manuel Perez Blanco
- Maria Fuensanta Andreu Franco

Representante Social:

- Raquel Cánovas García
- Julia Martinez Gómez
- Sergio Sabater Rabadán

Así mismo, la **Comisión de Seguimiento** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

**Integrantes Comisión de Seguimiento:**

Representante Empresa:

- Emma del Pilar Lopera Gomez
- Antonio Manuel Perez Blanco
- Maria Fuensanta Andreu Franco

Representante Social:

- Raquel Cánovas García
- Julia Martinez Gómez
- Sergio Sabater Rabadán

**Objetivo de la Comisión de Seguimiento:**

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

**Las funciones de la Comisión de Seguimiento:**

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.

- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

## 10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada**: <sup>1</sup>Se entenderá por composición equilibrada la

presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Segregación ocupacional:**  
Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
  - **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
  - **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** <sup>2</sup>toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

---

<sup>1</sup> Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>2</sup> Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014



### ANEXO I: CALENDARIO DE ACCIONES POSITIVAS

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.1.1.- Actualizar documento de Política de Igualdad																
A.P.1.2.- Verificar la existencia de la Comisión de seguimiento (CS) y su funcionamiento																
A.P.1.3.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la CS																
A.P.1.4.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.																
A.P.1.5.- Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad..																



A.P.1.6.- Activación del protocolo de requisitos legales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.1.7.- Actualizar el Código de Conducta	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.2.1.- En los procesos de selección no sujetos a proceso de oposición, tales como los planes de Empleo del SEF, se revisará el proceso de selección desde la perspectiva de género, asegurando la discriminación positiva a favor del género menos representado.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.2.2.- En los procesos de selección sujetos a proceso de oposición, se facilitará en acceso al proceso de selección a las mujeres que se encuentren en situación de embarazo y sufran ingreso por parto durante el día de la convocatoria.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



A.P.3.1.- En relación a las promociones, en caso de empate entre candidatos, se hará discriminación a favor del género menos representado en la categoría/puesto de trabajo.																
A.P.4.1.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla																
A.P.4.2.- Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.																
A.P.4.3.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla																
A.P.5.1. Registro Retributivo acorde a la Auditoría Retributiva.																
A.P.5.2. Revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo																



A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.7.3.- Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.7.4.- Revisión del procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
A.P.7.5.- Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



A.P.7.6.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.																
A.P.7.7.- Creación de un canal de denuncias específico.																
A.P.8.1.- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.																
A.P.9.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad																
A.P.10.1.- Encuestas de percepción de la plantilla																
A.P.10.2.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento																
A.P.10.3.- Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo.																

**Firmado Comisión Negociadora:**

Fdo.  
Representante Empresa

Fdo.  
Representante Social

En Santomera, a .... de ..... de 2022