

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE MADRID

PREÁMBULO

Capítulo I. Disposiciones generales

- Artículo 1. Marco general
- Artículo 2. Objetivos del plan
- Artículo 3. Ámbito temporal y entrada en vigor
- Artículo 4. Ámbito subjetivo
- Artículo 5. Definiciones

Capítulo II. Comisión negociadora

- Artículo 6. Constitución y composición de la Comisión Negociadora
- Artículo 7. Deber de negociar de buena fe
- Artículo 8. Derechos y obligaciones de los miembros de la comisión
- Artículo 9. Competencias de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Capítulo III. Diagnóstico de situación

- Artículo 10. Informe del diagnóstico de situación

Capítulo IV. Auditoría retributiva

- Artículo 11. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

Capítulo V. Medidas de acción

- Artículo 12. Medidas de acción

Capítulo VI. Recursos necesarios

- Artículo 13. Recursos para la ejecución del plan

Capítulo VII. Revisión y seguimiento del plan

- Artículo 14. Revisión y seguimiento del plan.
- Artículo 15. Comisión de Seguimiento

Capítulo VIII. Inscripción en el Registro de Planes de Igualdad

Anexo. Ficha de implementación y seguimiento

PREÁMBULO

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social», según dispone el artículo 14 de la Constitución española. Este derecho a la igualdad, por su naturaleza de derecho fundamental, goza de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico. Así, la obligación genérica que corresponde a los poderes públicos de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas», constituye las bases en las que se fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que consagra en su artículo 1º que «Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes».

Esta Ley tiene por objeto alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria; lo que se pretende, haciendo efectivo *«el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural».*

En el ámbito internacional, la *Declaración Universal de Derechos Humanos* ya establecía el principio de la no discriminación y proclamaba que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo.

Por otro lado, la discriminación contra la mujer fue calificada en 1967 como fundamentalmente injusta y constitutiva de ofensa a la dignidad humana en la *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer* de la Asamblea General de Naciones Unidas. Declaración que, junto con la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* de 1979, se establece la obligación de los Estados firmantes de establecer medidas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer, así como para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Asimismo, con el fin de promover la igualdad de género, fueron celebradas las *Conferencias Mundiales* sobre la Mujer de México, Copenhague, Nairobi y Beijing.

En el ámbito de la Unión Europea también ha sido aprobada diversa normativa que prohíbe la discriminación por razón de sexo y promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres. En este sentido, el Tratado de Roma, firmado en 1957 y el Tratado de Maastricht, firmado en 1992.

Pero no fue hasta el Tratado de Ámsterdam de 1997 cuando se instauró como una de las misiones fundamentales de la Comunidad el fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer.

Conviene mencionar también el *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* que, tal y como señala en su introducción, «es un marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local y que corrobora el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020». Y establece que las acciones seguirán centrándose en las siguientes cinco áreas prioritarias:

- *Igual independencia económica para mujeres y hombres.*
- *Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.*

- *Igualdad en la toma de decisiones.*
- *Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.*
- *Igualdad en la acción exterior.*

Asimismo, la *Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local* reputa a los gobiernos locales y regionales de Europa como el ámbito en el que desempeñar un papel crucial para los habitantes y los ciudadanos en la aplicación del derecho a la igualdad, en particular en el de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos que recaigan en su responsabilidad.

En el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con base en la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, prevé la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadores, para así adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El capítulo III de su Título IV lo dedica específicamente a «*Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*», donde regula el concepto, el contenido de estos y la descripción de las materias que, como mínimo, se deben abordar en los mismos.

Por su parte, **las administraciones públicas también están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, es por ello que, la Disposición Adicional 7ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, **prevé** que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres **y que deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad** a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

En el ámbito local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha establecido en su artículo 25.2.o), por la modificación operada por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, que «*El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:*

o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.».

El 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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Por un lado, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Finalmente, a la hora de elaborar el Plan de Igualdad, deben tenerse en cuenta las previsiones contenidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que pretende garantizar los derechos existentes y que, en concreto, establece en su artículo 9 que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la Ley en lo que hace a las condiciones de trabajo.

A la vista de lo expuesto, y con la finalidad de hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades, así como erradicar cualquier forma de discriminación sobre la mujer en el ámbito laboral de este Ayuntamiento, se aprueba el presente Plan de Igualdad.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Marco legal

La responsabilidad de los poderes públicos en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres queda recogida en numerosos documentos normativos, destacando a nivel estatal los siguientes:

- ✓ Artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española.
- ✓ Artículos 5, 7, 15, 21, 28 45 a 51, y la Disposición Transitoria 12ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ Disposición Adicional 7ª del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- ✓ El artículo 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- ✓ Artículos 9,12,14,17, 22, 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- ✓ Artículos 7 apartado 13, 8 apartado 17 y artículo 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- ✓ Artículo 29.1.b) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- ✓ Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- ✓ Artículo 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 2. Objetivos del Plan

El objetivo básico de este Plan es la adopción de un conjunto de medidas y actuaciones encaminadas a alcanzar en este Ayuntamiento de las Rozas de Madrid, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, así como a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es un Plan para que las personas que trabajan en esta entidad local disfruten de mayores niveles de equidad, mejoren las condiciones de trabajo y la calidad del mismo, dirigido a que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales.

Este objetivo básico sirve de inspiración para el establecimiento y consecución de los siguientes objetivos específicos:

- Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, bajo el principio de igualdad de todos los empleados.
- Incorporar el enfoque de género en todas las áreas de actuación del Ayuntamiento para conseguir una efectiva igualdad de trato entre mujeres y hombres que suponga la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Favorecer la adopción de medidas tendentes a mejorar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.
- Velar por la efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y promoción de mujeres y hombres en la plantilla municipal, así como en el desarrollo de su carrera profesional.
- Alcanzar la igualdad entre mujer y hombre en materia de retribuciones.
- Potenciar la formación en igualdad.
- Difundir y sensibilizar a los empleados públicos en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Fomentar la igualdad entre hombre y mujer y no discriminación, en las entidades que tengan relación con el Ayuntamiento.
- Almacenar toda la información desagregada por sexos con objeto de que pueda ser utilizada en el futuro para realizar análisis de perspectiva de género.
- Promover la participación de las mujeres en los sectores del Ayuntamiento en los que tradicionalmente tiene menor presencia, mediante la realización de acciones positivas que corrijan situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto a los hombres.
- Velar por aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.
- Promover medidas de representación equilibrada en todos los órganos municipales.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en todas las áreas del Ayuntamiento, ya sea en su comunicación interna como externa.
- Implicar a todas las áreas del Ayuntamiento en el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 3. Ámbito temporal y entrada en vigor

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años *según establece el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre*, desde su aprobación y entrada en vigor.

Artículo 4. Ámbito subjetivo

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de este Ayuntamiento, tanto a la plantilla de personal funcionario como de personal laboral, independientemente de la duración de

su relación laboral con el Ayuntamiento *[así como al personal de los organismos autónomos municipales, si los hubiere]*.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Artículo 5. Definiciones

- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** 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.
- **Plan de igualdad:** 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.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** cualquier situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** cualquier situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Acciones positivas:** medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **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 sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- **Violencia de género:** todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Capítulo II. Comisión Negociadora

La negociación es preceptiva, tanto del diagnóstico como del plan de igualdad, para aquellas entidades que quedan obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, de ahí la importancia de la constitución de una comisión negociadora, tanto para la elaboración del diagnóstico y del propio plan, como para su posterior registro, depósito y publicidad.

Artículo 6. Constitución y composición de la Comisión Negociadora

De conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *[sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en el convenio colectivo de aplicación]*, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. A tales efectos, **se constituye la comisión negociadora del plan de igualdad del Ayuntamiento de las Rozas de Madrid, en la que participarán de forma paritaria la representación del Ayuntamiento y la de los empleados municipales.**

Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal. La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad. El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, señala que en las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida:

- *De un lado, por la representación de la empresa y,*
- *De otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.*

La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días].

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Artículo 7. Deber de negociar de buena fe

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los empleados que componen la comisión.

Se levantará acta de cada reunión, que deberá ser aprobada y firmada con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

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

Artículo 8. Derechos y obligaciones de los miembros de la comisión

Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando el Ayuntamiento obligado a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 9. Competencias de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

Capítulo III. Diagnóstico de situación

Artículo 10. Informe del diagnóstico de situación

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en el Ayuntamiento de las Rozas de Madrid para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico, elemento esencial previo a la elaboración del plan, permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas, se incluyen en el presente apartado, como parte del contenido del plan de igualdad, tal y como establece el artículo 8.2.c) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

*En el **Anexo del Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, se recogen los criterios a los que se deberá atender para la elaboración del diagnóstico:*

1. Condiciones generales

1.º Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

2.º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

- Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.

- Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

3.º El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

4.º En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

5.º El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

El diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo, relativa, a:

a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

g) Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

También formarán parte de este diagnóstico el registro y la auditoría retributivos.

4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.*
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.*
- g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.*
- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.*
- i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.*
- j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.*
- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.*
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.*
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.*
- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.*

o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

6. Infrarrepresentación femenina

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación

horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de estos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa].

Capítulo IV. Auditoría retributiva

Artículo 11. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

La auditoría retributiva o auditoría salarial, cuyo desarrollo está recogido por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (entrada en vigor el 14 de abril de 2021), tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata, por tanto, de una revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar un posible caso de brecha salarial en la empresa.

La obligación de una auditoría salarial se aplica a todas las empresas que tienen a su vez obligación de tener un Plan de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará a todas las empresas de al menos 50 trabajadores, y al personal labora al servicio de las Administraciones Públicas, tal y como prevé la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

No es preceptiva la auditoría retributiva para el personal funcionario, sin perjuicio de que se pueda hacer voluntariamente de forma conjunta con la del personal laboral y siguiendo los mismos criterios que establece la norma.

A tenor de lo establecido en la D.F. Primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del real decreto prevista (*dado que la entrada en vigor es el 14 de abril de 2021, el plazo de seis meses culminará el 14 de octubre de 2021*) se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

Capítulo V. Medidas de acción

Artículo 12. Medidas de acción

Como establece el artículo 7.4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 52 y la Disposición Adicional 7ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

Una vez analizada toda la información sobre la situación actual del Ayuntamiento en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y puestas de manifiesto las deficiencias de que adolece en esta materia, este Ayuntamiento, en concordancia con las mismas, se compromete a alcanzar los objetivos que a continuación se detallan, a través de la implantación de las distintas medidas en cada una de las siguientes áreas y en las fechas que se indican, todo ello encaminado a contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN: Acceso al Empleo Público, Promoción Profesional				
Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
Incorporar la perspectiva de género en los procesos selectivos	Añadir a los temarios exigidos para el acceso a la función pública temas en materia de igualdad de trato y de oportunidades	1.1.2024	Servicio de Personal	Bases que rigen la convocatoria y el proceso de selección.
Evitar la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo del Ayuntamiento	Describir el puesto vacante en el Ayuntamiento, objeto de la oferta de empleo público, con un lenguaje inclusivo	1.1.2025	Servicio de Personal	Publicación de la Oferta de Empleo Bases que rigen la convocatoria y el proceso selectivo Convocatoria del proceso de selección
Realizar la descripción de los puestos de trabajo sin discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social	Referir todos los puestos del Ayuntamiento incluidos en la RPT o en el catálogo de puestos sin manifestar discriminación de ningún tipo	1.1.2025	Servicio de Personal	Relación de puestos de trabajo o catálogo de puestos del Ayuntamiento
Favorecer la movilidad del personal del sexo menos representado	Difusión adicional de los procesos entre dicho personal	1.1.2024	Servicio de personal	Evolución en el porcentaje de hombres y mujeres en los distintos departamentos
Garantizar la composición equilibrada de los Tribunales de selección	Establecer mecanismos que garanticen esa composición equilibrada	1.1.2024		Composición de los tribunales de selección formados en los procesos selectivos del periodo
Potenciar en igualdad de condiciones el desarrollo de la carrera profesional de todos los empleados	Ofrecer las mismas oportunidades de promoción tanto a mujeres como a hombres	1.1.2024	Servicio de Personal	Sistemas de clasificación profesional Puestos de directivos o de representación Porcentaje de promociones desagregado por sexos
Eliminar la discriminación en el acceso al empleo por tener responsabilidades familiares	Establecer pruebas selectivas objetivas y no discriminatorias, evitando cuestiones relacionadas con	1.1.2024	Tribunal de selección	Pruebas de selección Entrevista personal

	la vida personal y familiar			
--	-----------------------------	--	--	--

ÁREA DE ACTUACIÓN: <u>Formación</u>				
Objetivo	Medida a adoptar	Fecha	Responsable	Indicadores de realización
Establecer mecanismos dirigidos a mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con la formación	Aumento de los cursos en la modalidad de teleformación, on-line y a distancia	1.1.2024	Servicio de Personal	Número y tipo de la totalidad de las acciones formativas ofrecidas al personal del Ayuntamiento
Formalizar el uso de una comunicación no sexista en todas las áreas del Ayuntamiento	Impartición de cursos a los empleados públicos y a los cargos públicos en el uso adecuado del lenguaje para evitar la comunicación sexista	1.1.2025	Servicio de Personal	Número de cursos impartidos en esta materia
Planificar y desarrollar procesos de formación de forma continuada	Comunicar e informar de las actividades formativas por un canal de comunicación que llegue a todos los empleados	1.1.2024	Servicio de Personal	Número de publicaciones sobre formación enviadas al correo personal, publicadas en el tablón de anuncios o en la sede electrónica del Ayuntamiento
Incentivar la participación de todos los empleados en la formación voluntaria	Realizar la formación dentro de la jornada laboral	1.1.2024	Servicio de Personal	Número de formaciones voluntarias realizadas
[...]				

ÁREA DE ACTUACIÓN: <u>Conciliación de la vida laboral, personal y familiar</u>				
Objetivo	Medida a adoptar	Fecha	Responsable	Indicadores de realización
Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Implantación del sistema de teletrabajo	1.1.2023	Servicio de Personal	Documento donde se reflejen los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados a través de teletrabajo, el sistema de valoración de las circunstancias personales y laborales de los interesados y las

				condiciones necesarias para garantizar la seguridad y salud de los mismos
Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Concreción de las situaciones en las que se permita a los empleados públicos la inasistencia al trabajo por el tiempo indispensable para la atención de deberes relacionados con la conciliación de vida familiar y laboral, tales como, acompañamiento al médico de hijos menores o mayores dependientes, tutorías, etc.	1.1.2024	Representación legal de los trabajadores y representación del Ayuntamiento	Acuerdos a los que se ha llegado, en los que se concreten las citadas situaciones de derecho de inasistencia al trabajo.
Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Realización de una especial y cuidada difusión entre los empleados públicos de los derechos que tienen en relación con la conciliación de vida familiar y laboral	1.1.2023	Servicio de Personal	Número de actividades de difusión realizadas
Impulsar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Apoyar y fomentar el disfrute de los permisos de conciliación para ambos sexos	1.1.2023	Servicio de Personal	Número de permisos disfrutados desagregados por sexos
Promover la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Flexibilizar los horarios de entrada y salida de los empleados a sus puestos de trabajo	1.1.2023	Servicio de Personal	Registro de jornada
Favorecer la acumulación del permiso de lactancia	Se estará a lo previsto en la legislación vigente, y se favorecerá la acumulación en días, según la política de conciliación interna	1.1.2023	Servicio de Personal	Análisis del disfrute por sexos del permiso de lactancia de los empleados

ÁREA DE ACTUACIÓN: Contratación y subvenciones

Objetivo	Medida a adoptar	Fecha	Responsable	Indicadores de realización
Fomentar la igualdad entre mujer y hombre y no discriminación, en las entidades que tengan relación con el Ayuntamiento	Introducir en las convocatorias de subvenciones exigencias en materia de igualdad	1.1.2025	Servicio que convoque cada subvención	Número de convocatorias en las que se ha incluido
Fomentar la igualdad entre mujer y hombre y no discriminación, en las entidades que tengan relación con el Ayuntamiento	Introducir en los pliegos de contratación elaborados por el Ayuntamiento exigencias en materia de igualdad	1.1.2025	Servicio de contratación	Número de contratos en los que se ha incluido
Fomento de las entidades dedicadas a temas de igualdad	Convocar subvenciones <i>[o aumentar el número de las existentes]</i> dirigidas a asociaciones y entidades dedicadas a actividades de promoción, concienciación, formación, estudio y divulgación en materias de igualdad	1.1.2025	Servicio competente en materia de mujer e igualdad	Número de convocatorias de subvenciones realizadas

ÁREA DE ACTUACIÓN: Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida a adoptar	Fecha	Responsable	Indicadores de realización
Evitar cualquier forma de acoso en el trabajo	Elaboración de un Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo, donde se establezcan unas medidas preventivas y un procedimiento de actuación en casos de acoso	1.1.2023	Prevención de Riesgos	El documento del Protocolo
Contar con un órgano encargado de tramitar el procedimiento establecido en caso de acoso en el trabajo	Creación de una Comisión de Atención al Acoso Laboral	1.1.2023	Comité de Seguridad y Salud en el trabajo	Nombramiento de sus miembros y puesta en funcionamiento de esta Comisión
Evitar cualquier forma de acoso en el trabajo	Difundir y poner a disposición de todo el personal el Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo,	1.1.2023	Servicio competente en materia de comunicaciones y	Número de actividades de difusión realizadas

	así como informar de la existencia de la Comisión de Atención al Acoso Laboral y de sus funciones		Servicio de Personal	
Evitar cualquier forma de acoso en el trabajo	Realización de cursos de formación en materia de acoso en el ámbito laboral para todo el personal	1.1.2025	Servicio de Personal	Número de cursos impartidos en esta materia y número de mujeres y hombres participantes en los mismos
Identificar conductas indirectas o directas que pueda dar lugar a acoso sexual o por razón de sexo	Controlar el acoso horizontal (entre empleados), el acoso vertical descendiente (entre superiores y subordinados), el acoso vertical ascendiente (entre subordinados y superiores)	1.1.2023	Prevención de Riesgos y Comité de Seguridad y Salud en el trabajo Servicio de Personal	Número de conductas indirectas o directas identificadas como discriminatorias por razón de sexo o por acoso sexual
Condenar cualquier forma de acoso en el trabajo	Sancionar disciplinariamente tanto a los empleados como a los superiores que efectúen actuaciones de discriminación directa o indirecta.	1.1.2023	RRHH y Comité de Seguridad y Salud en el trabajo Servicio de Personal	Número de sanciones impuestas por conductas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo o con la discriminación directa o indirecta.
Dar a conocer a los empleados la legislación vigente relativa a la violencia de género	Divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género	1.1.2023	Servicio de Personal	Entrega a los empleados de la legislación sobre la violencia de género
[...]				

ÁREA DE ACTUACIÓN: <u>Comunicaciones</u>				
Objetivo	Medida a adoptar	Fecha	Responsable	Indicadores de realización
Formalizar el uso de una comunicación no sexista e inclusiva	Redactar los expedientes, normativa, publicaciones y demás documentos administrativos prestando especial atención en la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo	1.1.2025	Cada Servicio en su respectivo ámbito	Número de documentos en los que se ha procedido a implantar esta medida
Poner en conocimiento de los empleados públicos y de los ciudadanos el interés del Ayuntamiento en	Creación en la web municipal de una sección dedicada a informar de las medidas adoptadas por el	1.1.2025	Servicio competente en materia de comunicaciones	Creación de la citada sección en la web municipal

garantizar el cumplimiento del derecho de igualdad	Ayuntamiento en materia de igualdad y donde se publiquen todos los Planes de Igualdad adoptados por el Ayuntamiento			
Poner en conocimiento de los empleados públicos y de los ciudadanos la legislación aplicable en materia de igualdad	Difundir toda la normativa existente en materia de igualdad haciendo especial hincapié en la de ámbito local	1.1.2025	Servicio competente en materia de comunicaciones	Número de actividades de difusión realizadas
Facilitar el acceso a la documentación en materia de igualdad a todos los empleados de la plantilla	Informar a la plantilla del Ayuntamiento de los recursos disponibles en materia de igualdad	1.1.2025	Responsable en materia de comunicación	Medios accesibles para los empleados
Evitar difundir imágenes sexistas en la documentación oficial que emita el Ayuntamiento o publicidad con contenido discriminatorio (Ej. propaganda de actividades deportivas, talleres o charlas organizadas por el Ayuntamiento...)	Eliminar cualquier tipo de imagen o información sexista en los folletos publicitarios, en los carteles o la sede electrónica del Ayuntamiento	1.1.2025	Responsable en materia de comunicación	Publicidad realizada mediante folletos informativos, carteles o en la sede electrónica
[...]				

[Se repetirán tantos cuadros como áreas de actuación haya].

[Estas materias se enumeran a modo de mínimos en el artículo 46.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pudiendo incorporar otras tales como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito del Ayuntamiento].

Capítulo VI. Recursos necesarios

Artículo 13. Recursos para la ejecución del plan

Capítulo VII. Revisión y seguimiento del plan

Artículo 14. Revisión y seguimiento del plan.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos en el apartado anterior, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

— 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.

— De forma periódica, de acuerdo con el calendario de actuaciones se irá efectuando el seguimiento y evaluación de las medidas previstas.

— De forma periódica, según se estipulen en el Reglamento regulador de la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

— 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.

— Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones 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.

— 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 principal herramienta para el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad son los indicadores recogidos en cada medida, así como el registro de las actuaciones puestas en marcha para cada una de ellas.

La parte cualitativa de la evaluación estará basada en la opinión que las propias personas objeto del Plan nos faciliten.

Además, durante el proceso de seguimiento es necesario conocer el nivel de satisfacción o frustración de las personas (personal municipal o las personas aspirantes a serlo; ciudadanía que recibe los servicios, etc.), sobre la incorporación de la igualdad a la cultura de la organización, al acceso, la formación y otros ámbitos de la intervención). Para ello, tanto las Áreas de Gobierno como los responsables del personal, elevarán informes con carácter *[anual]* a la Comisión de Seguimiento en los que se traslade la información necesaria para conocer el grado de realización de las medidas y cómo ha resultado el proceso de implementación. Para ello, se pondrán a su disposición herramientas (fichas, etc.) que faciliten la recogida de la información y que se puedan volcar en ese informe a trasladar.

Artículo 15. Comisión de Seguimiento

El seguimiento y evaluación tienen como objetivo conocer el grado de cumplimiento de los objetivos comprometidos en orden a alcanzar la eficacia del Plan de Igualdad. En función de este

grado de cumplimiento se podrán realizar los reajustes que sean precisos para la corrección de las deficiencias observadas en materias de igualdad en cada área.

A este fin se realizarán informes de seguimiento que, dependiendo del tipo de acción o medida a adoptar, tendrán una periodicidad trimestral, semestral o anual.

Y se crea la **Comisión de Seguimiento**,

Son funciones de la Comisión de seguimiento, las siguientes:

- Impulsar y promover la ejecución del Plan.
- Revisar la implantación del Plan.
- Recoger y analizar la información sobre los indicadores de realización.
- Realizar los informes de seguimiento y el informe final de evaluación.

Capítulo VIII. Inscripción en el Registro de Planes de Igualdad

Artículo 16. Inscripción en el Registro

El plan será objeto de inscripción en el Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

En la solicitud de inscripción, se acompañará la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del plan de igualdad, le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente

Las autoridades laborales competentes deberán remitir por medios electrónicos, por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Anexo. Ficha de implementación y seguimiento

FICHA DE IMPLMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LAS ROZAS DE MADRID		
Área	Responsable	
Nº de Acción		
Contenido		
Objetivo		
Indicador		
Acciones realizadas		
Recursos Asignados		
Periodicidad		
Permanente ☐	Puntual ☐	Anual ☐
Fecha de recogida de datos	Fecha de evaluación	