

II PLAN DE IGUALDAD DIRIGIDO A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



AYUNTAMIENTO DE ASPE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. LEGISLACIÓN.....	5
2.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y EUROPEO	5
2.2. MARCO NORMATIVO ESTATAL.....	6
2.3. LEGISLACIÓN AUTONÓMICA COMUNIDAD VALENCIANA	7
2.4. NORMATIVA INTERNA.....	7
3. PARTES DE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	7
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
5. INFORMACIÓN BÁSICA DEL AYUNTAMIENTO.....	8
6. CONCLUSIONES INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	9
7. CONDICIONES DE TRABAJO	12
8. PROYECTO DE OBJETIVOS Y MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD	32
8.1. ÁREA DE ACTUACIÓN 1. IGUALDAD.....	32
8.2. ÁREA DE ACTUACIÓN 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	34
8.3. ÁREA DE ACTUACIÓN 3. FORMACIÓN	39
8.4. ÁREA DE ACTUACIÓN 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	46
8.5. ÁREA DE ACTUACIÓN 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	50
8.6. ÁREA DE ACTUACIÓN 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	52
8.7. ÁREA DE ACTUACIÓN 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	58
8.8. ÁREA DE ACTUACIÓN 8. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	60
8.9. ÁREA DE ACTUACIÓN 9. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	63
8.10. ÁREA DE ACTUACIÓN 10. COMUNICACIÓN.....	67
8.11. ÁREA DE ACTUACIÓN 11. RETRIBUCIONES.....	70
8.12. ÁREA DE ACTUACIÓN 12. AUDITORÍA SALARIAL	74
9. CRONOLOGÍA MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD	75



10. RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	84
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD	85
11.1. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	85
11.2. SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD.....	85
11.3. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD.....	86
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	87
13. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD	88
14. FIRMA E INSCRIPCIÓN	89
15. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	90
16. BIBLIOGRAFÍA	92
17. ANEXOS	93

1. INTRODUCCIÓN

La definición de un plan de igualdad muestra este como un conjunto de medidas evaluables, las cuales tienen el objetivo de suprimir obstáculos que impiden o dificultan que exista una igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que integran una entidad. Así, la función de un plan de igualdad se basa en eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que se pueda estar produciendo.

En la actualidad, la brecha salarial entre mujeres y hombres en España se sitúa en un 24%, según el último informe publicado en febrero de 2022 por el sindicato Comisiones Obreras. En dicho informe se señala que el salario medio de las mujeres en nuestro país debería aumentar en 5.252€ para igualarse al de los hombres. De este modo es de carácter urgente llevar a cabo medidas efectivas para la reducción y eliminación de este porcentaje y, por ende, cualquier discriminación o desigualdad.

Así mismo, la empresa Adams Formación, elaboró, en el año 2017, un análisis del empleo público en España, en el que mediante la información recogida del Boletín Estadístico de las Administraciones Públicas (BEP-SAP) del Ministerio de Hacienda y Función Pública, se muestra la situación de mujeres y hombres en el empleo público.

En referencia a la Administración de las diferentes Comunidades Autónomas, dicho informe, expone que la media de mujeres en empleo público asciende al 69,07%, estando Madrid, Asturias, Aragón, Cantabria, La Rioja, Baleares, Castilla y León, C. Valenciana, Navarra, Galicia y Canarias por encima de la media y, Extremadura, Andalucía, Castilla-La Mancha, Catalunya, País Vasco y Murcia por debajo.

Al observar los datos referidos a la Administración Local (Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos, Consejos Insulares y sus Organismos Autónomos), se puede comprobar que las mujeres en empleos públicos representan un 48,08% frente al 51,91% de hombres. En este sentido, en el ranking que muestra el número de mujeres trabajando en la Administración Local por provincias, Alicante ocupa el puesto número 44 de 50 (el

informe no incluye Ceuta y Melilla), siendo Álava, Lleida, Cuenta, Navarra y Teruel las provincias que integran los primeros puestos.

En referencia a la elaboración de un plan de igualdad, es necesario, tras un análisis de los diferentes ámbitos del Ayuntamiento, elaborar un diagnóstico de la situación concreto.

Por un lado, se analizan el total de las personas que componen la entidad, si la representación es más o menos elevada en un sexo que en otro, los puestos de trabajo que existen dentro de ella, el nivel jerárquico, como se reparten las jornadas de trabajo, si existe una promoción interna, como se lleva a cabo los procesos de selección, etc., mediante la realización del diagnóstico. Estos datos cuantitativos y cualitativos son analizados con objetividad para detectar posibles desigualdades mediante la elaboración de dicho diagnóstico.

Por otro lado, se realiza el registro retributivo y la auditoría salarial, en este caso se analizan los salarios de las personas que trabajan en la entidad y el valor que tiene cada puesto de trabajo. Los salarios analizados son tanto el salario base, como aquellos complementos salariales y extrasalariales que las personas perciben, esto permite observar si existen diferencias retributivas y si estas tienen relación con el sexo de las personas. El valor de los puestos de trabajo se analiza mediante la valoración que la entidad realiza sobre cada uno de ellos. Y estos a su vez, se relacionan con el salario para obtener un análisis más completo.

Con todos estos datos, se procede a extraer las propuestas necesarias para incorporar en el plan de igualdad y una vez negociadas estas, se inicia la elaboración de dicho plan.

Este plan de igualdad se compone de una serie de medidas, mediante las que se detallan las acciones que se deben realizar para la consecución de una igualdad efectiva, dichas medidas están basadas en unos objetivos y se exponen también los indicadores de seguimiento y evaluación. Además, se presenta el calendario de implementación y el

establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del plan y, por ende, de los objetivos fijados. Por último, se expone el procedimiento de modificación del plan de igualdad.

2. LEGISLACIÓN

2.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y EUROPEO

- **1951.** Convenio (núm. 100) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Igualdad de remuneración.
- **1958.** Convenio (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Discriminación en empleo y ocupación.
- **1961.** Carta Social Europea. Turín.
- **1975.** Conferencia Mundial sobre la Mujer. Ciudad de México.
- **1979.** Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Ratificado por España en 1983.
- **1980.** Conferencia Mundial sobre la Mujer. Copenhague.
- **1981.** Convenio (núm. 156) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Trabajadores con responsabilidades familiares.
- **1985.** Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nairobi.
- **1993.** III Conferencia Ministerial sobre la Igualdad entre Mujeres y hombres. Roma.
- **1995.** Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing.
- **1995.** Plataforma de acción de Beijing.
- **1999.** Tratado de Ámsterdam.
- **2000.** Convenio (núm. 183) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Protección de la maternidad.
- **2002.** Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- **2004.** Directiva del Consejo 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **2006.** Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **2011.** Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2022.
- **2016.** Compromiso Estratégico para la Igualdad de entre Mujeres y Hombres 2016-2019.
- **2020.** Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

2.2. MARCO NORMATIVO ESTATAL

- **1978.** Constitución Española.
- **1995.** Ley Estatuto de los Trabajadores.
- **2003.** Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- **2004.** Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **2007.** Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- **2015.** Ley Estatuto Básico del Empleado Público.
- **2017.** Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género.
- **2018.** Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021.
- **2019.** Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la ocupación.
- **2020.** Real Decreto 901/2020, de 12 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 convenio y acuerdos colectivos de trabajo.
- **2020.** Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

2.3. LEGISLACIÓN AUTONÓMICA COMUNIDAD VALENCIANA

- **2003.** Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres. Igualdad y Administración Pública.
- **2007.** Decreto 133/2007, del Consell, que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana.
- **2010.** Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- **2012.** Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.
- **2017.** Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- **2018.** Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista.

2.4. NORMATIVA INTERNA

- **2017.** I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe.
- **2017.** Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- **2018.** Decálogo para un lenguaje inclusivo.

3. PARTES DE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

En referencia a las partes que conciertan en Plan de Igualdad de Oportunidades, el documento de Constitución de la Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora está suscrito por Daniel Vicente Galvañ Calero (Deportes), Carmen Sabater Altet (Servicios Sociales), Pilar Pérez Martínez (Servicios), Rocío Carbajales Álvarez (Recursos Humanos), Isidro Almodóvar Alcaraz (Informática), Manuel Benítez Bolorinos (Cultura), José Manuel Hernández García (Policía Local) y Isabel Giménez Sanchiz (Intervención) en representación del Ayuntamiento de Aspe y María Ángeles López Tomás (CCOO), María José Ferri Gandía (UGT), María Teresa Cros Merce (CSIF), Antonio Duran Andújar (SITAP),

Pedro Tamayo Estañ (SPPLB), Antonio Cerdan Pujalte (CCOO), Francisco Javier Llopis Diez (CCOO) y Giuditta Caprino (UGT) por parte de las personas trabajadoras del ayuntamiento, estableciendo así las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Al iniciarse la implementación del PIO, se constituirá la Comisión de Seguimiento entre las partes firmantes del Plan de Igualdad, realizando el seguimiento e interpretación de los compromisos adquiridos en el plan y de las medidas que se inicien para cumplir sus objetivos, garantizando así el principio de igualdad y no discriminación y, en definitiva, transformar la igualdad formal en una igualdad real entre mujeres y hombres en el ayuntamiento.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Con relación al ámbito de aplicación del PIO, este se extiende a la totalidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe. Siendo este de aplicación territorial a la totalidad de centros de trabajo que dependan de dicho ayuntamiento.

La vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años desde su firma.

5. INFORMACIÓN BÁSICA DEL AYUNTAMIENTO

FICHA DATOS AYUNTAMIENTO	
Datos del Ayuntamiento	
Razón social	Ayuntamiento de Aspe
NIF.	P0301900G
Domicilio social	Plaza mayor, 1 CP: 03680
Forma jurídica	Corporación Local
Responsable de la entidad	
Nombre	Antonio Puerto García
Cargo	Alcalde

Telf.	966919900 Ext. 240
e-mail	alcalde@aspe.es
Responsable de igualdad	
Nombre	Ana María Iborra Asencio
Cargo	Técnica de igualdad
Telf.	966919900 Ext. 811
e-mail	agenteigualdad@aspe.es
Actividad	
Sector actividad	Administración local y organismos locales de administración
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Actividades generales de la Administración Pública
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Municipio de Aspe
Dimensión	
Personas trabajadoras	345
Organización de la gestión de personas	
Dispone de departamento de personal	Sí
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No
Representación legal y/o sindical de los/as trabajadores/as	Sí

6. CONCLUSIONES INFORME DE DIAGNÓSTICO

Al analizar los datos aportados por el Ayuntamiento de Aspe, en referencia al número de personas en plantilla, se observa una situación igualitaria con una presencia de mujeres del 47,15% y de hombres del 52,17%. De este modo, al compararlo con los baremos aportados por el Ministerio de Igualdad, se puede observar que no supera el 60% de uno u otro sexo que ejemplificaría una empresa o institución esta feminizada o masculinizada.

En referencia con la relación laboral de la plantilla, se refleja la situación igualitaria a nivel general. Los porcentajes observados son:

- Funcionariado: 21,16% mujeres y 27,85% hombres.
- Personal laboral fijo e indefinido: 4,05% mujeres y 1,45% hombres.

- Personal laboral subrogado: 22,03% mujeres y 22,90% hombres.

Con relación a la edad de las personas que integran los diferentes grupos profesionales, en el caso del funcionariado destaca las personas de entre 46 a 55 años, donde existe una diferencia entre el 16,34% de mujeres y el 26,14% de hombres que la integran. Al observar el personal laboral fijo e indefinido destacada la banda de edad de entre 20 y 29 años, donde existe un mayor porcentaje de mujeres (8,05%) que de hombres (2,68%).

Al observar la antigüedad de la plantilla del Ayuntamiento de Aspe, destaca en el caso del funcionariado que el desequilibrio entre mujeres y hombres aumenta cuanto mayor es la antigüedad de la plantilla. En cuanto al personal laboral fijo e indefinido, existe un mayor número de mujeres en referencia a la antigüedad de menos de 6 meses.

Se analizan también las diferentes áreas existentes en el Ayuntamiento, donde con relación al funcionariado aparece una presencia igualitaria de mujeres y hombres, excepto en las áreas de seguridad (4,02% mujeres y 12,07% hombres) y servicios y mantenimiento (5,75% mujeres y 21,26% hombres) que se encuentran masculinizadas. Lo contrario sucede en el caso del área de servicios a la persona del personal laboral fijo e indefinido, donde las mujeres representan un 4,03% y los hombres un 0,61%.

En cuanto a las categorías profesionales, la situación es igualitaria en la mayoría de ellas, a excepción de la categoría de jardinería, donde aparecen dos puestos masculinizados (encargado/a y peón) y recogida RSU con un puesto masculinizado (conductor/a recogida).

Por otro lado, se ha realizado una encuesta de opinión a la plantilla del Ayuntamiento de Aspe en la que han participado 34 personas, de las cuales un 67,65% son mujeres y un 32,35% hombres. En este caso, la mayor parte de la plantilla considera que existe una igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y que ésta es compatible con la filosofía de la entidad.

Cuando se les pregunta por el lenguaje inclusivo y no sexista la mayoría cree necesaria su utilización, sin embargo, aunque el Ayuntamiento cuenta con una guía publicada en su página web, la mayor parte de la plantilla responde que no existe un manual o protocolo de comunicación no sexista, lo cual ejemplifica una falta de difusión en este caso.

En referencia a la clasificación profesional, a la afirmación de que la mayor parte de las mujeres se encuentran en posiciones inferiores, un 50% ha contestado que “no”, un 20,58 que “sí” y un 29,41% “NS/NC”. En el ámbito de la formación, las personas encuestadas consideran que reciben suficiente información y que existe igualdad en el acceso a las diferentes formaciones ofertadas.

Finalmente, en referencia al Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y su implementación, las personas encuestadas consideran que es útil, que puede suponer un estímulo en los procesos de promoción interna y en el acceso a las medidas de conciliación, por lo que están de acuerdo con la puesta en marcha de este.

Por otro lado, se llevó a cabo una encuesta a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, donde se expresan carencias en las promociones profesionales y en la existencia de puestos de trabajo masculinizados.

Se analiza, por otro lado, el proceso de selección y contratación de personal, concluyendo que este se realiza mediante el reglamento de funcionamiento interno del Ayuntamiento de Aspe a través de bolsas de trabajo.

En referencia a las comunicaciones, en la página web de la entidad se observan términos en masculino genérico en los apartados de selección de personal y tablón de anuncios. Sin embargo, destaca de forma positiva que la concejalía de Mujer e Igualdad cuenta con una página web independiente.

Con relación a la brecha de género existente en el salario base y en los complementos salariales del Ayuntamiento de Aspe, se presentan pocas diferencias superiores a un

25%, las cuales han sido justificadas por el porcentaje de jornada, el grupo de cotización y periodos de baja laboral de las personas que integran la plantilla.

Finalmente, tras realizar la valoración de puestos de trabajo y puntuar cada uno de los puestos del Ayuntamiento de Aspe, no se observan diferencias significativas en las puntuaciones obtenidas por puestos feminizados o masculinizados en ninguna de las categorías valoradas.

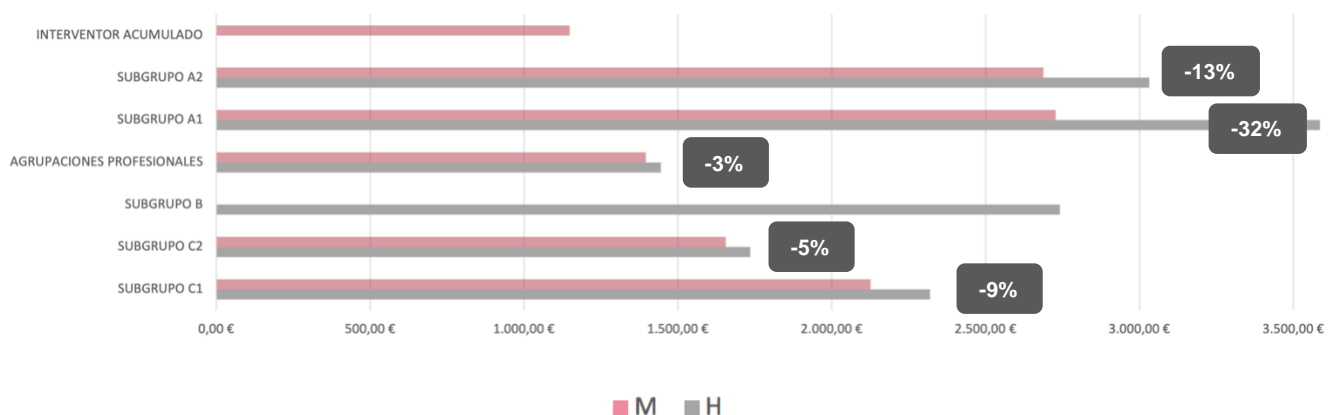
7. CONDICIONES DE TRABAJO

La auditoría retributiva del Ayuntamiento de Aspe tiene fecha de referencia comprendida entre 01/01/2021 hasta el 31/12/2021.

En relación con el registro retributivo, es necesario analizar la transparencia retributiva por la cual las entidades están obligadas a realizar un registro de forma desagregada por sexo, categorías, grupos o puestos funcionales, de la política retributiva de la entidad. En este sentido y, con el objetivo de comprobar los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de las personas trabajadoras, se ha realizado un análisis de las retribuciones percibidas.

FUNCIONARIADO

SALARIO BASE



La grafica que aparece arriba muestra el salario base de mujeres y hombres del personal funcionario en base a cada categoría profesional. En este caso, se debe detallar que el salario base dicho grupo está estipulado, por lo que las diferencias encontradas se deben a factores externos que modifican el salario como pueden ser: reducciones de jornada, incapacidades temporales, etc.

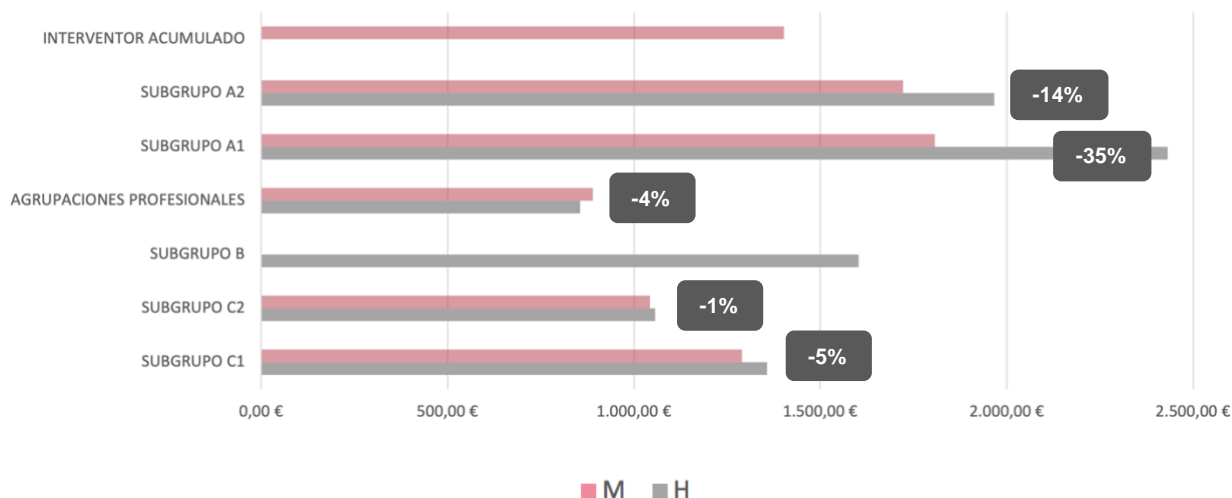
Si se observa la gráfica se puede ver que aparece brecha en cinco categorías profesionales. El “Subgrupo A2” presenta una brecha del **-13%** en beneficio a los hombres. En cuanto a la categoría “Agrupaciones profesionales” vemos que esta brecha es del **-3%**, también en beneficio de los hombres. Al igual que la categoría “Subgrupo C2” con **-5%** y el “Subgrupo C1” con **-9%**.

De este modo y como expone el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su artículo 6b) se puede afirmar que, no existe desigualdad retributiva ni la obligación de incluir una justificación explicativa por parte de la institución al no superar en ninguno de los casos el 25% las diferencias entre las retribuciones medias de mujeres y hombres.

Por lo que, las brechas de las categorías comentadas anteriormente no cuentan con la obligación de elaborar una justificación oficial por parte de la entidad.

Así mismo, en la categoría “Subgrupo A1” si se observa una brecha superior al 25%, y, por lo tanto, precisa de una justificación. Dicha brecha asciende al **-32%** en beneficio de los hombres. Esta diferencia se debe a que los hombres cuentan con una dedicación total, es decir, el 100% de la jornada, sin embargo, se observa en el registro retributivo proporcionado por la entidad que dos mujeres no cuentan con él % total, una de ellas por guarda legal por menor y la otra por tener un % de jornada parcial.

SALARIO BASE + COMPLEMENTOS



Esta gráfica presenta el salario base más los complementos que perciben las mujeres y hombre que forman parte del personal funcionario. Del mismo modo, se especifica si existe brecha en las diferentes categorías que integran esta área.

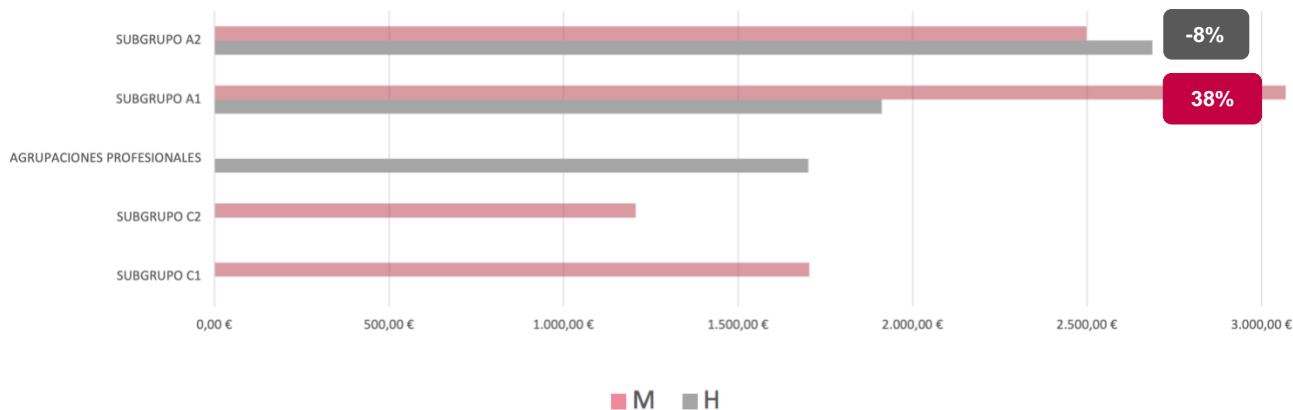
Se puede observar que en el “Subgrupo A2” donde la mayoría de las personas que integran esta categoría son hombres, la brecha aparece con un **-14%** a favor de ellos. Por otro lado, la brecha que aparece en la categoría de “Agrupaciones profesionales” es del **-4%** también en beneficio a los hombres. Al igual que la brecha que encontramos en las categorías “Subgrupo C2” con **-1%** y “Subgrupo C1” con **-5%**.

Como se ha comentado en la gráfica anterior, al no superar los porcentajes de brecha un 25%, no es necesario presentar su justificación, ya que no se considera una brecha significativa.

Por otro lado, en la categoría “Subgrupo A1” se observa que la brecha asciende al **-35%** en beneficio de los hombres. Como se ha señalado anteriormente, en dicha categoría todos los hombres cuentan con una jornada laboral completa, sin embargo, existe dos mujeres que pertenecen a esta categoría y su jornada laboral es parcial, es por ello por lo que aparece la brecha a favor de los hombres.

PERSONAL LABORAL

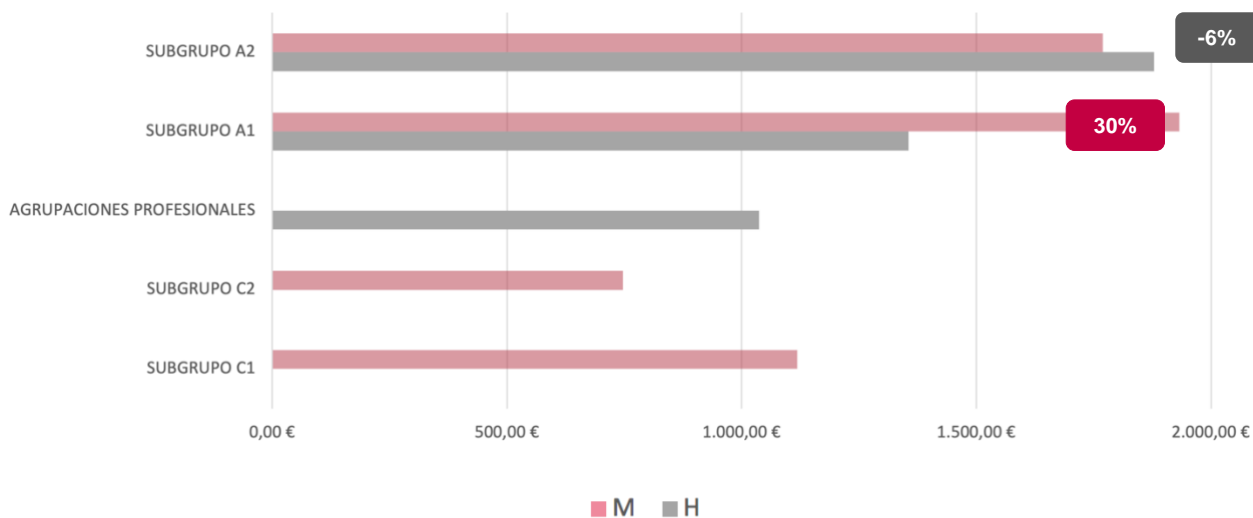
SALARIO BASE



En referencia a la brecha que observamos al analizar el salario base del personal laboral del Ayuntamiento de Aspe, se debe señalar que esta aparece en la categoría “Subgrupo A2” con un **-8%** en beneficio de los hombres. Sin embargo, al no superar el 25% no es necesaria su justificación ya que no se considera significativa.

Del mismo modo, si encontramos un porcentaje de brecha significativo en la categoría “Subgrupo A1” con un **38%** en beneficio de las mujeres. Esta diferencia se debe a que las mujeres que componen la categoría cuentan con el 100% de la jornada laboral y el único hombre que forma parte del “Subgrupo A1” cuenta con una jornada reducida a tiempo parcial por porcentaje.

SALARIO BASE + COMPLEMENTOS

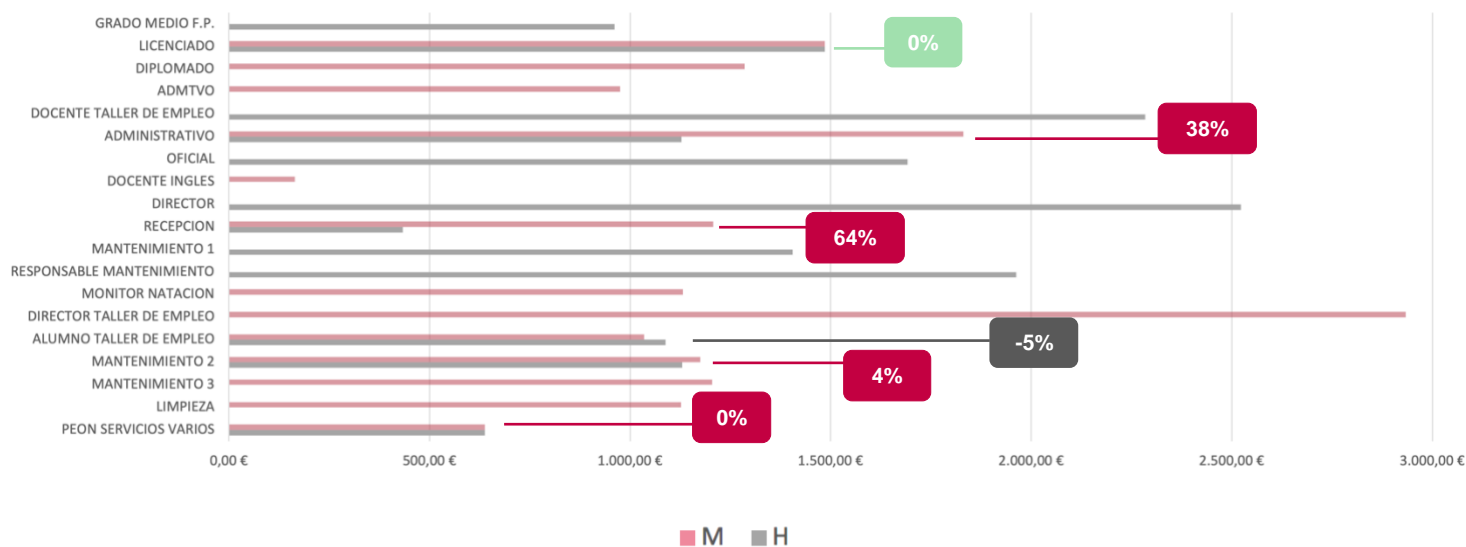


En esta gráfica se observa el salario base junto con los complementos salariales que perciben el personal laboral fijo e indefinido del Ayuntamiento de Aspe. Como vemos en la tabla anterior, aparecen diferencias en las categorías “Subgrupo A2” y “Subgrupo A1”. En cuanto a la primera de ellas, la brecha se presenta con un **-6%** en beneficio de los hombres, es por ello por lo que, como se ha comentado anteriormente, al no superar el 25% no se identifica como significativa y por ello no es necesaria su justificación.

En cuanto a la categoría “Subgrupo A1”, vemos que la brecha asciende al **30%** en beneficio de las mujeres. Como se ha comentado en la gráfica anterior, esta diferencia se debe a que las mujeres que integran esta categoría cuentan con una jornada completa. Por el contrario, el único hombre que observamos en dicha categoría cuenta con una jornada a tiempo parcial por porcentaje.

PERSONAL LABORAL SUBROGADO

SALARIO BASE CONTRATOS LABORA



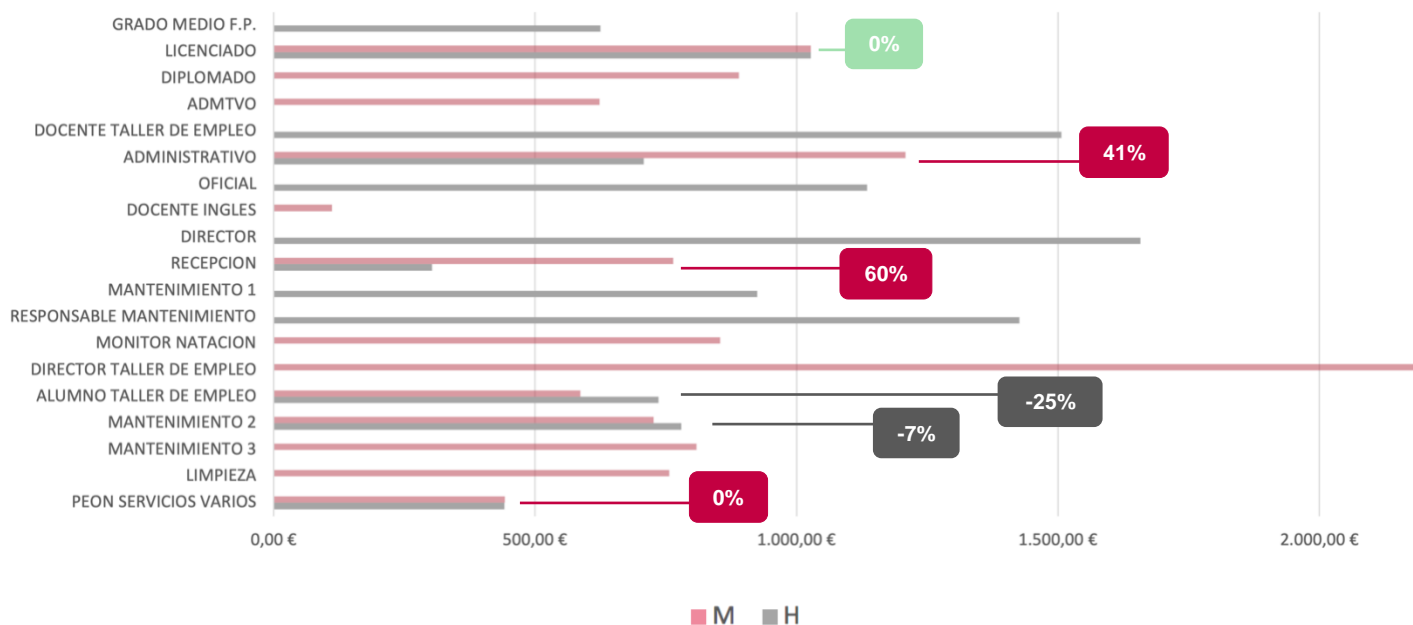
En referencia a la brecha obtenida en el salario base del personal laboral subrogado del Ayuntamiento de Aspe, más concretamente en **Contratos LABORA** se observa que existen dos brechas no significativas y dos brechas significativas, por lo tanto, se debe aportar su debida justificación. Además, se observan dos categorías cuyo porcentaje corresponde al **0%**, por lo que no existiría brecha y representaría así la igualdad en dichas categorías.

En cuanto a las dos categorías que se observan con una brecha no significativa, por un lado, tenemos “Alumno/a taller empleo” con un **-5%** en beneficio de los hombres. Y, por otro lado, “Mantenimiento 2” con un **4%** en beneficio de las mujeres.

Así mismo, en relación con las categorías que, si presentan una brecha significativa, tenemos la categoría de “Administrativo/a” con un **38%** en beneficio de las mujeres. Esta diferencia se debe, por un lado, a que la mayoría de las personas que componen esta categoría son mujeres. Y, por otro lado, a que el único hombre que compone dicha categoría cuenta con un grupo de cotización diferente, que hace que el salario base cambie ligeramente.

Por otro lado, en cuanto a la categoría “Recepción”, donde observamos una brecha del **64%** en beneficio de las mujeres, vemos que esta diferencia se debe a que el hombre que forma parte de esta categoría se encontraba de baja durante el año de referencia de los datos salariales.

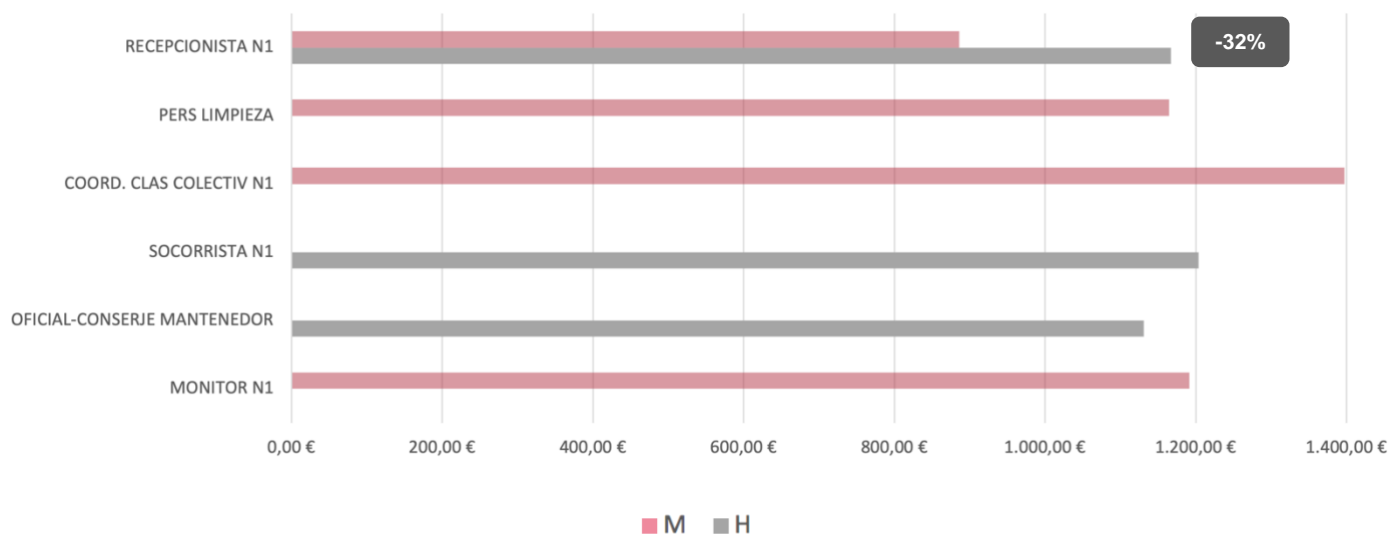
SALARIO BASE + COMPLEMENTOS CONTRATOS LABORA



Así mismo, los resultados obtenidos del análisis del salario base más los complementos salariales del personal laboral en la categoría de **Contratos LABORA** se presentan similares a los del salario base antes comentado. Aparecen dos porcentajes con **0%**, en la categoría “Licenciado/a” y “Peón servicios varios”, representando así igualdad en ellas. Así mismo, en la categoría “Administrativo/a” se observa una brecha del **41%** en beneficio de las mujeres, esta diferencia como se ha comentado en la gráfica anterior deriva de la diferencia del grupo de cotización.

Por último, en la categoría de recepción aparece un porcentaje del **60%** en beneficio de las mujeres. Dicha diferencia como ya se ha comentado, proviene de la situación del único hombre que compone el grupo, ya que se encontraba de baja durante el año de referencia.

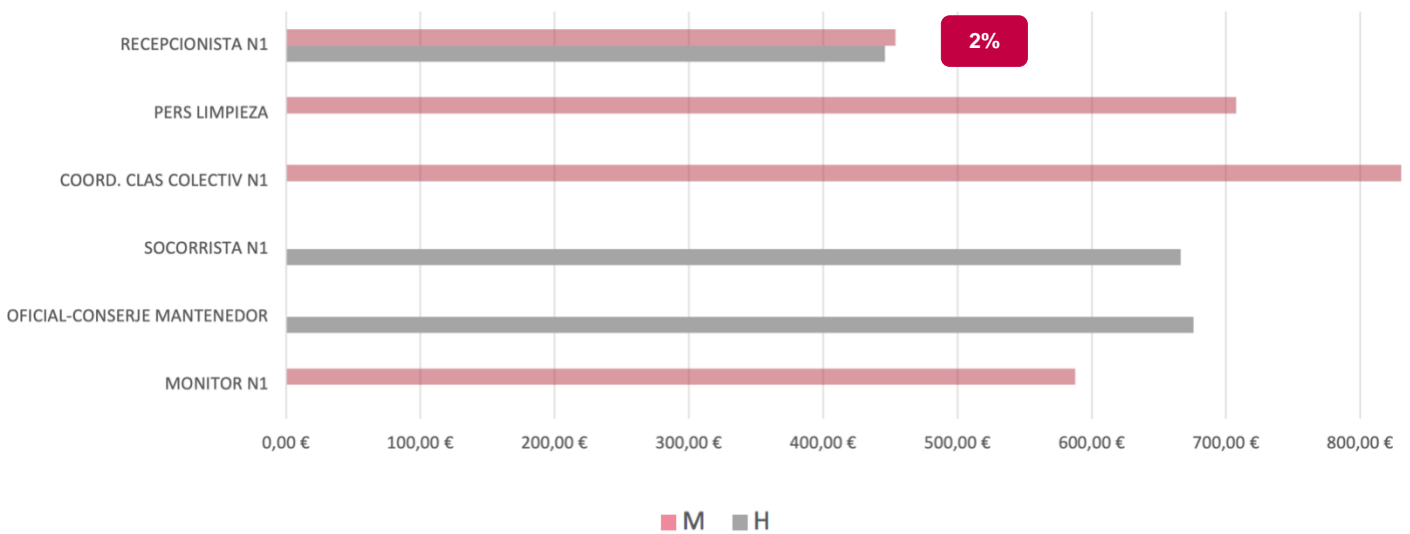
SALARIO BASE INSTALACIONES DEPORTIVAS



La gráfica anterior recoge la media en cuanto al salario base de las diferentes categorías que integran el personal de **Instalaciones Deportivas** de la entidad. Además, aparece el porcentaje de brecha de género resultante a comparar estas medias. En este caso, la mayor parte de las categorías están formadas únicamente por mujeres o por hombres. En cuanto a la categoría “Recepcionista N1” se puede observar una brecha de **-32%** a favor de los hombres, lo cual implica una diferencia significativa al superar el -25%.

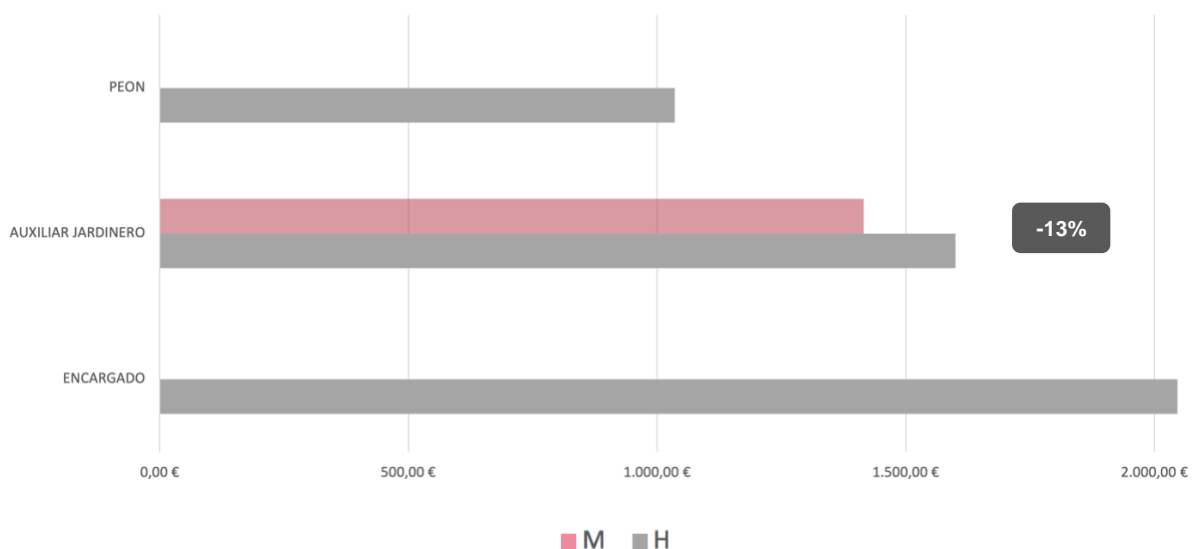
En este caso, al analizar los datos aportados por la entidad se puede observar que dicha diferencia deriva de las fechas de alta en la seguridad social, dado que el hombre que forma parte de la categoría fue dado de alta en el año 2020 y las dos mujeres a mediados y finales de 2021, percibiendo así unas retribuciones por unos meses y no por el año completo. De este modo, la diferencia observada se justifica y no implica una desigualdad retributiva.

SALARIO BASE + COMPLEMENTOS INSTALACIONES DEPORTIVAS



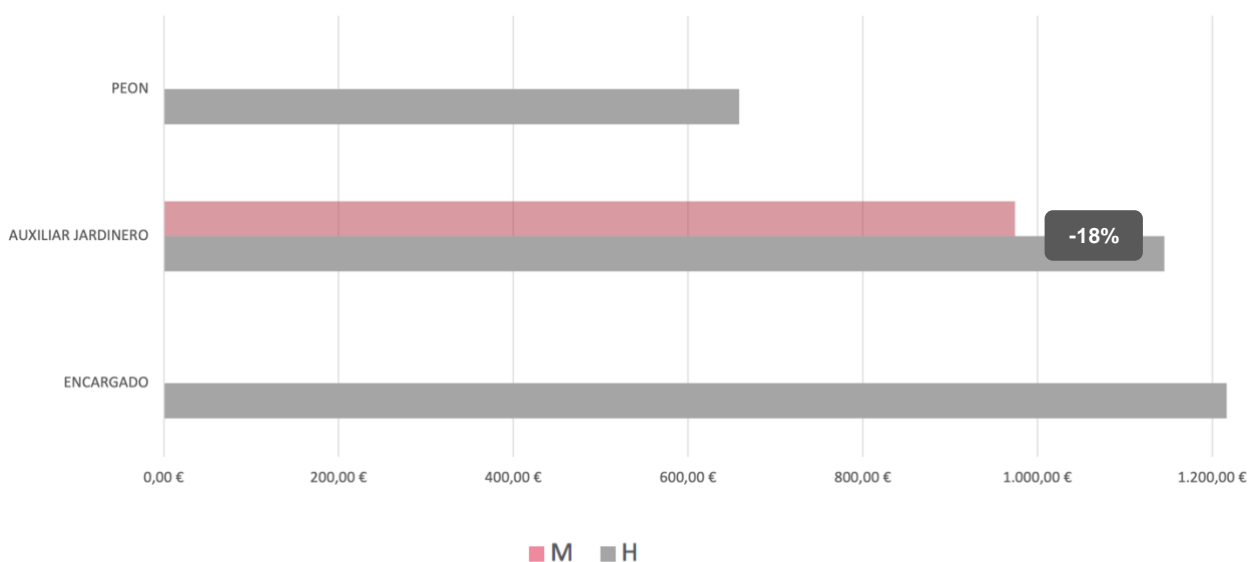
En esta gráfica se recogen las medias del salario base y los complementos salariales del grupo profesional de **Instalaciones Deportivas**. En el caso de la categoría Recepciones N1, en la que la plantilla está formada por mujeres y hombres, la brecha de género descende hasta el **2%**, dándose así una situación de equilibrio entre las percepciones recibidas por mujeres y por hombres. En referencia al resto de categorías, no se puede analizar la brecha de género, al tratarse de puestos de trabajo ocupados únicamente por mujeres u hombres.

SALARIO BASE JARDINERÍA



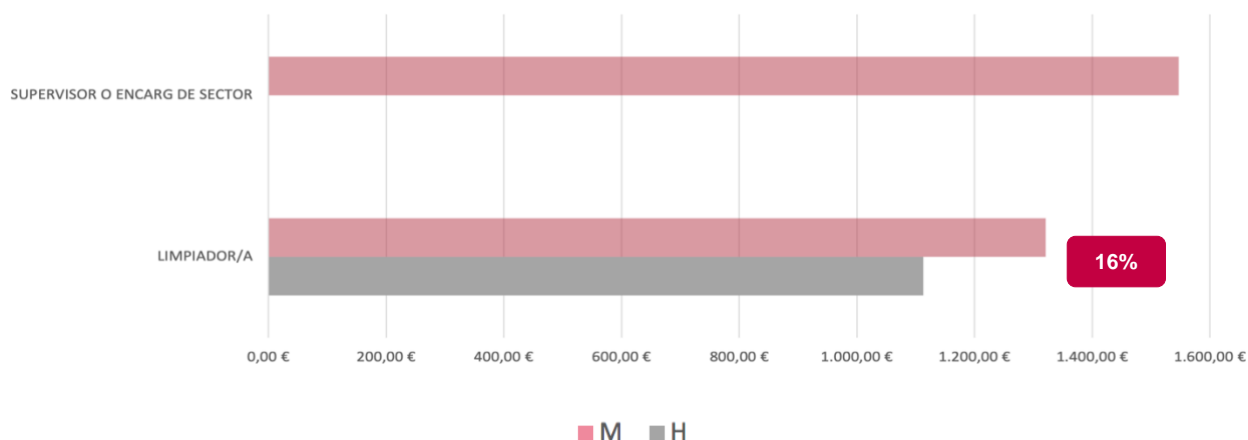
En el caso del personal de **Jardinería**, se observan dos categorías integradas únicamente por hombres que no pueden ser analizadas, estas son “peón” y “encargado/a”. En cuanto a la plantilla de la categoría “Auxiliar Jardinería” la brecha de género obtenida al comparar la media del salario base de mujeres y hombres es de **-13%** en beneficio de os hombres. Dicha brecha no implica una desigualdad retributiva al no superar el -25% como se ha dicho anteriormente.

SALARIO BASE + COMPLEMENTOS JARDINERÍA



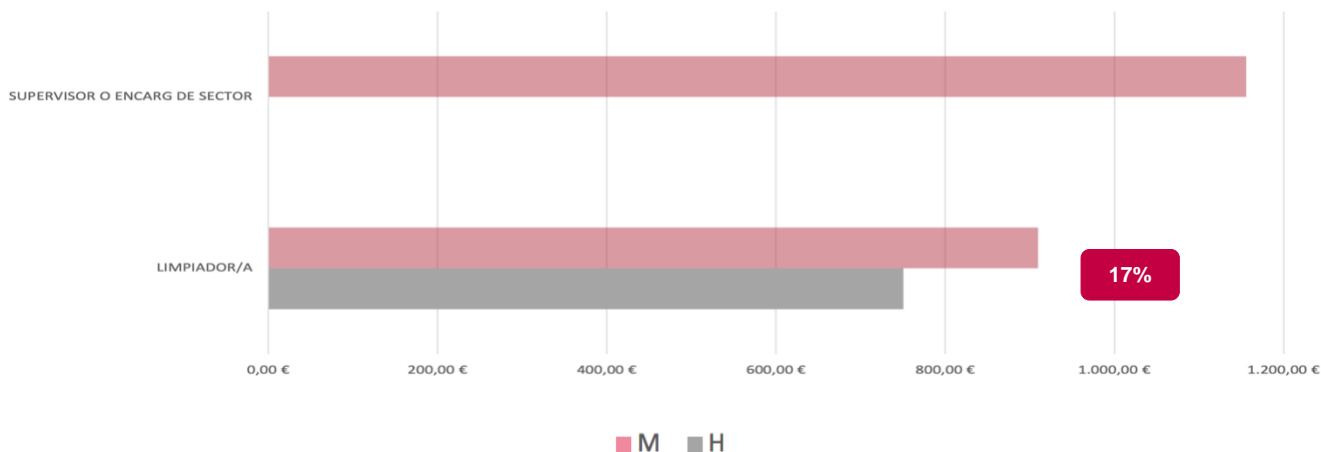
En referencia a la suma del salario base y los diferentes complementos salariales, la brecha refleja un porcentaje de **-18%**, el cual ejemplifica una diferencia en los salarios de mujeres y hombres, beneficiando a los hombres de la plantilla, pero no implica una desigualdad retributiva que sea necesaria justificar.

SALARIO BASE LIMPIEZA DE EDIFICIOS



Al analizar las retribuciones referidas a la plantilla encargada de la **Limpieza de Edificios**, se observa que la supervisión del sector está a cargo de únicamente mujeres. En el caso de la categoría o puesto “limpiador/a” la brecha de género en el caso del salario base es de **16%**, beneficiando, en este caso, a las mujeres que forman parte de la plantilla.

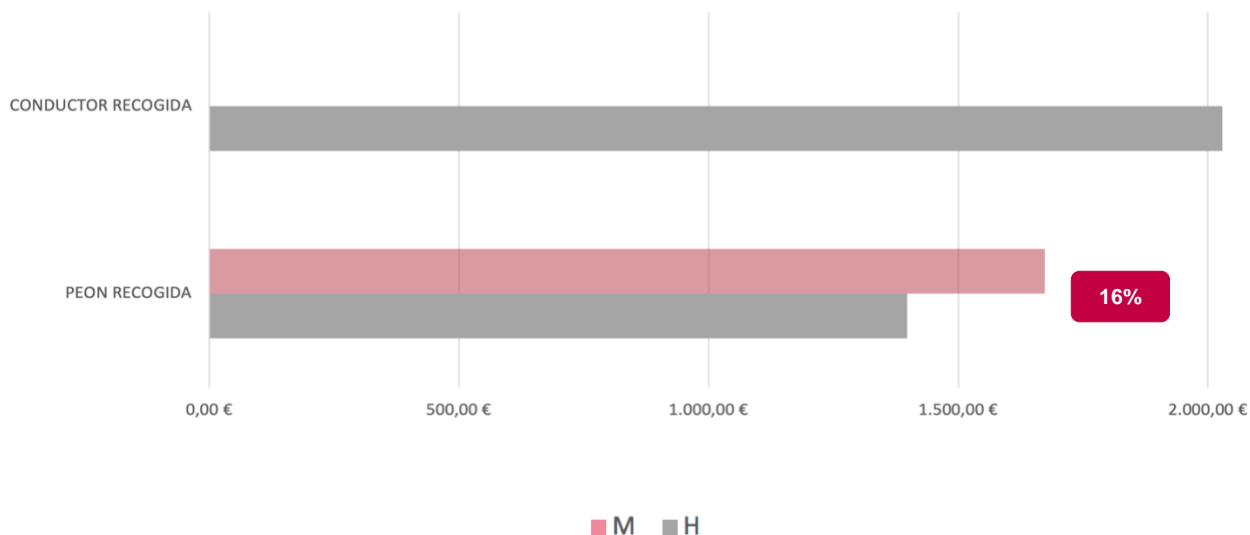
SALARIO BASE + COMPLEMENTOS LIMPIEZA DE EDIFICIOS



En relación con el mismo grupo y categoría profesional, se observa en la gráfica anterior, que la media de las retribuciones referidas al salario base junto con los complementos salariales aporta un porcentaje de brecha de género de **17%**. De este modo, ninguno de los porcentajes de brecha de género del grupo de “Limpieza de edificios” debe ser

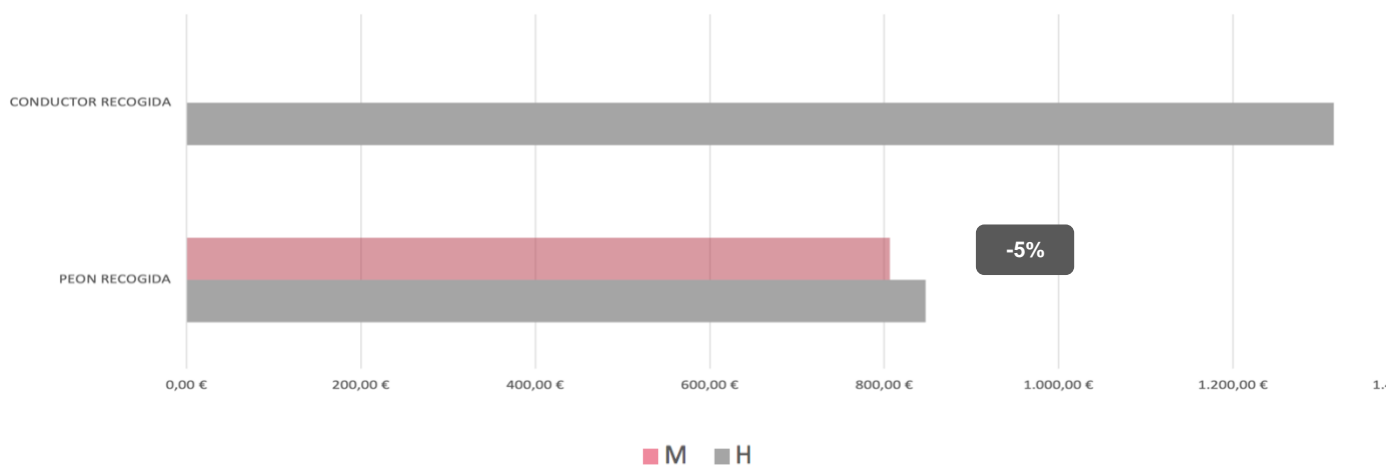
justificado por la entidad, al no superar en ningún caso el 25% fijado en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

SALARIO BASE RECOGIDA RSU



Finalmente, el grupo de **Recogida de RSU** cuenta con dos categorías profesionales. Por un lado, encontramos Conductor/a recogida el cual está formado solamente por hombres, por lo que no es posible obtener un porcentaje de brecha de género. Así mismo, se encuentra representación de ambos sexos en la categoría Peón recogida, siendo **16%** la brecha de género resultante al comparar las medias de sus salarios.

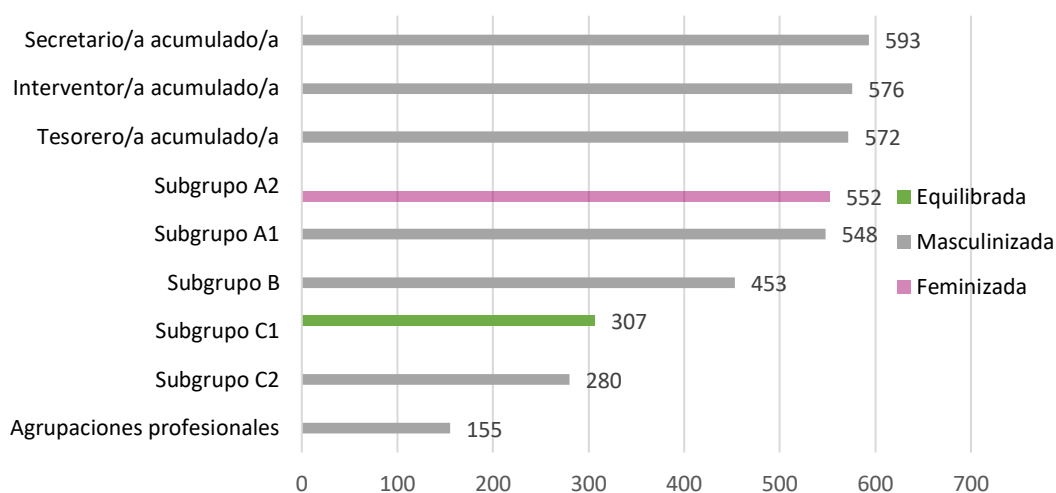
SALARIO BASE + COMPLEMENTOS RECOGIDA RSU



La última gráfica recoge las medias obtenidas del salario base y los diferentes complementos salariales del mismo grupo profesional comentado anteriormente. En este caso, aparece una brecha de género de **-5%** en beneficio de los hombres en la categoría Peón recogida. Al no superar esta brecha el **-25%** fijado por el Real Decreto de referencia en el ámbito de la igualdad retributiva, no es necesario que la entidad justifique dicha diferencia ya que no implica una desigualdad.

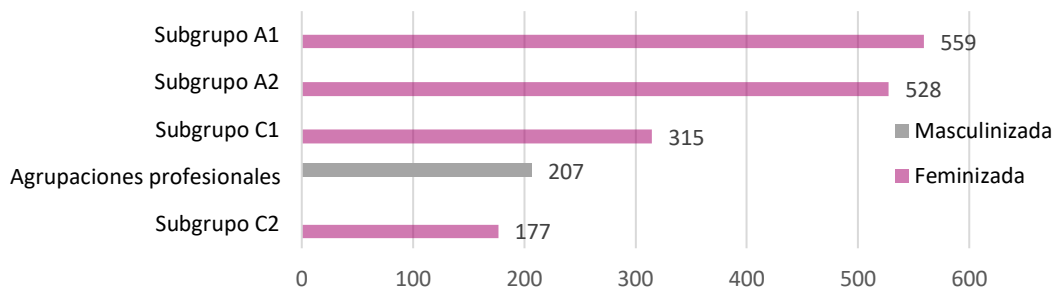
Respecto a la valoración de puestos de trabajo, por un lado, el Ayuntamiento de Aspe realiza una valoración mediante la puntuación de diferentes factores necesarios para el correcto desempeño de los puestos de trabajo existentes en la entidad. Esta comparación servirá para analizar si algunos puestos de trabajo deberían tener más o menos valor en función de los puntos obtenidos.

FUNCIONARIADO



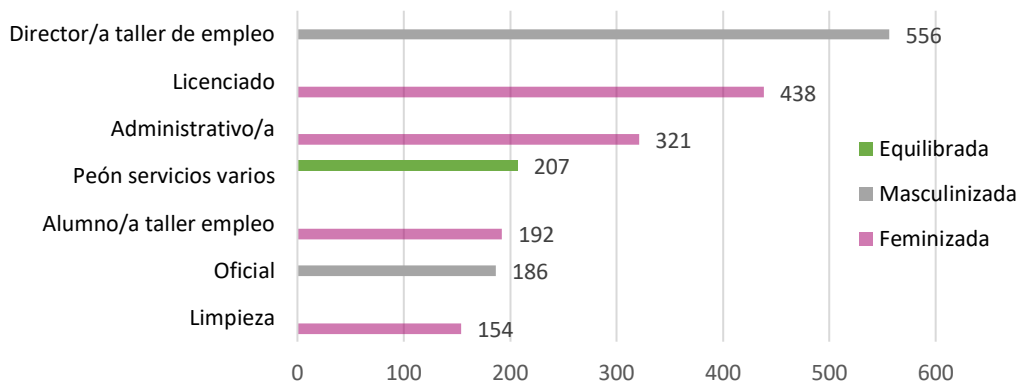
En primer lugar, en referencia al grupo de funcionariado, se observa que la mayoría de los puestos están masculinizados. Así mismo, aparece el Subgrupo A2, un puesto feminizado en un nivel central en la escala jerárquica y el Subgrupo C1, el cual mantiene un equilibrio entre el número de mujeres y hombres y se posiciona en niveles más bajos de la escala obtenida tras la valoración de puestos de trabajo.

PERSONAL LABORAL FIJO E INDEFINIDO



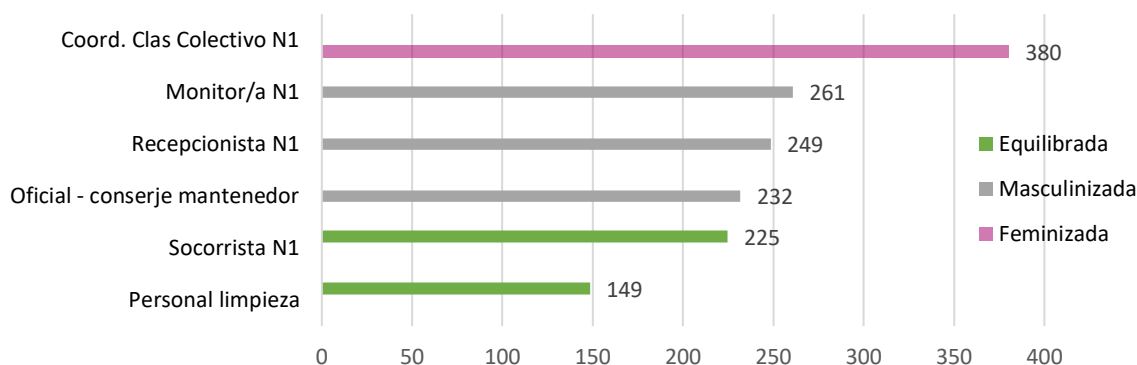
Al observar la gráfica referida al personal laboral fijo e indefinido, se puede comprobar que, en este caso, la mayoría de los puestos de trabajo están feminizados, a excepción de Agrupaciones profesionales el cual es un puesto de trabajo masculinizado y se encuentra en la parte inferior respecto al nivel jerárquico tras la puntuación obtenida.

CONTRATOS LABORA (PLS)



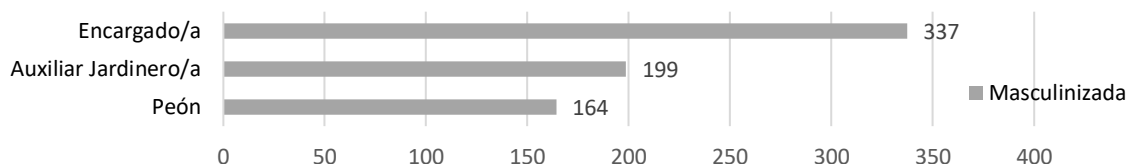
En relación con la gráfica que hace referencia a los puestos de trabajo de los contratos LABORA, se observa que la mayoría de ellos están feminizados. Sin embargo, encontramos dos puestos masculinizados y uno de ellos, director/a taller empleo, se encuentra con la mayor puntuación en primera posición. Así mismo, existe un puesto donde la presencia de mujeres y de hombres esta equilibrada, dicho puesto es peón servicios varios.

INSTALACIONES DEPORTIVAS (PLS)



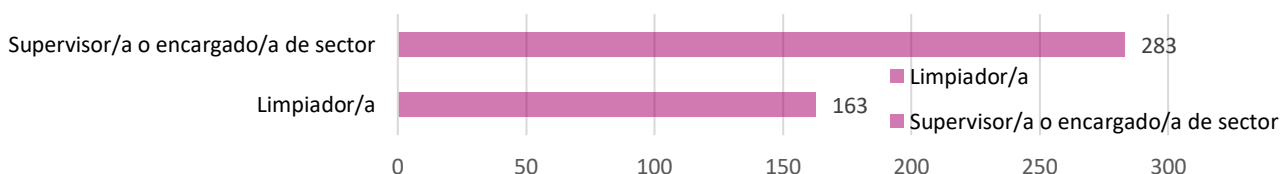
En este caso, los puestos que se encuentran dentro de las instalaciones deportivas se reparten en un puesto feminizado que se sitúa en primera posición, tres puestos masculinizados que se sitúan en las posiciones siguientes y los dos últimos puestos, en los que se observa un equilibrio. Se debe resaltar aquí el equilibrio del puesto de personal de limpieza como aspecto positivo, ya que social y culturalmente este puesto ha sido atribuido a las mujeres.

JARDINERÍA (PLS)



Aquí, en los puestos de trabajo que pertenecen a jardinería se observa que todos ellos están masculinizados ya que solo existe presencia de masculina. Por lo que, se debería trabajar en potenciar la incorporación de mujeres en aquellos puestos donde se encuentran infrarrepresentadas.

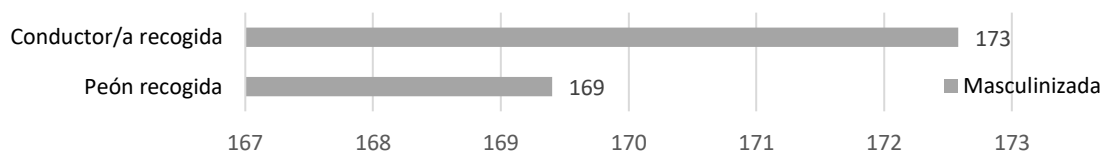
LIMPIEZA EDIFICIOS (PLS)



Así mismo, en el caso de los puestos de trabajo que se insertan en limpieza de edificios se encuentran todos feminizados, ya que todas las personas que trabajan en dichos puestos son mujeres. En este caso, habría que hacer referencia a la idea social y cultural de asociar el trabajo vinculado a lo domestico, como es el caso de la limpieza, a las mujeres.

En este caso, se debería trabajar en potenciar la incorporación de hombres a los puestos de trabajo donde se encuentren infrarrepresentados.

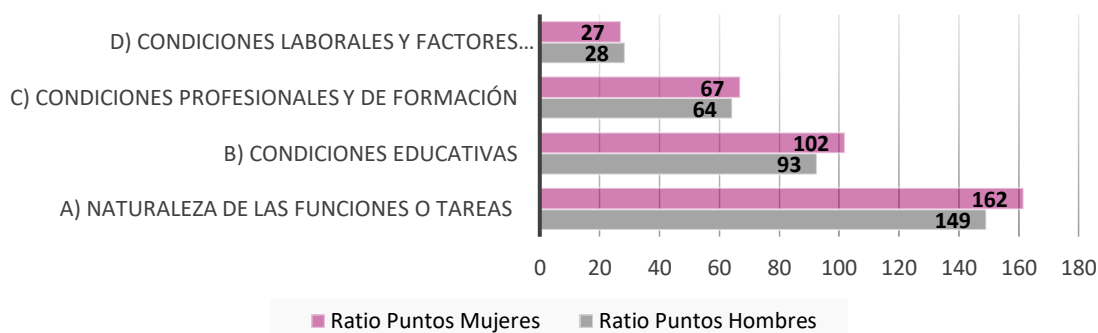
RECOGIDA DE RSU (PLS)



En referencia a la categoría Recogida de RSU se puede observar que ambos puestos de trabajo se encuentran masculinizados.

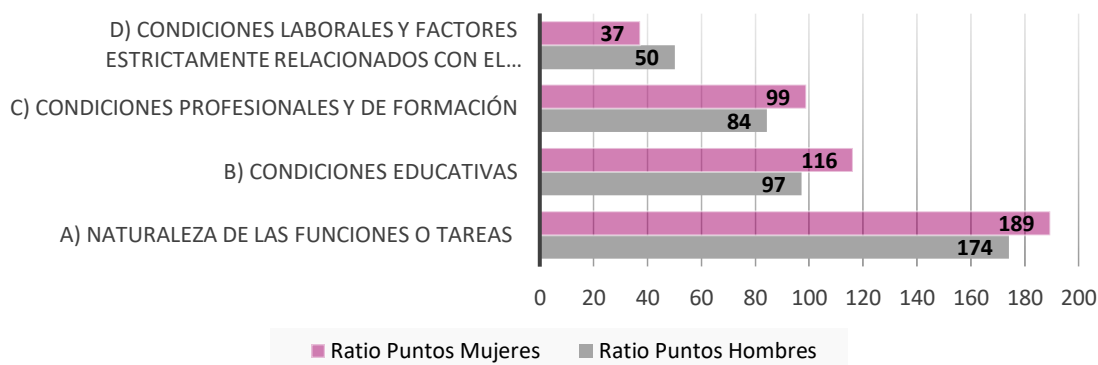
Finalmente, se analiza la puntuación realizada por la entidad de diferentes factores y subfactores mediante los que se aporta valor a cada uno de los puestos de trabajo. De este modo, se puede realizar un análisis objetivo de aquellas funciones o características que, en el Ayuntamiento de Aspe se valoran más en mujeres o en hombres.

FUNCIONARIADO



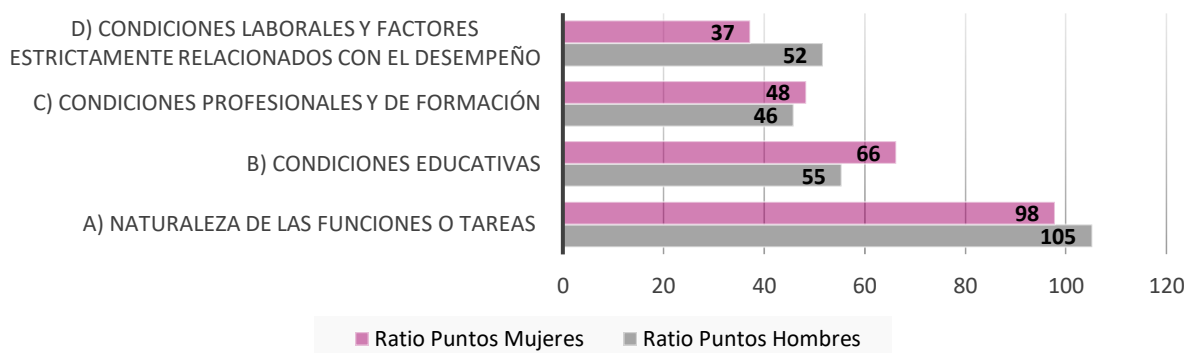
En primer lugar, en el caso de funcionariado, al analizar la gráfica anterior no se observan grandes diferencias entre la ratio de puntos obtenido por mujeres y el obtenido por hombres. Así mismo, se observa una puntuación mayor en el caso de las mujeres en todas las categorías, excepto en la referida a las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño. En este caso, se puede afirmar que, en el caso del funcionariado, aquellos puestos de trabajo ocupados por mujeres son más valorados que los ocupados por hombres.

PERSONAL LABORAL FIJO E INDEFINIDO



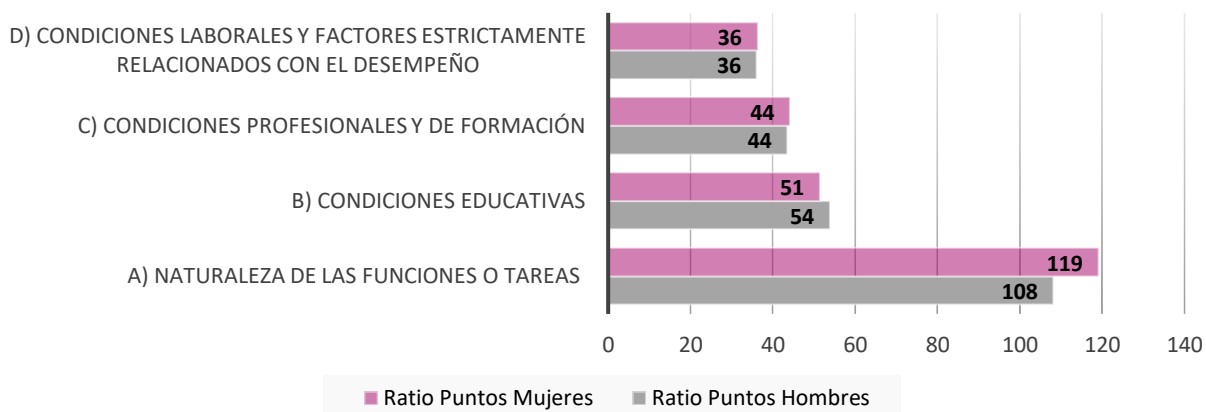
En referencia al personal laboral fijo e indefinido, aparece una situación similar al caso anterior. Se puede observar que, a excepción de condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño, todas las categorías reflejan una puntuación mayor en el caso de la ratio de puntos obtenidos en los puestos ocupados por mujeres.

CONTRATOS LABORA (PLS)



En cuanto a los puestos que forman parte de los contratos LABORA se puede observar una división en las puntuaciones. Por un lado, en relación con las categorías de condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño y la naturaleza de las funciones o tareas se puede ver que son los hombres los que obtienen una mayor puntuación. En el caso de las condiciones profesionales y de formación y las condiciones educativas, la puntuación es más elevada en los puestos ocupados por mujeres.

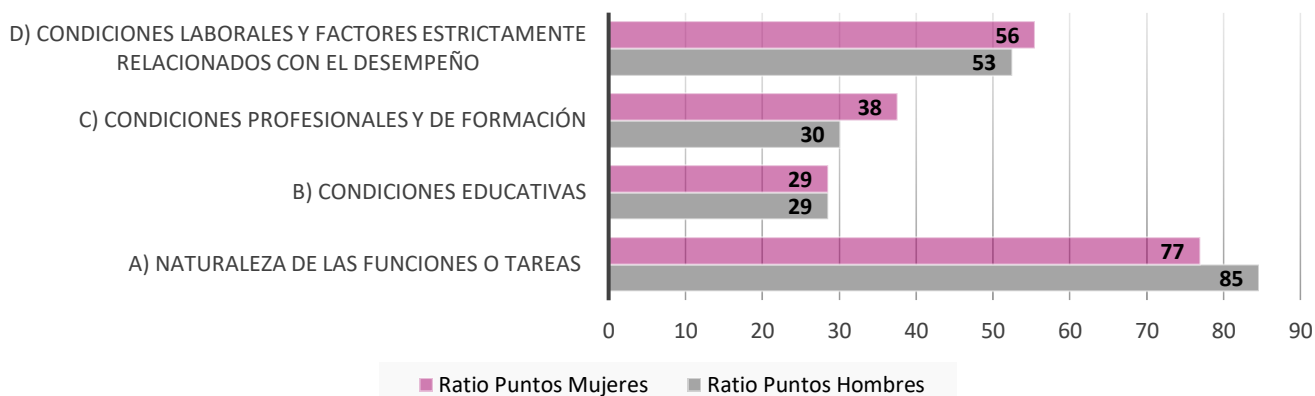
INSTALACIONES DEPORTIVAS (PLS)



En el caso del área de instalaciones deportivas, se observa en dos categorías, condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño y condiciones profesionales y de formación, una misma puntuación tanto para los puestos ocupados por mujeres como los ocupados por hombres. Así mismo, en cuanto a las condiciones educativas, la mayor puntuación es obtenida por hombres y, en el caso de

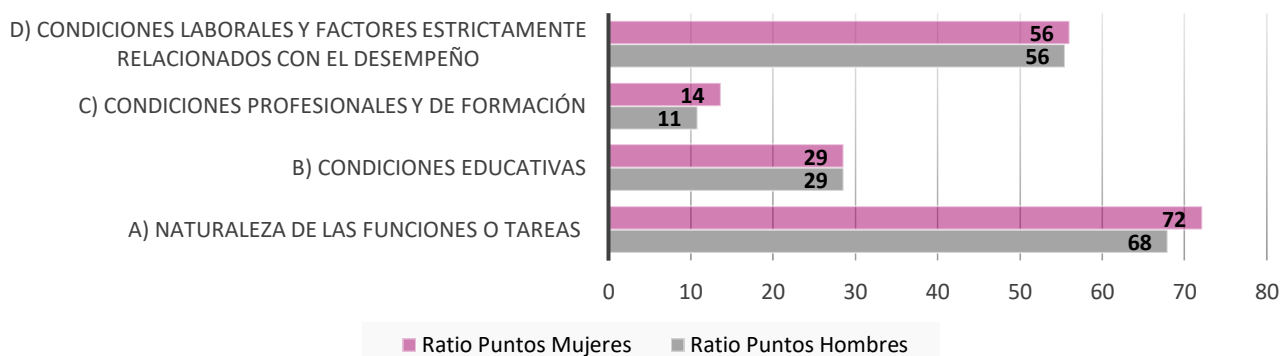
la naturaleza de las funciones o tareas, se valora más en los puestos ocupados por mujeres.

JARDINERÍA (PLS)



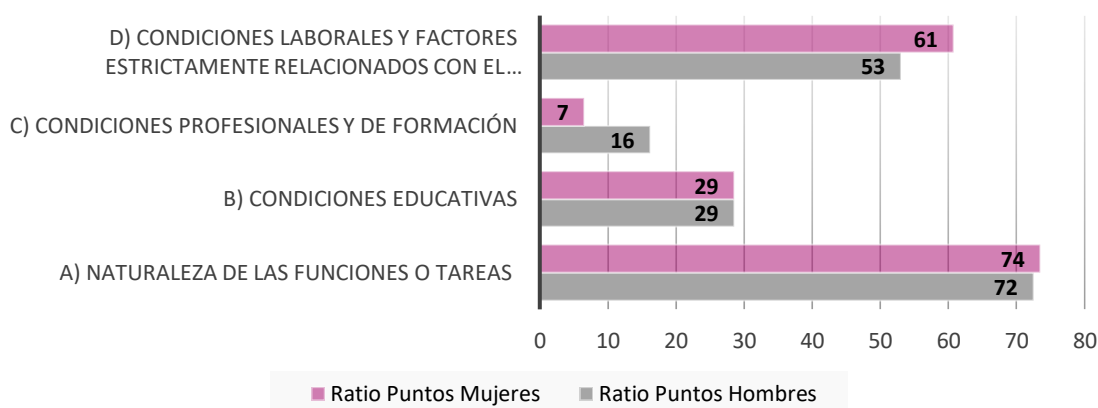
Haciendo referencia ahora al área de jardinería se observa que, en el caso de las categorías condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño y condiciones profesionales y de formación, son más valoradas en los puestos ocupados por mujeres. Así mismo, en la categoría condiciones educativas, la puntuación que aparece es igual para mujeres y para hombres, por lo que reciben la misma valoración. Por último, en la categoría que engloba la naturaleza de las funciones o tareas, la puntuación es más elevada en los puestos ocupados por hombres.

LIMPIEZA EDIFICIOS (PLS)



Seguidamente, se observa en el área de limpieza de edificios dos categorías donde tanto mujeres como hombres reciben la misma puntuación, condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño y condiciones educativas. Así mismo, en el caso de las condiciones profesionales y de formación y la naturaleza de las funciones o tareas, la puntuación es más elevada en los puestos de trabajo ocupados por mujeres.

RECOGIDA DE RSU (PLS)



Finalmente, en el caso de los puestos de trabajo pertenecientes a recogida de RSU, se puede observar que las categorías condiciones educativas y naturaleza de las funciones o tareas obtienen puntuaciones similares, por lo que, en este caso, los puestos ocupados por hombres y por mujeres han obtenido un valor similar.

Por otro lado, en el caso de las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño, aparece una diferencia entre los puestos ocupados por mujeres y por hombres, aunque dicha diferencia no se presenta como significativa. Así mismo, en relación con las condiciones profesionales y de formación, los puestos de trabajo ocupados por hombres han obtenido una puntuación superior a aquellos ocupados por mujeres, por lo que se puede afirmar que los factores y subfactores que integran dicha categoría son más valorados en aquellos puestos ocupados por hombres.

8. PROYECTO DE OBJETIVOS Y MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS DE ACTUACIÓN	NÚMERO DE MEDIDAS
Igualdad	2
Proceso de selección y contratación de personal	9
Formación	12
Promoción profesional	6
Condiciones de trabajo y salud laboral	2
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	10
Infrarrepresentación femenina	3
Violencia de género	5
Prevención acoso sexual y/o por razón de sexo	7
Comunicación	4
Retribuciones	6
Auditoría salarial	1
TOTAL MEDIDAS	67

8.1. ÁREA DE ACTUACIÓN 1. IGUALDAD

OBJETIVOS

O.E.1. Contar con la figura de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades en la institución.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: IGUALDAD		
OBJETIVO		MEDIDA
Contar con la figura de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades en la institución. (O.E.1)		Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la institución, que gestione el plan y participe en su implementación. (M.1)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Comisión de seguimiento del PIO.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Designación de persona responsable.		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – OCT 2023		

ÁREA DE MEJORA: IGUALDAD		
OBJETIVO		MEDIDA
Contar con la figura de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades en la institución. (O.E.1)		Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la persona responsable de igualdad para canalizar cualquier asunto relativo al plan de Igualdad. (M.2)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Comisión de seguimiento del PIO.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Designación de persona responsable.		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – OCT 2023		

8.2. ÁREA DE ACTUACIÓN 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS

O.E.2. Garantizar procesos de selección y contratación de personal que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y para conseguir un 100% de objetividad.

O.E.3. Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar procesos de selección y contratación de personal que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y para conseguir un 100% de objetividad. (O.E.2)	Establecer, en la medida de lo posible, que tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada. (M.3)
PERSONAL RESPONSABLE	
- Personal de RRHH.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de presencia equilibrada. - Relación de personas que integran los tribunales y órganos de selección de personal, desagregado según el sexo. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante la vigencia del PIO	

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar procesos de selección y contratación de personal que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y para conseguir un 100% de objetividad. (O.E.2)		Ofrecer formación en igualdad y perspectiva de género a las personas encargadas de procesos selectivos. (M.4)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Personal de RRHH.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Número de actividades formativas desarrolladas. - Número de asistentes a la formación desagregado por sexo.		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar procesos de selección y contratación de personal que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y para conseguir un 100% de objetividad. (O.E.2)		Compromiso por el conocimiento e integración en la de buenas prácticas en referencia a la selección y contratación con perspectiva de género. (M.5)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Personal de RRHH.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Acciones llevas a cabo con perspectiva de género en el proceso de selección y contratación.		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar procesos de selección y contratación de personal que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y para conseguir un 100% de objetividad. (O.E.2)		Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y en los canales de comunicación internos y externos y eliminando estereotipos de género en las ofertas de empleo publicadas. (M.6)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos revisados. - Nº de documentos corregidos. 		
TEMPORALIZACIÓN		
OCT – DIC 2023		

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar procesos de selección y contratación de personal que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y para conseguir un 100% de objetividad. (O.E.2)		Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo. (M.7)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de procesos selectivos analizados. - Número de correcciones puestas en marcha en cada caso. 		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – DIC 2023		

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar procesos de selección y contratación de personal que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y para conseguir un 100% de objetividad. (O.E.2)		Especificar en el catálogo de puestos de trabajo cuáles requieren de conocimientos específicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo. (M.8)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de puestos en los que se requieren conocimientos específicos en materia de igualdad de oportunidades. 		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – DIC 2023		

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección. (O.E.3)		Incorporar en los pliegos y cláusulas de los procesos de contratación y servicios a empresas donde se puntuará positivamente a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobadas y mayor puntuación a aquellas que tenga contratadas mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas. (M.9)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de bases en las que se ha incluido la cláusula. 		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – DIC 2023		

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección. (O.E.3)		Incorporar en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso y provisión de puestos de trabajo en áreas masculinizadas, una cláusula que establezca que, en casos de empate entre personas que opten, se resuelva a favor del sexo menos representado. (M.10)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de procesos selectivos que han utilizado esta acción positiva. 		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – DIC 2023		

ÁREA DE MEJORA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección. (O.E.3)		Elaborar una publicidad adecuada de las plazas vacantes internas y mecanismos de solicitud transparentes. (M.11)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Publicidad plazas vacantes. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

8.3. ÁREA DE ACTUACIÓN 3. FORMACIÓN

OBJETIVOS

- O.E.4. Asegurar que toda la plantilla conozca la oferta de formación anual.
- O.E.5. Incrementar la participación en la detección de necesidades formativas.
- O.E.6. Incrementar el nivel de formación de la plantilla y el personal político en materia de igualdad de oportunidades y género.
- O.E.7. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y de sensibilización
- O.E.8. Asegurar la eliminación de estereotipos y elementos sexistas en la formación ofertada.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN	
OBJETIVO	MEDIDA
Asegurar que toda la plantilla conozca la oferta de formación anual. (O.E.4)	Realizar un Plan de Formación anual en el que se recojan las acciones formativas ofertadas, incluyendo aquellas relacionadas con la igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres. (M.12)
PERSONAL RESPONSABLE	
- Responsable igualdad.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
- Plan de formación.	
TEMPORALIZACIÓN	
ENE – MAR 2024	

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incrementar la participación en la detección de necesidades formativas. (O.E.5)		Diseño de procedimiento ágil y eficaz para la realización de la detección de necesidades formativas del conjunto de la plantilla, seleccionando las más demandadas y haciendo traslado de estas. (M.13)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Diseño de procedimiento. - Acciones formativas seleccionadas tras la detección de necesidades.		
TEMPORALIZACIÓN		
ENE – MAR 2024		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incrementar el nivel de formación de la plantilla y el personal político en materia de igualdad de oportunidades y género. (O.E.6)		Oferta de acciones formativas en materia de políticas públicas de igualdad en la que se incluya como contenidos el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Aspe. (M.14)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Número de acciones formativas. - Número de participantes desagregado por sexo.		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incrementar el nivel de formación de la plantilla y el personal político en materia de igualdad de oportunidades y género. (O.E.6)		Desarrollo de acciones formativas en materia de estereotipos de género en el ámbito laboral. (M.15)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Número de acciones formativas. - Número de participantes desagregado por sexo.		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incrementar el nivel de formación de la plantilla y el personal político en materia de igualdad de oportunidades y género. (O.E.6)		Desarrollo de acciones formativas específicas a la Comisión de igualdad / Comisión de Seguimiento para reforzar su óptimo funcionamiento. (M.16)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Número de acciones formativas. - Número de participantes desagregado por sexo.		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incrementar el nivel de formación de la plantilla y el personal político en materia de igualdad de oportunidades y género. (O.E.6)		Desarrollo de una acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales en perspectiva de género. (M.17)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas. - Número de participantes desagregado por sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Incrementar el nivel de formación de la plantilla y el personal político en materia de igualdad de oportunidades y género. (O.E.6)		Impartición de una acción formativa dirigida a las nuevas incorporaciones en materia de políticas de igualdad. (M.18)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevas incorporaciones. - Número de acciones formativas. - Número de participantes desagregado por sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y de sensibilización. (O.E.7)		Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso por nacimiento o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. (M.19)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevas incorporaciones. - Número de acciones formativas. - Número de participantes desagregado por sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y de sensibilización. (O.E.7)		Información a la plantilla de los avances en la implementación del PIO en base a las conclusiones obtenidas en las reuniones de seguimiento que se realicen de forma semestral. (M.20)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Registro de vía utilizada para trasladar la información.		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y de sensibilización. (O.E.7)		Inclusión en redes sociales y página web de las acciones llevadas a cabo para avanzar y visibilizar la igualdad entre hombres y mujeres en relación con el PIO. (M.21)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Captura de pantalla de las diferentes publicaciones.		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Asegurar la eliminación de estereotipos y elementos sexistas en la formación ofertada. (O.E.8)		Evitar estereotipos de género en las formaciones ofertadas. (M.22)
PERSONAL RESPONSABLE		
- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
- Oferta de formación		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN	
OBJETIVO	MEDIDA
Asegurar la eliminación de estereotipos y elementos sexistas en la formación ofertada. (O.E.8)	Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en las formaciones ofertadas por el ayuntamiento. (M.23)
PERSONAL RESPONSABLE	
- Responsable igualdad.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
- Oferta de formación.	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante la vigencia del PIO	

8.4. ÁREA DE ACTUACIÓN 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

O.E.9. Dotar de transparencia los procesos de promoción interna con el objetivo de alcanzar la objetividad.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Dotar de transparencia los procesos de promoción interna con el objetivo de alcanzar la objetividad. (O.E.9)		Establecimiento de criterios objetivos para la promoción interna. (M.24)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Documento criterios promoción. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Dotar de transparencia los procesos de promoción interna con el objetivo de alcanzar la objetividad. (O.E.9)		Difusión de las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres pueden optar ellos. (M.25)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Documento criterios promoción. - Medio utilizado para la difusión. - Justificación objetiva de las promociones. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Dotar de transparencia los procesos de promoción interna con el objetivo de alcanzar la objetividad. (O.E.9)		En caso de que los procesos de promoción interna se realicen a través de entrevista o requieran la presencia de un tribunal, asegurar la representación igualitaria de mujeres y hombres. (M.26)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Acta constitución entrevista o tribunal. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Dotar de transparencia los procesos de promoción interna con el objetivo de alcanzar la objetividad. (O.E.9)		En igualdad de condiciones en el cumplimiento de los requisitos de una vacante promocionar al sexo infrarrepresentado. (M.27)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Registro de solicitudes. - Registro de promociones desagregado por sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Dotar de transparencia los procesos de promoción interna con el objetivo de alcanzar la objetividad. (O.E.9)		Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la promoción. (M.28)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Registro de solicitudes. - Registro de promociones desagrega por sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Dotar de transparencia los procesos de promoción interna con el objetivo de alcanzar la objetividad. (O.E.9)	Establecimiento de la alternancia de mujeres y hombres por parte de los sindicatos en las personas enviadas como representante a los tribunales. (M.29)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Representantes sindicales. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Acta constitución tribunal 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante la vigencia del PIO	

8.5. ÁREA DE ACTUACIÓN 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS

O.E.10. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

O.E.11. Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales. (O.E.10)	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género. (M.30)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Riesgos laborales. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Documento prevención riesgos laborales. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante la vigencia del PIO	

ÁREA DE MEJORA: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. (O.E.11)		Realizar una valoración de los puestos de trabajo para detectar aquellos que puedan suponer un riesgo para el embarazo y la lactancia. (M.31)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Riesgos laborales. - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Documento valoración puestos de trabajo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – DIC 2024		

8.6. ÁREA DE ACTUACIÓN 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS

O.E.12. Asegurar el acceso a la información sobre derechos y mejorar los permisos en materia de conciliación y corresponsabilidad al 100% de la plantilla.

O.E.13. Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla.

O.E.14. Fomentar un reparto equitativo de los cuidados y la corresponsabilidad doméstica entre los varones.

O.E.15. Aplicar las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Asegurar el acceso a la información sobre derechos y mejorar los permisos en materia de conciliación y corresponsabilidad al 100% de la plantilla. (O.E.12)	Puesta en marcha de una campaña de información dirigida a la plantilla sobre el conjunto de medidas que tienen derecho en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (M.32)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia campaña de información. 	
TEMPORALIZACIÓN	
ENE – MAR 2024	

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Asegurar el acceso a la información sobre derechos y mejorar los permisos en materia de conciliación y corresponsabilidad al 100% de la plantilla. (O.E.12)		Elaboración de un manual con la normativa actualizada y accesible sobre medidas de conciliación, horarios, permisos, así como requisitos, condiciones y sus consecuencias en cotizaciones, jubilaciones, etc. (M.33)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Manual medidas conciliación y corresponsabilidad. 		
TEMPORALIZACIÓN		
ENE – MAR 2024		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Asegurar el acceso a la información sobre derechos y mejorar los permisos en materia de conciliación y corresponsabilidad al 100% de la plantilla. (O.E.12)		Designación de una persona específica para el asesoramiento en referencia a las medidas de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral. (M.34)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Catálogo de medidas de conciliación. - Canales de difusión. 		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – OCT 2023		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla. (O.E.13)		Introducir la flexibilidad horaria en casos justificados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, siendo justificado que en situaciones especiales se autorice la modificación del horario siempre que se cumpla el cómputo horario procedente. (M.35)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de solicitudes desagregadas por sexo. - Número de personas acogidas a flexibilidad horaria desagregado por sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla. (O.E.13)		Estudiar las medidas de conciliación existentes y su uso por parte de la plantilla del Ayuntamiento, de forma que permita elaborar propuestas de mejora para una mejora adaptación a las necesidades del personal. (M.36)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de conciliación realizado y sus propuestas de mejora. 		
TEMPORALIZACIÓN		
MAR – JUL 2024		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Fomentar un reparto equitativo de los cuidados y la corresponsabilidad doméstica entre los varones. (O.E.14)		Incorporar en las acciones formativas sobre igualdad y contenidos de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas. (M.37)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Fomentar un reparto equitativo de los cuidados y la corresponsabilidad doméstica entre los varones. (O.E.14)		Puesta en marcha de una campaña sobre los cuidados compartidos vinculada a las medidas de conciliación puestas a disposición de la plantilla. (M.38)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia campaña. 		
TEMPORALIZACIÓN		
ENE – ABR 2024		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Fomentar un reparto equitativo de los cuidados y la corresponsabilidad doméstica entre los varones. (O.E.14)		Establecimiento de una normativa que regule el horario de formación y el de las reuniones, promoviendo que no se establezcan fuera del horario laboral. (M.39)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Actas formaciones y reuniones. 		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP – DIC 2023		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Aplicar las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación. (O.E.15)		Promoción de la modalidad de trabajo semipresencial: las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la entidad y otras, fuera de ésta (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as). (M.40)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Registro de puestos de trabajo con opción de teletrabajo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Aplicar las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación. (O.E.15)	Difusión de opciones de teletrabajo para facilitar que toda o parte de la jornada se desempeñe fuera de las instalaciones del Ayuntamiento. (M.41)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de difusión. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante la vigencia del PIO	

8.7. ÁREA DE ACTUACIÓN 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS

O.E.16. Avanzar hacia una presencia más equilibrada de ambos sexos en aquellos departamentos masculinizados o feminizados.

O.E.17. Favorecer el desmontaje de estereotipos de género vinculados en las elecciones profesionales.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO	MEDIDA
Avanzar hacia una presencia más equilibrada de ambos sexos en aquellos departamentos masculinizados o feminizados. (O.E.16)	Sensibilización sobre las causas por las que, en diversos puestos de trabajo, no existen representación femenina o las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. (M.42)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de sensibilización. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante la vigencia del PIO	

ÁREA DE MEJORA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO		MEDIDA
Favorecer el desmontaje de estereotipos de género vinculados en las elecciones profesionales. (O.E.17)		Puesta en marcha de una campaña municipal basada en la planificación y ejecución desde la Radio municipal de programas en los que se busque romper con los estereotipos de género en las ocupaciones y el empleo, especialmente vinculado con aquellos departamentos municipales altamente masculinizados o feminizados. (M.43)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Responsable igualdad. - Responsable comunicación. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia campaña. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO		MEDIDA
Favorecer el desmontaje de estereotipos de género vinculados en las elecciones profesionales. (O.E.17)		Profundización en la colaboración entre los equipos de orientación educativa de los IES y los departamentos de Recursos humanos y de Educación del Ayuntamiento, al objeto de posibilitar que integrantes de la plantilla que desarrollan su labor en departamentos donde su sexo este altamente infrarrepresentado, puedan contar su testimonio al alumnado. (M.44)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Responsable igualdad. - Responsable educación. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia colaboración. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

8.8. ÁREA DE ACTUACIÓN 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS

O.E.18. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

O.E.19. Sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla municipal.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO		MEDIDA
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección. (O.E.18)		Elaborar y difundir un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos a las víctimas de violencia de género. (M.45)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Documento derechos víctimas de violencia de género. - Evidencia difusión 		
TEMPORALIZACIÓN		
OCT – DIC 2023		

ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO		MEDIDA
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección. (O.E.18)		Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección. (M.46)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de adaptaciones realizadas. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO		MEDIDA
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección. (O.E.18)		Garantizar que todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género se ajusten de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas. (M.47)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número medidas solicitadas y adoptadas. - Tiempo desde la solicitud hasta la adopción de las medidas. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO		MEDIDA
Sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla municipal. (O.E.19)		Desarrollo de una formación dirigida a toda la plantilla municipal de cara a sensibilizar sobre problemática social de la violencia de género, contando con la colaboración de especialistas en el ámbito. (M.48)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia formación. - Número de personas participantes desagregado según el sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
ENE – MAY 2024		

ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO		MEDIDA
Sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla municipal. (O.E.19)		Previsión en la agenda de alcaldía para que pueda estar presente en los principales actos organizados con motivo del 25, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como la del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. (M.49)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Alcaldía. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Agenda alcaldía. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

8.9. ÁREA DE ACTUACIÓN 9. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

O.E.20. Prevenir, erradicar y corregir cualquier conducta, comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.	
OBJETIVO	MEDIDA
Prevenir, erradicar y corregir cualquier conducta, comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo. (O.E.20)	Difundir a toda la plantilla el protocolo de prevención y actuación, dando a conocer los canales para denunciar las posibles situaciones que se produzcan. (M.50)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia difusión. 	
TEMPORALIZACIÓN	
ENE – MAR 2024	

ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.		
OBJETIVO		MEDIDA
Prevenir, erradicar y corregir cualquier conducta, comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo. (O.E.20)		Constitución del Comité de Intervención en Situaciones de Acoso (CISA) que acoja y dé tramite a las posibles quejas y denuncias. (M.51)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Acta constitución del Comité. 		
TEMPORALIZACIÓN		
ENE – MAR 2024		

ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.		
OBJETIVO		MEDIDA
Prevenir, erradicar y corregir cualquier conducta, comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo. (O.E.20)		Realización de una formación específica en la materia dirigida a quienes compongan el Comité de Intervención en Situaciones de Acoso (CISA) para el correcto desarrollo de su función. (M.52)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de participantes desagregado según sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
ENE – MAR 2024		

ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.		
OBJETIVO		MEDIDA
Prevenir, erradicar y corregir cualquier conducta, comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo. (O.E.20)		Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones y comportamientos más habituales que pueden ser constitutivos de acoso, los canales de difusión del protocolo y de denuncia, la tipificación de las medidas sancionadores y, en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento. (M.53)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de participantes desagregado según sexo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.		
OBJETIVO		MEDIDA
Prevenir, erradicar y corregir cualquier conducta, comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo. (O.E.20)		Puesta en marcha de una campaña de difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo una vez elaborado, en el conjunto de la plantilla y comenzando por los niveles jerárquicos superiores. (M.54)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia difusión 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		



ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.	
OBJETIVO	MEDIDA
Prevenir, erradicar y corregir cualquier conducta, comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual y/o por razón de sexo. (O.E.20)	Entregar el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que se incorporen a la institución. (M.55)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia entrega. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante la vigencia del PIO	

8.10. ÁREA DE ACTUACIÓN 10. COMUNICACIÓN

OBJETIVOS

O.E.21. Garantizar el conocimiento y acceso al Plan de Igualdad de Oportunidades al 100% de personal laboral.

O.E.22. Establecer un sistema de comunicación inclusiva y no sexista en el 100% de las áreas del ayuntamiento.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar el conocimiento y acceso al Plan de Igualdad de Oportunidades al 100% de personal laboral. (O.E.21)		La información sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades y su implementación debe ser trasladada a todas las personas trabajadoras. (M.56)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia traslado de información. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar el conocimiento y acceso al Plan de Igualdad de Oportunidades al 100% de personal laboral. (O.E.21)		Información a la plantilla de los avances en la implementación del PIO en base a las conclusiones obtenidas en las reuniones de seguimiento que se realicen de forma semestral. (M.57)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia traslado de información. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Establecer un sistema de comunicación inclusiva y no sexista en el 100% de las áreas del ayuntamiento. (O.E.22)		Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y externa de la institución para trabajar en la consecución de una comunicación inclusiva y no sexista. (M.58)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos revisados. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN		
OBJETIVO		MEDIDA
Establecer un sistema de comunicación inclusiva y no sexista en el 100% de las áreas del ayuntamiento. (O.E.22)		Elaboración y difusión de un Manual de lenguaje inclusivo y no sexista entre la plantilla. (M.59)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Manual lenguaje inclusivo y no sexista. 		
TEMPORALIZACIÓN		
MAR – JUN 2024		

8.11. ÁREA DE ACTUACIÓN 11. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS

O.E.23. Dotar de transparencia el 100% de los procesos de mejora salarial.

O.E.24. Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: REGISTRO RETRIBUTIVO	
OBJETIVO	MEDIDA
Dotar de transparencia el 100% de los procesos de mejora salarial. (O.E.23)	Redacción de un documento en el que se detallen los requisitos necesarios para acceder a los diferentes complementos salariales. (M.60)
PERSONAL RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Documento requisitos acceso complementos salariales. 	
TEMPORALIZACIÓN	
SEP – DIC 2023	

ÁREA DE MEJORA: REGISTRO RETRIBUTIVO		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. (O.E.24)		Realizar un estudio salarial anual, en el que se analicen las retribuciones medias de mujeres y hombres, por grupos y puestos, tanto del salario base como de todos los complementos salariales. (M.61)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Estudio salarial. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: REGISTRO RETRIBUTIVO		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. (O.E.24)		Adoptar medidas que corrijan las desigualdades que se hayan podido detectar en el estudio realizado en base a los diferentes complementos salariales existentes en la institución. (M.62)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Relación medidas adoptadas. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: REGISTRO RETRIBUTIVO		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. (O.E.24)		Garantizar la no discriminación en casos de permisos por nacimiento y riesgo durante el embarazo, en relación con el salario y complementos salariales. (M.63)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de salarios y complementos salariales de las personas acogidas a permisos. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

ÁREA DE MEJORA: REGISTRO RETRIBUTIVO		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. (O.E.24)		Estudio de las causas que podrían motivar diferencias en los tipos de contratos al que acceden mujeres y hombres para tomar medidas que vayan eliminando estas diferencias. (M.64)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Estudio puestos de trabajo. 		
TEMPORALIZACIÓN		
ENE – JUN 2025		

ÁREA DE MEJORA: REGISTRO RETRIBUTIVO		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. (O.E.24)		Estudiar posibles medidas para eliminar de forma paulatina la brecha salarial, si existiese, que podría ser generada por recaer los complementos y pluses en categorías y puestos ocupados mayoritariamente por hombres. (M.65)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de RRHH. - Responsable igualdad. 		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Relación medidas. 		
TEMPORALIZACIÓN		
Durante la vigencia del PIO		

8.12. ÁREA DE ACTUACIÓN 12. AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVOS

O.E. 24. Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

MEDIDAS

ÁREA DE MEJORA: AUDITORÍA SALARIAL		
OBJETIVO		MEDIDA
Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. (O.E.24)		Realización de una nueva auditoría salarial al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades. (M.66)
PERSONAL RESPONSABLE		
<ul style="list-style-type: none">- Personal de RRHH.- Responsable igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none">- Documento auditoría		
TEMPORALIZACIÓN		
SEP 2027		

9. CRONOLOGÍA MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD

CRONOGRAMA																				
MEDIDAS	AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025				AÑO 2026				AÑO 2027			
IGUALDAD	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
M1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la institución, que gestione el plan y participe en su implementación.																				
M2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la persona responsable de igualdad para canalizar cualquier asunto relativo al plan de Igualdad.																				
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																				
M3. Establecer, en la medida de lo posible, que tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada.																				
M4. Ofrecer formación en igualdad y perspectiva de género a las personas encargadas de procesos selectivos.																				
M5. Compromiso por el conocimiento e integración en la de buenas prácticas en referencia a la selección y contratación con perspectiva de género.																				
M6. Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y en los canales de comunicación internos y externos y eliminando estereotipos de género en las ofertas de empleo publicadas.																				
M7. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no																				



discriminación por razón de sexo.																			
M8. Especificar en el catálogo de puestos de trabajo cuáles requieren de conocimientos específicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo.																			
M9. Incorporar en los pliegos y cláusulas de los procesos de contratación y servicios a empresas donde se puntuará positivamente a aquellas que tengan planes o medidas de igualdad aprobadas y mayor puntuación a aquellas que tenga contratadas mujeres en sectores donde estén infrarrepresentadas.																			
M10. Incorporar en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso y provisión de puestos de trabajo en áreas masculinizadas, una cláusula que establezca que, en casos de empate entre personas que opten, se resuelva a favor del sexo menos representado.																			
M11. Elaborar una publicidad adecuada de las plazas vacantes internas y mecanismos de solicitud transparentes.																			
FORMACIÓN																			
M12. Realizar un Plan de Formación anual en el que se recojan las acciones formativas ofertadas, incluyendo aquellas relacionadas con la igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres.																			
M13. Diseño de procedimiento ágil y eficaz para la realización de la detección de necesidades formativas del conjunto de la plantilla, seleccionando las más demandadas y																			



haciendo traslado de estas.																				
M14. Oferta de acciones formativas en materia de políticas públicas de igualdad en la que se incluya como contenidos el Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Aspe.																				
M15. Desarrollo de acciones formativas en materia de estereotipos de género en el ámbito laboral.																				
M16. Desarrollo de acciones formativas específicas a la Comisión de igualdad / Comisión de Seguimiento para reforzar su óptimo funcionamiento.																				
M17. Desarrollo de una acción formativa en materia de prevención de riesgos laborales en perspectiva de género.																				
M18. Impartición de una acción formativa dirigida a las nuevas incorporaciones en materia de políticas de igualdad.																				
M19. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso por nacimiento o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.																				
M20. Información a la plantilla de los avances en la implementación del PIO en base a las conclusiones obtenidas en las reuniones de seguimiento que se realicen de forma semestral.																				
M21. Inclusión en redes sociales y página web de las acciones llevadas a cabo para avanzar y visibilizar la igualdad entre hombres y mujeres en relación con el PIO.																				

M22. Evitar estereotipos de género en las formaciones ofertadas.																				
M23. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en las formaciones ofertadas por el ayuntamiento.																				
PROMOCION PROFESIONAL																				
M24. Establecimiento de criterios objetivos para la promoción interna.																				
M25. Difusión de las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres pueden optar ellos.																				
M26. En caso de que los procesos de promoción interna se realicen a través de entrevista o requieran la presencia de un tribunal, asegurar la representación igualitaria de mujeres y hombres.																				
M27. En igualdad de condiciones en el cumplimiento de los requisitos de una vacante promocionar al sexo infrarrepresentado.																				
M28. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la promoción.																				
M29. Establecimiento de la alternancia de mujeres y hombres por parte de los sindicatos en las personas enviadas como representante a los tribunales.																				
CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL																				
M30. Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el																				



consiguiente enfoque de género.																			
M31. Realizar una valoración de los puestos de trabajo para detectar aquellos que puedan suponer un riesgo para el embarazo y la lactancia.																			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																			
M32. Puesta en marcha de una campaña de información dirigida a la plantilla sobre el conjunto de medidas que tienen derecho en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.																			
M33. Elaboración de un manual con la normativa actualizada y accesible sobre medidas de conciliación, horarios, permisos, así como requisitos, condiciones y sus consecuencias en cotizaciones, jubilaciones, etc.																			
M34. Designación de una persona específica para el asesoramiento en referencia a las medidas de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral.																			
M35. Introducir la flexibilidad horaria en casos justificados para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, siendo justificado que en situaciones especiales se autorice la modificación del horario siempre que se cumpla el cómputo horario precedente.																			
M36. Estudiar las medidas de conciliación existentes y su uso por parte de la plantilla del Ayuntamiento, de forma que permita elaborar propuestas de mejora para una mejora adaptación a las necesidades del personal.																			



M37. Incorporar en las acciones formativas sobre igualdad y contenidos de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.																				
M38. Puesta en marcha de una campaña sobre los cuidados compartidos vinculada a las medidas de conciliación puestas a disposición de la plantilla.																				
M39. Establecimiento de una normativa que regule el horario de formación y el de las reuniones, promoviendo que no se establezcan fuera del horario laboral.																				
M40. Promoción de la modalidad de trabajo semipresencial: las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la entidad y otras, fuera de ésta (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as).																				
M41. Difusión de opciones de teletrabajo para facilitar que toda o parte de la jornada se desempeñe fuera de las instalaciones del Ayuntamiento.																				
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																				
M42. Sensibilización sobre las causas por las que, en diversos puestos de trabajo, no existen representación femenina o las mujeres se encuentran infrarrepresentadas																				
M43. Puesta en marcha de una campaña municipal basada en la planificación y ejecución desde la Radio municipal de programas en los que se busque romper con los estereotipos de género en las ocupaciones y el empleo, especialmente vinculado con aquellos																				



departamentos municipales altamente masculinizados o feminizados.																				
M44. Profundización en la colaboración entre los equipos de orientación educativa de los IES y los departamentos de Recursos humanos y de Educación del Ayuntamiento, al objeto de posibilitar que integrantes de la plantilla que desarrollan su labor en departamentos donde su sexo este altamente infrarrepresentado, puedan contar su testimonio al alumnado.																				
VIOLENCIA DE GÉNERO																				
M45. Elaborar y difundir un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos a las víctimas de violencia de género.																				
M46. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.																				
M47. Garantizar que todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género se ajusten de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.																				
M48. Desarrollo de una formación dirigida a toda la plantilla municipal de cara a sensibilizar sobre problemática social de la violencia de género, contando con la colaboración de especialistas en el ámbito.																				
M49. Previsión en la agenda de alcaldía para que pueda estar presente en los principales actos organizados con motivo																				



del 25, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como la del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.	
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
M50. Difundir a toda la plantilla el protocolo de prevención y actuación, dando a conocer los canales para denunciar las posibles situaciones que se produzcan.	
M51. Constitución del Comité de Intervención en Situaciones de Acoso (CISA) que acoja y dé tramite a las posible quejas y denuncias.	
M52. Realización de una formación específica en la materia dirigida a quienes compongan el Comité de Intervención en Situaciones de Acoso (CISA) para el correcto desarrollo de su función.	
M53. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones y comportamientos más habituales que pueden ser constitutivos de acoso, los canales de difusión del protocolo y de denuncia, la tipificación de las medidas sancionadores y, en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento.	
M54. Puesta en marcha de una campaña de difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo una vez elaborado, en el conjunto de la plantilla y comenzando por los niveles jerárquicos superiores.	



<p>M55. Entregar el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que se incorporen a la institución.</p>																						
COMUNICACIÓN																						
<p>M56. La información sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades y su implementación debe ser trasladada a todas las personas trabajadoras.</p>																						
<p>M57. Información a la plantilla de los avances en la implementación del PIO en base a las conclusiones obtenidas en las reuniones de seguimiento que se realicen de forma semestral.</p>																						
<p>M58. Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y externa de la institución para trabajar en la consecución de una comunicación inclusiva y no sexista.</p>																						
<p>M59. Elaboración y difusión de un Manual de lenguaje inclusivo y no sexista entre la plantilla.</p>																						
RETRIBUCIONES																						
<p>M60. Redacción de un documento en el que se detallen los requisitos necesarios para acceder a los diferentes complementos salariales.</p>																						
<p>M61. Realizar un estudio salarial anual, en el que se analicen las retribuciones medias de mujeres y hombres, por grupos y puestos, tanto del salario base como de todos los complementos salariales.</p>																						
<p>M62. Adoptar medidas que corrijan las desigualdades que se hayan podido detectar en el estudio realizado en base a los diferentes complementos salariales existentes en la institución.</p>																						

M63. Garantizar la no discriminación en casos de permisos por nacimiento y riesgo durante el embarazo, en relación con el salario y complementos salariales.																				
M64. Estudio de las causas que podrían motivar diferencias en los tipos de contratos al que acceden mujeres y hombres para tomar medidas que vayan eliminando estas diferencias.																				
M65. Estudiar posibles medidas para eliminar de forma paulatina la brecha salarial, si existiese, que podría ser generada por recaer los complementos y pluses en categorías y puestos ocupados mayoritariamente por hombres.																				
AUDITORÍA SALARIAL																				
M66. Realización de una nueva auditoría salarial al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades.																				

10. RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Los recursos necesarios para llevar a cabo las medidas del PIO, establecidas en el apartador anterior, se dividen, por un lado, en los recursos materiales con los que cuenta la institución para realizar dichas medidas.

Por otro lado, las horas empleadas dentro de su jornada laboral de las personas destinadas a llevar a cabo algunas medidas en función de su puesto de trabajo. Estas horas serán dedicadas por la dirección, el personal de RRHH, la comisión de igualdad, el personal de informática y las diferentes personas responsables de cada departamento.

Por último, los recursos externos necesarios se relacionan con las medidas de formación, estas deben llevarse a cabo por una persona con formación en igualdad de género.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

11.1. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Al iniciarse la implementación del PIO, se constituye la Comisión de Seguimiento, cuyo objetivo es asegurar la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Aspe, garantizando así el principio de igualdad y no discriminación y, en definitiva, transformar la igualdad formal en una igualdad real entre mujeres y hombres en la institución.

La composición de la comisión de seguimiento estará formada por los mismos integrantes que la comisión negociadora.

Las principales funciones de la comisión de seguimiento serán:

- Interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este.
- Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de obtener información sobre las necesidades y/o dificultades surgidas en su ejecución.
- Actuar como punto de contacto para los miembros del Despacho en el ámbito de la igualdad.

La comisión de seguimiento funcionará de forma colegiada y podrá contar con soporte externo especializado si se acordara previamente.

De cada reunión celebrada, se levantará acta que incluirá un resumen de las materias tratadas y los acuerdos adoptados.

En todo caso, se realizará una evaluación intermedia y otra final de las medidas previstas en el Plan.

11.2. SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

En referencia al seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades, este no debe concebirse como un proceso secundario o menos importante, ya que es esencial para

realizar el control y verificación de las diferentes medidas propuestas, así como del grado de consecución de los objetivos del PIO. De este modo, el seguimiento forma parte del diseño inicial del plan y debe llevarse a cabo durante la implementación de este, pues será la herramienta capaz de detectar errores o desajustes y poder diseñar las medidas necesarias para corregir estos. Así, para el desarrollo de dicho seguimiento se establecen dos fases diferenciadas.

Por un lado, la personas o personas responsables de cada una de las medidas deberán llevar un registro del seguimiento de dichas medidas. Este registro se recogerá en unas fichas de seguimiento¹ y un cuestionario de seguimiento², cuya información servirá para completar un Informe de seguimiento³ que deberá enviarse de forma semestral a la comisión de igualdad.

Por otro lado, se establecen reuniones semestrales de la comisión de igualdad en las que, mediante el estudio de los informes enviados por las personas responsables de cada una de las medidas de PIO, se analizará el desarrollo de éstas, su idoneidad, la suficiencia de los recursos asignados y la eficacia de estas para la consecución de los objetivos y, por lo tanto, para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la institución. Tras esto, se tomarán las decisiones oportunas para subsanar los posibles errores y adaptar las medidas a la realidad inmediata.

11.3. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

El proceso de evaluación cierra el desarrollo de la elaboración e implantación de un plan de igualdad. Una vez recopilada la información durante la implantación y seguimiento del plan, este proceso permite conocer y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y de las medidas del plan que han sido ejecutadas. Valorando también la adecuación de los recursos utilizados, las herramientas y estrategias empleadas en la

¹ Anexo I. Modelo ficha de seguimiento.

² Anexo II. Modelo cuestionario de seguimiento.

³ Anexo III. Modelo informe de seguimiento.

implementación. Así como, la identificación de áreas de mejora o la aparición de nuevas necesidades que precisen de modificación en las medidas o el diseño de actuaciones nuevas.

Esta evaluación se llevará a cabo mediante una serie de cuestionarios que permitirán evaluar si los objetivos establecidos en el plan de igualdad se han conseguido y si las medidas establecidas se han llevado a cabo correctamente. Del mismo modo, se evaluará si el proceso se ha llevado a cabo de forma satisfactoria, determinando así las dificultades que se hayan podido ocasionar para establecer la solución a estas.

Existen tres tipos de cuestionarios, el primero de ellos⁴ será cumplimentado por la comisión de igualdad, el segundo⁵ por la dirección, y el tercero⁶ por toda la plantilla. Estos cuestionarios deberán de ser cumplimentados al finalizar la implantación del plan.

En cuanto al calendario de evaluación, se realizarán dos reuniones, la primera de ellas a mitad del proceso de implantación del plan de igualdad con la finalidad de evaluar la ejecución de dicho proceso y subsanar aquellas dificultades que se puedan producir, y, la segunda, al acabar el plan de igualdad para evaluar todo el proceso.

En ambas reuniones se deberá cumplimentar un informe⁷ que recoja la información de cada área de actuación, el proceso de implantación y el impacto que han tenido en la institución las medidas llevadas a cabo.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el caso de que resulte preciso modificar el Plan de Igualdad, por concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre, se realizará convocando a todas las partes legitimadas para constituir una Comisión

⁴ Anexo IV. Modelo cuestionario de evaluación para la comisión de igualdad.

⁵ Anexo V. Modelo cuestionario de evaluación para la dirección.

⁶ Anexo VI. Modelo cuestionario de evaluación para la plantilla.

⁷ Anexo VII. Modelo informe de evaluación.

Negociadora al efecto, en cuyo seno se llevarán a cabo los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas de Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de los plazos generales indicados, el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro):

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su influencia como resultado de la actuación de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, modificaciones sustanciales o las analizadas en el diagnóstico que dio origen al Plan de Igualdad.
- Cuando por resolución judicial se condene a la institución por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Cuando se determine falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

En cualquier momento podrá revisarse (art. 9.4) a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar algunas medidas que contenga en función de los efectos que vayan apareciendo en relación con la consecución de sus objetivos. Funciones todas propias de una Comisión Negociadora.

13. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. Así mismo se aplicará en sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales en el ámbito estatal (SIMA).

14. FIRMA E INSCRIPCIÓN

El Plan de Igualdad se aprueba en los términos de este documento, que podrá ser diseñador y editado en formatos distintos para su mejor difusión y conocimiento.

Las partes firmantes lo aprueban, validan y suscriben como miembros de la Comisión negociadora (CN) en el día y lugar de la firma.

Al tiempo, deberán proceder a su inscripción en el registro público que permitirá además el acceso público al contenido del plan.

15. GLOSARIO DE TÉRMINOS

SEXO

Conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos. Establece la diferencia entre mujeres y hombres.

GÉNERO

Características históricas y 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 o religión, para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.

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 pertenece.

IGUALDAD FORMAL

Cuando se establecen la igualdad de derechos, pero esta no se equipará con la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.

IGUALDAD REAL

Realización de medidas necesaria para que la igualdad sea efectiva, eliminando los obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones o puestos de trabajo.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía de la empresa.

TECHO DE CRISTAL

Es el límite invisible que impide el crecimiento laboral o ascenso a las mujeres dentro de una empresa.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Creencias, sin base científica, sobre las que se atribuyen rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género

CONCILIACIÓN

Mantener el equilibrio entre las dimensiones de la vida personal, familiar y el ámbito laboral.

CORRESPONSABILIDAD

Compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

PRESENCIA EQUILIBRADA

Cuando ninguno de los dos sexos, en el conjunto al que se refiera, superen el 60% ni sean menos del 40%.

EQUIDAD DE GÉNERO

Justicia en la distribución de bienes y recursos. Es el medio para alcanzar la igualdad de género.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

BRECHA DE GÉNERO

Se refiere a la distancia de participación/presencia de mujeres y hombres en cada ámbito.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Toda violencia contra la mujer por el mero hecho de serlo.



16. BIBLIOGRAFÍA

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 180, pp. 12611 a 12645.

España. Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y sus registros y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado. 14 de octubre de 2020. núm. 272, pp. 87476 a 87502.

España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. 14 de octubre de 2020, núm. 272, pp. 87503 a 87510

España. 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. Boletín Oficial del Estado. 7 de marzo de 2019. núm. 57, pp. 21692 a 21717.

17. ANEXOS

ANEXO I. MODELO FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

ANEXO II. MODELO CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

- ? ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido?
¿Faltan datos?
- ? ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ? ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes?
Valorar los desajustes en general
- ? ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan?
¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ? ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ? ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- ? Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ? ¿Se ha cumplido el calendario?
- ? ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- ? En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la institución? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

- ? En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la institución? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

ANEXO III. MODELO INFORME DE SEGUIMIENTO

INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	
	(Periodo de referencia)
1. DATOS GENERALES	
Razón social.	
Fecha del informe.	
Periodo de análisis.	
Órgano o persona que lo realiza.	
2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	
Fichas de seguimiento de medidas	
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.	
3. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	
Adecuación de los resultados asignados.	
Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.	
Soluciones adoptadas en su caso.	
4. INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	
Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.	
Cambios en la gestión y clima.	
Corrección de desigualdades.	
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	
Valoración general del proceso de implementación del plan en el periodo de referencia.	
Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones de seguimiento se estima necesario.	

**ANEXO IV. MODELO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
PARA LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

<p>¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?</p> <p>0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%</p>
<p>¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la institución?</p>
<p>¿Se han percibido cambios de actitudes en relación con la igualdad entre las personas de la institución y su cultura?</p>
<p>¿Qué dificultades se han encontrado en relación con el proceso de implementación del Plan de igualdad?</p>
<p>En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?</p>
<p>¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:</p>
<p>¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:</p>
<p>¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado</p>
<p>¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:</p>
<p>¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10</p>
<p>¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10</p>
<p>¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?</p>
<p>¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?</p>
<p>¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?</p>
<p>Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora</p>

**ANEXO V. MODELO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
PARA LA DIRECCIÓN**

Puesto/Cargo:			
Antigüedad:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo:	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer
Edad:	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años		<input type="checkbox"/> 45 años o más

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la institución con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que las decisiones que se toman en la institución son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negativamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que ha aportado valor a la institución o a tu área de responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación con el número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de conciliación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Sí	No
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ otras? Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

ANEXO VI. MODELO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA LA PLANTILLA

En el Ayuntamiento de Aspe estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implementación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES		
Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No





DATOS PROFESIONALES			
Grupo profesional			
Puesto			
Antigüedad:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT?⁸	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

⁸ Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.



	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la institución con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		
▪ justar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar políticas de conciliación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ equilibrar la plantilla en relación con número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido formación sobre igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que se ha implicado a toda la institución en el plan de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

ANEXO VII. MODELO INFORME DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN INTERTEMEDIA / FINAL			
(Periodo de referencia)			
DATOS GENERALES			
Razón social:			
Fecha del informe:			
Periodo de análisis:			
Comisión/persona que lo realiza:			
INFORMACIÓN DE RESULTADOS			
	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la institución con la igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p> Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.</p>			
<p> Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos.</p>			
<p> Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.</p>			
<p> Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado las medidas previstas).</p>			
INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN			
	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



El cumplimiento del calendario previsto ha sido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adecuación de los recursos asignados.			
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.			
Soluciones adoptadas en su caso.			
INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO			
	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la institución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima.			
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS			
Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.			
Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del PIO.			