Ayuntamiento de
Montilla

PLAN DE IGUALDAD PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE MONTILLA

2022

ÍNDICE:

1. Presentación del Plan. Ámbito personal, territorial y temporal.

2. Fundamentación

3. Marco jurídico

4. Fases de la elaboración del Plan

5. Resultados del diagnóstico

6. Resultados de la auditoría retributiva

7. Desarrollo del Plan: Objetivos generales y específicos. Acciones por área

8. Evaluación y seguimiento.

9. Procedimiento de modificación en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

10. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan

11. Aprobación del Plan de igualdad por el Comité negociador de igualdad

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El compromiso del Ayuntamiento de Montilla con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido continuo a través del tiempo. Así, en los últimos años se ha contado con concejalías específicas muy consideradas, un Centro Municipal a la Mujer activo desde 1996, un Consejo Municipal de la Mujer puesto en funcionamiento en 2001 y una Comisión para la erradicación de la Violencia de género. Así mismo, este compromiso se ha traducido, desde 2003 y hasta la actualidad, en diferentes planes de igualdad dirigidos a impulsar las políticas de igualdad en el municipio. Como fruto del desarrollo del IV Plan de Igualdad 2020-2024 se ha elaborado el Plan de igualdad de empresa que se presenta en este documento y que se dirige a alcanzar la transversalidad de género en las políticas.

Ámbito personal: El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Montilla se aplicará a la totalidad del personal independientemente de la modalidad contractual (laboral y/o estatutaria) que las vincule con el Ayuntamiento.

Ámbito territorial: El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Montilla es de ámbito municipal e implica a todos los centros de trabajo de la entidad.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad tendrá una vigencia máxima de cuatro años desde su aprobación en Pleno del Ayuntamiento según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].

2. FUNDAMENTACIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es a través del Plan de Igualdad, donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos cuerpos legales, más o menos paralelos, pero con dos implicaciones; por un lado, hablamos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado, el Estatuto Básico del Empleado/a Público/a que implica a todas las Administraciones Públicas.

La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. En su exposición de motivos se justifica de forma general la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos, y de manera particular, establece las medidas necesarias a adoptar (entre las que encontramos los Planes de Igualdad).

En la ley se especifica que, aunque exista un pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, y habiendo sido esto un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial,

la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill, hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Esta legalidad vigente crea un marco de obligaciones a las organizaciones que, su incumplimiento puede acarrear sanciones laborales. En definitiva, con la igualdad, se gana. Pero la igualdad solo se incorpora con la voluntad de hacerlo. Sin una verdadera voluntad, todo esfuerzo, a medio plazo será inútil. La necesidad de incorporación de la igualdad efectiva viene determinada por la propia incardinación de una organización en un entorno de referencia, en un contexto, y por el propio sistema de relaciones, interna y externa, que genera.

La ley, en el artículo 46 concreta que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas

eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En el artículo 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, las cuales en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán, entre otros, remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecer medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluar la efectividad del principio de igualdad.

Finalmente, en su artículo 64, fija que "el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los empleados/as públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros/as".

La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado/a Público,** específicamente en el apartado 2 de su Disposición adicional 8ª, recoge el mandato general dirigido a las *"Administraciones Públicas"* para elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para los trabajadores dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que el plan

de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.

Finalmente, en el **Estatuto del Trabajador/a** refiere en el artículo 17-5 que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 85-2 que a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en los convenios colectivos.

El recientemente publicado **Real Decreto 901/2020**, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y que entró en vigor el 14 de enero de 2021 tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en el real decreto. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas

trabajadoras. Se establece que el plan de igualdad se definirá de acuerdo con un diagnóstico previo, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y referirse al menos a los siguientes temas:

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

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, deberán tener, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.
b) Ámbito personal, territorial y temporal.
c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el **Real Decreto**

902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres[1].

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad se determinará por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años. En el plan de igualdad se deberá incluir una comisión u órgano concreto de vigilancia y

[1] Tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Indica que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva dirigida a obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera trasversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. La auditoría retributiva implica la realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa así como el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

seguimiento del plan. Además, los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010. Esta inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Por todo lo expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Montilla desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se crea este Plan, que se propone eliminar las posibles situaciones de desigualdad entre las personas trabajadoras de la institución, prevenir la aparición de posibles situaciones que vayan en contra de la propia normativa en la materia y crear una nueva mentalidad y cultura de defensa y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, el Plan para la Igualdad de Oportunidades para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Montilla, aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacía el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

3. MARCO JURÍDICO

El principio de la igualdad formal se recoge en el artículo 14 de la Constitución de 1978: "Los españoles/as son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Es un eje en torno al que se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres en la etapa democrática, garantizando por fin un derecho de titularidad individual, desligado de su condición de cónyuges o madres dentro de la familia. Además, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En este esfuerzo aplicado para la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres, ha desempeñado un papel primordial las instituciones internacionales como las Naciones Unidas entre otros. Estos organismos e instituciones mundiales han ido creando y aprobando documentos desde mediados del siglo pasado, entre los que podemos citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de 1979, y los logros conseguidos en las Conferencias de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, de tal forma que desde 1999, con la firma del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades son objetivos que han de ser integrados tanto en políticas como en las acciones de la Unión Europea y de sus países miembros.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), viene a dar respuesta a la obligada transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias en materia de igualdad, a saber:

- Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. La finalidad esencial de la norma es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, así como la supresión de toda discriminación que pueda producirse por razón de sexo, con especial atención a aquella que afecta a las mujeres; la dimensión de esta norma es transversal, lo que quiere decir que afecta e influye en todos los ámbitos de la vida, y que podemos especificar en civil, laboral, social, económica y política entre muchas otras.

La Ley de Igualdad recoge importantes medidas que se refieren al empleo y conciliación, así como a otros aspectos esenciales como son la protección de la maternidad y la creación de un permiso de paternidad intransferible. La ley, viene además a asegurar que se produzca una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos y cargos de responsabilidad en el ámbito de los poderes públicos, además de los consejos de administración en las propias empresas, así como en la normativa del régimen electoral.

Entramos en un nuevo ritmo de trabajo para la consecución del objetivo, ya que la propia ley incorpora tanto la persecución como la sanción en caso de infracciones por discriminación, y emana de entre todo ello el carácter

necesariamente preventivo para que no se produzcan tales conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido. La Ley, posee "*vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres*", y define el principio de transversalidad, los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas y busca la proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la vida.

Así, en España, a partir de la aprobación de la Constitución Española de 1978 y de la creación del Instituto de la Mujer en 1983 se inició un proceso de aplicación de políticas de igualdad de oportunidades acordes con las recomendaciones internacionales tanto de Naciones Unidas como de la Unión Europea basadas, fundamentalmente, en las líneas establecidas en las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

Otra fuente de interés ha sido el desarrollo legislativo que, en las distintas Comunidades Autónomas del territorio español, ha servido de aproximación legal a la actual configuración normativa que establece la LOI. Con ello, lo que se quiere poner de manifiesto es que si bien todo este acervo es útil y necesario para conocer el camino recorrido y los antecedentes de la actual regulación, la LOI ha marcado un antes y un después, en España, en el desarrollo constitucional del principio de igualdad, a la hora de implementar medidas o planes de igualdad, y por tanto, diagnosticar, diseñar y evaluar, se deberá estar a lo especificado en la LOI y, en lo no especificado, a la voluntad o espíritu de la norma, es decir su objeto: hacer efectiva, real, la igualdad de oportunidades, de derechos y de trato de mujeres y hombres.

4. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE MONTILLA

En base a lo establecido en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las pautas o pasos seguidos para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad son los siguientes:

A. FASE DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

El compromiso del Ayuntamiento de Montilla con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido continuo a través del tiempo. Así, en los últimos años se ha contado con concejalías específicas muy consideradas, un Centro Municipal a la Mujer activo desde 1996, un Consejo Municipal de la Mujer puesto en funcionamiento en 2001 y una Comisión para la erradicación de la Violencia de género. Así mismo, este compromiso se ha traducido, desde 2003 y hasta la actualidad, en diferentes planes de igualdad dirigidos a impulsar las políticas de igualdad en el municipio. Actualmente se está desarrollando el **IV Plan de Igualdad 2020-2024 que contiene diez áreas de actuación y 37 objetivos específicos. De ellos, el Objetivo 5 del Área I (Transversalidad de género en las políticas) se dirige a la elaboración del Plan de igualdad de empresa.** Este Plan, de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, persigue la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre ambos, así como a la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En esta fase se adquirió un compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización por parte de los/as representantes políticos del Ayuntamiento, lo que supone:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización
- Incluir este principio en los objetivos de la política del Ayuntamiento en particular en la política de gestión de Recursos Humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de

igualdad, así como la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

B. FASE DE CREACIÓN DEL COMITÉ NEGOCIADOR DE IGUALDAD

Previa a la elaboración del Plan de igualdad para sus empleados y empleadas, el Ayuntamiento de Montilla y la representación legal del personal[2] ratificaron la **constitución del Comité negociador de igualdad**[3] y aprobaron el compromiso de la entidad para la realización, ejecución y evaluación de su Plan de Igualdad. Con ello, se adquirió la responsabilidad de integrar como principio básico y transversal, tanto en los objetivos del Ayuntamiento como en la gestión de sus recursos humanos, el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

EL **Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades** o equipo de trabajo está conformada de forma paritaria por el Ayuntamiento y la representación sindical:

Por parte del Ayuntamiento:

- María Dolores Gil Calero, Concejala de Igualdad (Presidenta)
- Rosa Moyano Carrasquilla, Jefa de Recursos Humanos
- Victoria López Gómez, Promotora de Igualdad del CMIM

[2] CCOO, UGT y USPLM.

[3] El Comité Negociador de Igualdad se configura como espacio de diálogo y comunicación para que todos los acuerdos y medidas se adopten de forma consensuada. Tiene el papel de impulsar y apoyar las acciones dirigidas a informar y sensibilizar a la plantilla, la realización del Diagnóstico y diseño del Plan de Igualdad, su implementación y evaluación.

- Secretaria, designada por la Presidenta del Comité, entre el personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer, que no esté incluida en la composición del Comité, que actuará sin voz y sin voto.

Por parte de la representación sindical:

- Mariana Jurado Marcos, UGT
- Salvador Lao López, USPLM
- Antonio Cobos Gómez, CCOO

Esta Comité impulsará las acciones de:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Apoyar y/o realizar el diagnóstico y ejecución Plan de Igualdad
- Apoyar y/o realizar de su seguimiento y evaluación
- Priorizar las acciones a ejecutar.
- Definir claramente la calendarización de las acciones del Plan, entendiendo su naturaleza y objetivos dado que ciertas acciones pueden ser independientes otras deberán realizarse secuencialmente y algunas se desarrollarán paralelamente.
- Adjudicar las acciones a cada departamento y personas responsables, asegurando la integración de estas acciones en sus actividades habituales.
- Realizar el seguimiento del Plan desde el primer momento de su puesta en marcha, revisando el cumplimiento de los indicadores especificados para cada acción.
- Adaptar el Plan con correcciones o modificaciones, según se requiera, si se identifican nuevas necesidades y/o dificultades en su ejecución en el seguimiento de este. Se asegura así la flexibilidad necesaria para adaptarse a situaciones no previstas en el momento de su definición y a las necesidades de ejecución. Los resultados del seguimiento son útiles para la evaluación final del Plan.

C. FASE DE DIAGNÓSTICO

En esta fase de ha elaborado un diagnóstico de la realidad del Ayuntamiento en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (situación de los empleados y empleadas) para poder diseñar el presente Plan de Igualdad.

Aspectos analizados en el diagnóstico:

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Características generales de la empresa (Ayto de Montilla como organismo empleador)
- Características de la representación legal de la plantilla
- Estructura de la plantilla y segregación laboral
- Promoción comunicación
- Formación
- Clasificación de los puestos retribución
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Salud laboral
- Acoso

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Datos de opinión sobre discriminación
- Análisis de la formación
- Análisis de la promoción
- Análisis de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Análisis de las propuestas planteadas por las personas encuestadas

ANÁLISIS CUALITATIVO

- Entrevistas realizadas al personal directivo

- Entrevistas realizadas a los/as representantes legales de la plantilla

ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO
ANÁLISIS DEL PROTOCOLO DE ACOSO (CARECE DE ÉL)
ANÁLISIS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D. FASE DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

Es el proceso de diseño de las medias y políticas de igualdad en la organización en base a los resultados del diagnóstico. Consiste en la definición de objetivos y de medidas/ acciones concretas a incorporar.

Esta fase se recoge en el **Artículo 45. 1. De la LOI** "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, **deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar,** con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 46.1. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A partir del análisis realizado en el Diagnóstico previo a la elaboración del Plan de igualdad con la información sobre las características de plantilla, las prácticas de gestión de recursos humanos y la participación de la plantilla en las mismas, es posible hacer una valoración sobre cuál es la situación del Ayuntamiento de Montilla en materia de igualdad. A continuación se resaltan las fortalezas y oportunidades para implementar y desarrollar un futuro Plan de Igualdad así como las áreas de mejora que se desprenden de los resultados del Diagnóstico.

Las **fortalezas** del Ayuntamiento se constituyen como **oportunidades** para la implantación del próximo Plan de Igualdad son:

- ✓ Contar con una **Concejalía de Igualdad** y un **Centro Municipal de Información a la Mujer** que trabaja sobre las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y promoviendo e impulsando programas y acciones que favorezcan la participación de las mujeres en todos los ámbitos.
- ✓ El **compromiso** de la **Corporación** y la **Representación sindical del personal**.
- ✓ Tener recogido en el **IV Plan de Igualdad 2020-2024** que contiene diez áreas de actuación y 37 objetivos específicos. De ellos, el Objetivo 5 del Área I (Transversalidad de género en las políticas) se dirige a la elaboración del Plan de igualdad de empresa.
- ✓ Haber constituido y puesto en marcha un **Comité Negociador de Igualdad** y contar con el **compromiso personal y político** de las personas que la conforman. Además, la Comisión **cuenta con formación en igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en la empresa.

Respecto a los **indicadores de mejora más significativos**, se destacan los siguientes:

⇒ La plantilla del Ayuntamiento de Montilla está **bastante equilibrada por sexo**: 43,5% son mujeres y 56,5%, hombres.

⇒ El 74% % de las trabajadoras y el 51,9% de los trabajadores tienen menos de 50 años por lo que se puede anticipar que las responsabilidades por cuidado de familiares, bien de menores o de mayores, irán en aumento.

⇒ Las **trabajadoras presentan mayor temporalidad contractual que los trabajadores**, con mayor incidencia entre el personal laboral: el 62% de la plantilla laboral femenina tiene contratos temporales.

⇒ Se aprecia una **distribución desequilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas funcionales**, reflejo de la existencia de segregación horizontal afectada por factores de género. Así, hay una baja participación de mujeres en el personal de Cultura, Deportes, Medio Ambiente, Policía Local y Urbanismo.

⇒ Aunque **el personal directivo superior está compuesto por mujeres y hombres en la misma proporción**, los hombres ocupan en mayor proporción los puestos de mando intermedio (76,5%) así como los de personal administrativo (61%). Sin embargo, entre el personal técnico, las trabajadoras (66,6%) doblan a los trabajadores (33,3%). La proporción de trabajadoras (55%) en el personal operario es mayor que la de trabajadores (44,6%).

⇒ Se observa la **tendencia a un nivel educativo superior de las mujeres** en relación con el de los hombres en algunos niveles:

- Entre las personas que ocupan puesto de dirección superior, las trabajadoras cuentan con el Bachillerato (14%) o Estudios universitarios (86%), sin embargo, en este nivel hay trabajadores

con Formación profesional (14%) así como, en la misma proporción, con el Bachillerato mientras que sólo el 71% de los trabajadores tiene Estudios universitarios.

- En los puestos de mandos intermedios, el 100% de las trabajadoras cuentan con estudios universitarios mientras los hombres con el mismo nivel formativo son el 69%.

⇒ Según los datos suministrados por el Ayuntamiento de Montilla, ninguna persona de la plantilla tiene responsabilidades familiares vinculadas al cuidado de personas mayores o de personas con enfermedades crónicas o con discapacidad. Sin embargo, en la encuesta realizada, tres trabajadores y dos trabajadoras manifestaron tener a su cuidado personas mayores, además de un hombre que dijo ser responsable de una persona con discapacidad y de otro de una con enfermedad crónica.

⇒ Los datos proporcionados para este diagnóstico reflejan que 24,4% de trabajadores y el 23% de las trabajadoras tienen a su **cuidado menores de 16 años**, tratándose principalmente de menores de entre 7 y12 años. Sin embargo, los datos recabados a través de la encuesta realizada al personal indican que, entre quienes lo cumplimentaron, el 41% de las mujeres y el 15% de los hombres tienen menores entre 4 y 14 años a su cuidado.

⇒ Según el Área de Recursos Humanos, 64 mujeres (el 61,5% de la plantilla femenina) y 68 hombres (50,4% de la plantilla masculina) hicieron **uso de las medidas de conciliación facilitadas por el Ayuntamiento**, señalándose que el 18% de las mujeres y el 14% de los hombres en plantilla se acogieron a la flexibilidad horaria y que el 13,5% de las trabajadoras y el 14% de los trabajadores obtuvieron un permiso por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares de Grado I.

- ⇒ La flexibilización del horario de trabajo es, actualmente, una posibilidad para el personal de algunas áreas de trabajo, pero no está regularizada para todas ellas de manera que todo el personal puede acceder a esta medida de conciliación.
- ⇒ Sin embargo, las respuestas en los cuestionarios reflejan que el 19% de las trabajadoras y el 14% de los trabajadores que lo cumplimentaron no saben que se facilita la conciliación a través de una serie de medidas a su disposición y que otras personas, aunque en menor proporción dijeron que no se facilita e incluso que no se entra en las necesidades personales y familiares del personal.
- ⇒ Para aquellas personas que piensan que el Ayuntamiento sí favorece la conciliación, se señala que esto se hace principalmente a través de medidas de flexibilidad horaria (53% de las mujeres y 33% de los hombres que participaron en la encuesta), seguidas por reducciones de jornada y elección de vacaciones o cambios de turno.
- ⇒ En la revisión de algunos ejemplos de ofertas de empleo para la provisión de vacantes, se observa que el lenguaje inclusivo en la redacción de las convocatorias de manera que éstas se dirijan tanto a mujeres como a hombres, lo cual es especialmente grave en la provisión de puestos actualmente masculinizados.
- ⇒ Los sindicatos han manifestado no participar en los procesos de selección y por tanto no poder atestiguar si se realizan de manera correcta.
- ⇒ De 2018 a 2020, **las altas de personal han sido principalmente de mujeres**, porcentaje que ha ido en aumento hasta alcanzar en el último año el 67,8% de las 509 altas realizadas.
- ⇒ El análisis de los niveles jerárquicos de los puestos ocupados por las nuevas altas en el último año muestra que el 40% de los puestos de personal directivo superior correspondieron a mujeres lo cual también

ocurrió con el 32% de los puestos de personal administrativo. Las mujeres alcanzaron el 60% de los puestos de mando intermedio, 67,6% en los de personal técnico y 76% en los de personal operario.

⇒ La mayoría de las personas que cumplimentaron el cuestionario (84% de las mujeres y 71% de los hombres) manifestó que, en los procesos de selección de personal, el Ayuntamiento da las mismas posibilidades a mujeres que a hombres. Sin embargo, un 19% de los hombres y el 3% de las mujeres dijeron que no, mientras que un 13% de las participantes y un 10% de los participantes manifestaron no saberlo.

⇒ **Las bajas de personal en el mismo periodo han sido fundamentalmente de trabajadoras**, alcanzando el 66% en 2020. Los motivos de las bajas han correspondido a finalización del contrato (66% de las bajas de trabajadoras y 33,5% de las de trabajadores). Las bajas por jubilación como por despido han afectado exclusivamente a trabajadores, mientras que el abandono voluntario ha sido principalmente femenino (96,6%)

⇒ Toda la **formación** impartida en 2020 se realizó **dentro de la jornada laboral**, en la que participó el 10,6% de las trabajadoras y el 9,6% de los trabajadores.

⇒ El promedio de duración de la formación es diferente por sexo: para las trabajadoras fue de 1,5 días mientras que para los trabajadores fue de 3,5, apreciándose por tanto que los hombres han recibido más días de formación que las mujeres.

⇒ Según la RLT, el Ayuntamiento promueve cursos esporádicamente y no publicita los convocados por otras entidades.

⇒ Según las personas que han participado en la encuesta al personal, más trabajadores (60%) que trabajadoras (50%) han recibido formación directamente relacionada con su puesto. Un 16% de las encuestadas y un 10% de los encuestados han recibido formación

relacionada indirectamente con el puesto de trabajo. Un 22% de la muestra femenina y un 20% de la masculina no han recibido formación de ningún tipo.

⇒ En relación con el proceso de promoción, el Acuerdo Marco dicta que los tribunales calificadores deben estar compuestos por una persona representante del Comité de Personal Laboral, un miembro de la Junta de Personal y las personas representantes de las Secciones Sindicales. Sin embargo, la RLT manifestó no participar directamente en los mismos por lo que no pueden atestiguar que el proceso se desarrolla de manera adecuada.

⇒ En el último año, el 66,6% de las promociones/ascensos correspondieron a trabajadoras, según los datos proporcionados por el Ayuntamiento. Sin embargo, según las respuestas al cuestionario, sólo 2 hombres dicen haber ascendido/promocionado mientras que 2 mujeres señalan que han ascendido/promocionado y que su salario ha aumentado, y otra que además, ha cambiado de puesto.

⇒ El 38% de los hombres y el de las 25% consideran que tienen posibilidades de promoción. Contrariamente a la creencia popular que afirma que las mujeres no están interesadas en promocionar, un 15% de los hombres y sólo un 6% de las mujeres manifiestan que no les interesa.

⇒ Según la RLT, la Comisión de prevención de riesgos laborales no se creado aún ni se ha formalizado el órgano de gestión.

⇒ El Plan de Prevención está escrito en masculino y sin mencionar nunca a las trabajadoras, lo que sugiere que se ha realizado sin perspectiva de género y por tanto, sin contemplar posibles riesgos laborales diferenciados y sin hacer ninguna mención al sexo, embarazo, maternidad o necesidades específicas derivadas.

- ⇒ No existe ningún protocolo de protección y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ⇒ El Acuerdo Marco recoge en un Anexo las herramientas y uniformes de trabajo que proporciona a trabajadoras y trabajadores. Como ya se ha señalado anteriormente en la sección correspondiente, el Acuerdo indica que cuando se hace mención a "los trabajadores" está implícito que son mujeres y hombres, no utilizándose el masculino y femenino para no dificultar la comprensión del documento. Paradójicamente en este Anexo se comienza el listado de herramientas y/o uniformes por puesto de trabajo indicando "LIMPIADORAS" para continuar después con "CARPINTEROS", "JARDINEROS" o "CONDUCTORES", por ejemplo. En este caso, parece que se ha asumido que los puestos de limpieza están o estarán ocupados por mujeres, siendo invisibilizada la participación de trabajadoras en otros puestos y por tanto sin atender a las necesidades diferenciadas en cuanto a herramientas y/o uniforme si las hubiera. Más aún, es el único puesto del listado en el que el uniforme son prendas de uso tradicional femenino (dos batas manga corta en terlenka, una rebeca y un par de zapatos/zuecos). Para el resto de los puestos el uniforme se refiere a pantalones o monos en algunos casos.
- ⇒ Pareciera que los uniformes de las trabajadoras, por lo menos los de la Policía Local, tienen cortes diferentes más adecuados a su constitución corporal. Sin embargo, en el caso de las policías, los chalecos antibalas no se adecuan al sexo de quien lo utiliza y ellas los encuentran muy incómodos.
- ⇒ No se cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual ni del acoso por razón de sexo. Esto es particularmente grave por cuanto el 47% de las trabajadoras y el 29% de los trabajadores

que cumplimentaron el cuestionario manifestaron no saber a quién dirigirse si fueran víctimas de este tipo de acoso en el lugar de trabajo.

⇒ En lo relativo a la comunicación interna, los medios utilizados en la actualidad no parecen estar siendo utilizados adecuadamente, a juzgar por la baja tasa de respuesta al cuestionario.

⇒ Se aprecia un esfuerzo en que las comunicaciones externas empleen un lenguaje incluyente, pero no existe un uso sistemático del lenguaje no sexista, por ejemplo, el sitio web del Ayuntamiento. En cuanto a la comunicación interna (Acuerdo marco, protocolos, documentación, etc.) el lenguaje está totalmente masculinizado.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El diagnóstico previo a la negociación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Montilla contine una sección dirigida a la revisión de la política salarial y la auditoría retributiva de la entidad, de acuerdo con lo especificado en el Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que señala que las empresas que elaboran un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva. Esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. A la vez, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva realizada en el marco del diagnóstico tiene la vigencia del Plan de igualdad del que forma parte, es decir, durante los cuatro años siguientes desde la aprobación del Plan en el Pleno del Ayuntamiento.

La Auditoría retributiva se ha realizado siguiendo los lineamientos estipulados en el Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva del Real Decreto 902/2020 mencionado anteriormente. Así, se ha realizado el diagnóstico de la situación retributiva en el Ayuntamiento revisando la existente valoración de los puestos de trabajo y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

Así mismo se han tenido en cuenta otros factores que pudieran ser desencadenantes de la diferencia retributiva, por ejemplo, posibles deficiencias o desigualdades en el diseño y/o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la entidad, o las dificultades que las personas trabajadoras pueden encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores, que se han recogido en el anterior apartado de resultados del diagnóstico.

⇒ El análisis desde la perspectiva de género del Registro Salarial elaborado para el diagnóstico previo apunta a una brecha salarial entre mujeres y hombres del 13%.

⇒ En el análisis de los datos generales proporcionados no se aprecian diferencias entre la media salarial (salario base) percibida por trabajadoras y trabajadores por área funcional o departamentos. Sin embargo, sí se aprecian diferencias en el acceso de mujeres y hombres a los complementos salariales:

- Complemento de destino: 80% de la plantilla masculina y 72% de la femenina.
- Complemento por antigüedad: 49,6% de los hombres y 30,7% de las mujeres.
- Complemento Específico por Dedicación Superior a la Jornada Normal: 14,4% de las trabajadoras y 29,6% de los trabajadores.
- Complemento Específico por Disponibilidad: 10% las mujeres y 58,5% de los hombres.
- Complemento Específico por Responsabilidad de Mando: 6,7% de las trabajadoras y 30,3% de los trabajadores.
- Complemento Específico por Responsabilidad Técnica: 11,5% de la plantilla femenina y 20% de la masculina.

- Complemento Específico por Responsabilidad por Seguridad de las Personas: 38% de los trabajadores y 5,7% de las trabajadoras.
- Complemento Específico por Peligrosidad: 57% de la plantilla masculina y 15% de la femenina.
- Complemento Específico por Penosidad por Trabajo en Condiciones que Den Lugar a Riesgos para la Salud: 28,8% de las trabajadoras y 57% de los trabajadores.
- Complemento de Productividad por Condiciones de Superior Dificultad: 30,7% de las trabajadoras y 14% de los trabajadores.
- Complemento de Productividad por Efectiva Asistencia al Trabajo: 74% de las trabajadoras y 87% de los trabajadores.

⇒ La Relación de puestos de trabajo vigente facilitada para la elaboración de este diagnóstico, no incluye una descripción suficientemente detallada de los puestos que permita percibir cómo se han aplicado los criterios de valoración de cada complemento del Acuerdo Marco en cada puesto.

Debe señalarse que este Plan de igualdad incluye medidas y actuaciones para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas y sistema de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos como se recoge más adelante.

7. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN

7.1 OBJETIVOS GENERALES

- Reducir los desequilibrios en materia de igualdad detectados previamente en el diagnóstico.
- Prevenir posibles desequilibrios futuros en materia de igualdad
- Incorporar al enfoque de género en la política de selección de personal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, potenciando la presencia equilibrada en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir
- Conseguir un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades en hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional
- Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad aplicando procedimientos de carácter objetivo basados en principios de mérito y capacidad, y de adecuación de la persona al puesto de trabajo, extendiendo estos principios a la clasificación profesional y desarrollo del personal.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.
- Eliminar toda discriminación en la retribución salarial resto de condiciones laborales, con el fin de alcanzar el equilibrio salarial

entre hombres y mujeres, así como una representación equilibrada en la composición de la plantilla

- Garantizar la igualdad retributiva entre los hombres y mujeres de un mismo puesto de trabajo y categoría profesional
- Apoyar la integración de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de los programas de formación y en cumplimiento de principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal.
- Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares.
- Sensibilizar, formar e informar a toda la plantilla, especialmente al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares y reparto equilibrado de tareas como un derecho y un deber
- Adoptar medidas transversales concretas, que potencien la modificación de la cultura en materia de igualdad
- Promover la revisión de los documentos de comunicación y publicidad, eliminando cualquier elemento sexista y establecer normativas para el uso no exista del lenguaje y la imagen, así como la formación sensibilización del personal al respecto

- Mejorar la percepción por parte de los/as trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación, sensibilización y formación a todos los niveles organizativos.

- Incluir la perspectiva de género en las medidas de salud laboral, así como en el plan de riesgos laborales

- Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES POR ÁREA

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 1: COMPROMISO CON LA IGUALDAD

➢ **OBJETIVO 1.1. Fortalecer el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades.**	
ACCIONES	1. Acciones de difusión y sensibilización para asegurar que la plantilla actual y la futura conocen, comparten y se implican con este compromiso. 2. Actuaciones de información, sensibilización y formación en diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 3. Incorporación y formalización de la participación del Comité Negociador de Igualdad y/o el personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer tanto en los procesos de definición de las políticas como en los de gestión de los recursos humanos. 4. Diseño de una estrategia de información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, su desarrollo, seguimiento y evaluación. 5. Acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. 6. Publicación en la oferta de empleo el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad de Oportunidades.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 2: ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN LABORAL

➢ **OBJETIVO 2.1. Promover condiciones laborales igualitarias para toda la plantilla, asegurando que los procesos definidos se aplican desde la igualdad de oportunidades.**	
ACCIONES	1. Diseño de pautas para corregir las desigualdades en la estabilidad contractual. 2. Acciones formativas sobre gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades a los mandos intermedios con personal a su cargo y a los puestos directivos superiores.
➢ **OBJETIVO 2.2. Incrementar la presencia de mujeres u hombres en puestos y niveles en que están subrepresentadas/os.**	
ACCIONES	1. Acción de refuerzo de los mecanismos de garantía de aplicación del principio de igualdad de entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección, formación y promoción. 2. Fomento de la promoción de mujeres en aquellos niveles profesionales y puestos de responsabilidad donde se encuentran sub-representadas. 3. Establecimiento de criterios objetivos para la promoción interna. 4. Proceso de identificación de aquellas trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, facilitándoles formación necesaria para su promoción.

	5. Adopción de acciones positivas hacia el sexo menos representado en los cargos de responsabilidad. 6. Medida de acción positiva para que, en el caso de dos candidaturas (interna o externa), la decisión de incorporación se tome considerando el sexo menos representado en el área y/o nivel jerárquico
➢ **OBJETIVO 2.3. Fomentar acciones que fomenten la paridad en los cargos de responsabilidad del Ayuntamiento**	
ACCIONES	1. Formación en materia específica de género a los cargos de responsabilidad del ayuntamiento para contribuir a su sensibilización y a que se tengan en cuenta estos asuntos en la toma de decisiones. 2. 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.
➢ **OBJETIVO 2.4. Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso**	
ACCIONES	1. Llevar a cabo una comunicación transparente sobre la disponibilidad de los puestos de trabajo. 2. Establecimiento de criterios objetivos y medibles para promocionar. Dichos criterios han de ser publicados para que acceda a la información toda la plantilla. 3. Creación de una normativa o protocolo que garantice que los puestos sean ocupados de forma paritaria de manera que estos puestos no sean ocupados en su mayoría por hombres.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 3: RETRIBUCIÓN SALARIAL Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

➢ **OBJETIVO 3.1. Reforzar la política salarial para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.**	
ACCIONES	1. Realización de un análisis o estudio de las causas que podrían motivar diferencias salariales entre mujeres y hombres 2. Diseño de medidas para eliminar de forma paulatina la brecha salarial que podría ser generada por recaer los complementos y pluses en categorías y puestos ocupados mayoritariamente por hombres.
➢ **OBJETIVO 3.2 Erradicar cualquier tipo de diferencia retributiva por sexo, ya sea en los salarios o en los complementos salariales**	
ACCIONES	1. Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos, evitando complementos vinculados a la asistencia o a las condiciones en que se realiza la actividad productiva 2. Realización de revisiones periódicas de los salarios comparando los salarios de hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.

➢ **OBJETIVO 3.3. Establecer una medida para la clasificación de puestos de trabajo en igualdad de oportunidades.**	
ACCIONES	1. Reforzar la política salarial para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. 2. Elaboración de un catálogo de puestos de trabajo con una descripción detallada de los mismos, así como actualizar y revisar la valoración de estos desde la perspectiva de género, asegurando que los criterios de valoración aplicados están libres de estereotipos de género. 3. Medida para que las personas que participan tanto en la elaboración de la descripción de puestos y su valoración cuentan con formación en género e igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 4: FORMACIÓN

➢ **OBJETIVO 4.1. Integrar en el Plan de Formación del Personal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**	
ACCIONES	1. Realización de una consulta para tener en cuenta las necesidades formativas específicas de mujeres y hombres. 2. Programa de formación para adquirir habilidades que faciliten el desarrollo de carrera de mujeres y hombres, por ejemplo, liderazgo, gestión de equipos, motivación, resiliencia, gestión de conflictos y comunicación con perspectiva de género.
➢ **OBJETIVO 4.2. Establecer medidas que faciliten el acceso a la formación de manera igualitaria a hombres y a mujeres**	
ACCIONES	1. Diseño de un plan de formación con horarios que entren siempre dentro de la jornada laboral. 2. Establecimiento de medidas de acompañamiento y cuidado de menores durante el tiempo de formación en el caso de que se realice fuera del horario laboral. Por ejemplo: un servicio de ludoteca. 3. Aplicación de un sistema de cuotas o de porcentajes de participación según género en las acciones formativas.

	4. Formación de hombres y mujeres en ocupaciones que tradicionalmente no han sido desarrolladas por su sexo. 5. Definición de un calendario de formación anual (publicado a principios de año) específico para la plantilla municipal (que tenga en cuenta su opinión a través de un proceso consultivo previo) que contribuya a la adquisición de competencias que favorezcan la promoción profesional a puestos de mayor responsabilidad, así como contribuir a la reducción de la masculinización y feminización de determinados sectores
➢ **OBJETIVO 4.3. Impulsar a través de la formación una cultura de la igualdad de manera que la plantilla esté sensibilizada e implicada a este respecto**	
ACCIONES	1. Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados a tal efecto para que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en todas las actividades y tareas municipales. Se prestará especial atención a la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos de promoción / selección. 2. Realización de acciones específicas de formación para el sexo subrepresentado en una determinada categoría profesional, con el objetivo de desarrollar y potenciar las

habilidades y competencias necesarias de las personas candidatas.

3. Información y difusión entre toda la plantilla municipal de la normativa vigente en igualdad.

4. Formación obligatoria en materia de género para la representación legal de la plantilla. Sólo podrán negociar en materia de género las personas que tengan la formación e información adecuada.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

➢ **OBJETIVO 5.1. Promover la adecuación y ajuste de tiempos de la esfera laboral, familiar y personal.**	
ACCIONES	1. Creación de herramientas que permitan conocer las necesidades e intereses de la plantilla en materia de coeducación para poder cubrir esas necesidades. 2. Diseño de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales de trabajadoras y trabajadores.
➢ **OBJETIVO 5.2. Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla**	
ACCIONES	1. Ampliación de la flexibilización horaria, medida que actualmente está disponible sólo para el personal de algunas áreas muy concretas. 2. Acceso a formación por parte de las personas acogidas a excedencias. 3. Extensión de la elección de turnos de trabajo y vacaciones a las personas que tengan a su cargo a mayores, personas con discapacidad o con enfermedades crónicas.

	4. Establecimiento de una normativa que regule el horario de formación y el de las reuniones, promoviendo que no se establezcan fuera del horario laboral. 5. Definición de lo que el Ayuntamiento entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites del concepto.
➢ **OBJETIVO 5.3. Apoyar a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional**	
ACCIONES	1. Designación de un agente de conciliación que coordinará los temas relativos a las necesidades familiares de los y las empleadas. 2. Elaboración de Material divulgativo sobre recursos de la zona para una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.
➢ **OBJETIVO 5.4. Aplicar las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación**	
ACCIONES	1. Establecimiento de modalidad de trabajo semipresencial. 2. Difusión de opciones de teletrabajo para facilitar que toda la jornada se desempeñe fuera de las instalaciones del Ayuntamiento. 3. Reglamentación del teletrabajo para la plantilla del Ayuntamiento como medida de conciliación.

➢ **OBJETIVO 5.5. Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas y en el cuidado y atención de personas dependientes**	
ACCIONES	1. Diseño de campañas para el fomento de la corresponsabilidad entre los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. 2. Fomento de los permisos compartidos de paternidad y maternidad. 3. Organización de talleres de corresponsabilidad familiar con el objetivo de dotar a hombres y mujeres de herramientas para la realización de tareas domésticas y de cuidado. 4. Difusión de las medidas de conciliación recogidas en la Ley de Igualdad y en el plan de igualdad.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 6: COMUNICACIÓN

➢ **OBJETIVO 6.1. Implantar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos (escrito, hablado, iconográfico y digital)**

ACCIONES

1. Distribución a todos los departamentos y áreas de la guía de lenguaje no sexista o lenguaje administrativo inclusivo y que cada una de las personas en plantilla la conoce y la utiliza.

2. Formación y sensibilización sobre la importancia del lenguaje e imágenes no sexistas.

3. Integración de manera transversal en todos los documentos, manuales y guías la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, garantizando una comunicación en base al lenguaje e imágenes no sexistas.

4. Adaptación de los materiales de comunicación administrativa e información interna y externa de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades y haciendo uso del lenguaje no sexista.

5. Establecimiento de una figura que se encargue de velar y corregir el uso sexista del lenguaje, así como todo tipo de imágenes discriminatorias en todos los documentos del

	ayuntamiento que bien pudiera ser la o el agente de igualdad. 6. Formación en la correcta utilización del lenguaje al personal del Ayuntamiento que realice tareas de comunicación, notificación, administrativas. Información y aprendizaje sobre la utilización del lenguaje no sexista en la redacción de informes, expedientes o cualquier información de carácter administrativo y de información o comunicación ciudadana. 7. Formación en igualdad al personal de los Medios de Comunicación municipales. 8. Promoción equitativa de imágenes de mujeres y hombres en los Medios de Comunicación Municipales.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 7: SALUD LABORAL

➢ **OBJETIVO 7.1. Implantar medidas de apoyo para trabajadores/as con discapacidad**	
ACCIONES	1. Establecimiento de medidas concretas que tras la contratación tenga en cuenta la especial situación en la que se encuentran dichos colectivos para contribuir a la mejora de su salud y el desempeño de sus funciones.
➢ **OBJETIVO 7.2 Implantar medidas para trabajar con las víctimas de Violencia de Género**	
ACCIONES	**1.** Elaboración de un protocolo de prevención y apoyo a trabajadoras víctimas de Violencia de Género.
➢ **OBJETIVO 7.3 Incluir la perspectiva de género en temas relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales**	
ACCIONES	1. Establecimiento de la perspectiva de género en la elección de uniformes. 2. Realización estudios periódicos y evaluación de riesgos y enfermedades profesionales desde el enfoque de género.

	3. Catalogación de manera diferenciada de los puestos de trabajo, llevando a cabo planes de prevención adecuados a ellos. 4. Revisión del Plan asegurando que se tienen en cuenta, entre otros, los posibles riesgos laborales diferenciados de mujeres y hombres, el posible embarazo de algunas trabajadoras y la adecuación de su puesto si fuera necesario, proporcionar uniformes que rompen con los estereotipos de género (caso de limpiadoras) o que se ajustan a las especificidades del cuerpo de las mujeres (por ejemplo, los chalecos antibalas de la policía local). 5. Utilizar el lenguaje inclusivo en el Plan de Prevención, teniendo en cuenta y visibilizando a las trabajadoras en igualdad de condiciones que los trabajadores.
➢ **OBJETIVO 7.4 Promover una mayor participación de las mujeres en los comités de prevención, así como fomentar una mayor concienciación de éstas sobre sus derechos y la defensa de la salud**	
ACCIONES	1. Promoción de una mayor participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios y potenciar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades para delegadas y delegados de prevención y negociadoras y negociadores colectivos. 2. Formación del personal responsable del área de salud y prevención de riesgos laborales en cómo incluir la perspectiva de género en el área.

OBJETIVOS Y ACCIONES DEL ÁREA 8: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DIVERSIDAD **SEXUAL**

➢ **OBJETIVO 8.1. Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo**	
ACCIONES	1. Elaboración y difusión de procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual. El procedimiento de actuación ante los casos de acoso laboral debe ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
➢ **OBJETIVO 8.2. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**	
ACCIONES	1. Elaboración de una declaración de principios o compromiso ético frente al acoso sexual, acoso por razón sexo y diversidad sexual con la delimitación clara y expresa como conducta indebida e ilegal en el trabajo 2. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por diversidad sexual.

	3. Elaboración y difusión de folletos informativos de las actitudes y situaciones consideradas como acoso sexual/por razón sexo o por diversidad sexual 4. Realización de campañas de sensibilización y prevención sobre acoso sexual, por razón sexo o por diversidad sexual.

ANEXO: FICHA PARA CONCRETAR LAS ACCIONES DEL PLAN

(A completar en cada acción por el Comité negociador de igualdad).

Los contenidos desarrollados en el siguiente modelo de ficha están redactados a modo de ejemplo

FICHA PARA CONCRETAR ACCIONES DEL PLAN	
1. Nombre de la acción	- Elaboración de programas formativos en materia de lenguaje inclusivo y uso no sexista de la imagen
2. Objetivos	- Promover un uso no sexista del lenguaje y la imagen
3. Procedimiento	- Se incluirá en el plan de formación del Ayuntamiento un curso sobre lenguaje inclusivo y uso no sexista de la imagen
4. Persona y/o Departamento responsable	- Departamento de Recursos Humanos - Departamento de Formación

5. Calendario	- Programar esta acción dentro del calendario formativo
6. Presupuesto	
7. Indicadores de seguimiento de la acción	• Nº personas asistentes por cada departamento. • Corrección del lenguaje sexista y la imagen en los documentos elaborados por cada departamento.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

¿Quién realizará el seguimiento y la evaluación del Plan?

El Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades, con el apoyo de la persona responsable de la realización del Plan es la encargada de la evaluación y seguimiento. Para la realización del seguimiento y evaluación, el Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades debe contar con el apoyo de los responsables políticos y con la participación de las áreas y concejalías y las personas responsables de la ejecución de cada acción del Plan.

Responsabilidades en la realización del seguimiento y evaluación:

- El Comité Negociador y persona responsable del Plan
- Representación sindical
- Personas responsables de la ejecución de las acciones del Plan

¿Cuándo se realizará el seguimiento y la evaluación del plan?

- El sistema de seguimiento se aplicará regularmente teniendo un periodo de tiempo prudencial, por ejemplo, anual, hasta el fin de la ejecución del Plan.
- Una vez finalizado el Plan se realizará la evaluación de este.

Los objetivos del seguimiento son:

- Comprobar los RESULTADOS obtenidos de la ejecución del Plan en la empresa: conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados.
- Analizar el PROCESO de desarrollo del Plan: identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

8.1 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- Conocer el proceso de desarrollo del plan en cada una de las áreas de actuación, permitiendo un ajuste y adaptación constante.

- Comprobar el grado de ejecución de las actuaciones indicándonos la idoneidad y utilidad de las mismas.

- Conocer el impacto producido en la situación de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Montilla y las empresas municipales.

Planteamiento integral del sistema de seguimiento y la evaluación:

- Refleje el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan, así como los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analice la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilite una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se

puede adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

- Facilite el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno laboral, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

8.2 TIPOS DE EVALUACIÓN

Se establecen diferentes tipos de evaluación según el momento en que se realizan:

1. Evaluación del resultado

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Acción Positiva.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados

2. Evaluación del proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

3. Evaluación posterior o de impacto.

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

Criterios básicos

- Qué se ha hecho: evaluación de implementación, grado de ejecución.
- Cómo se ha hecho: evaluación de los procesos.
- Qué se ha logrado: evaluación de resultados, grado de incidencia e impacto.

8.3 INDICADORES DE EVALUACIÓN

A la hora de evaluar el plan de igualdad es importante recoger información no sólo cuantitativa, sino también cualitativa porque son muchas las opiniones y puntos de vista procedentes de: personas con responsabilidad política y técnica, trabajadores y trabajadoras municipales a los que se destinan las actuaciones y que participan directa o indirectamente en el desarrollo del plan.

Para establecer los indicadores tomamos como referente el sistema establecido por el Instituto de la Mujer que establece indicadores que nos sirven de referencia y que al igual que el resto de las actuaciones están en proceso continuo de revisión y adaptación.

Indicadores para la evaluación del resultado:

Nivel de ejecución:

- Nº y tipo de medidas de sensibilización sobre acoso sexual.
- Grado de sensibilización en acoso sexual.
- Nº y tipo de acciones positivas desarrolladas en la empresa.
- Nº, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos en el Plan de empresa
- Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.

Indicadores para la evaluación del proceso:

- Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión…
- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).

- Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
- Soluciones y cobertura de las mismas.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

Indicadores para la evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

SEGUIMIENTO

FICHAS	NOMBRE	CONTENIDO
Nº 1	Ejecución y resultados	Datos e información relativa al nivel de ejecución del Plan de Igualdad y los efectos observables que las acciones están produciendo a distintos niveles en la organización
Nº 2	Ejecución y Resultados	Identificación de las necesidades surgidas, las dificultades en el proceso de implementación del Plan y los recursos económicos utilizados en su ejecución.
Nº 3	Modelo de informe de seguimiento	A seguir para plasmar aquellos puntos más destacados de la información obtenida mediante las Ficha 1 y Ficha 2.

EVALUACIÓN

FICHAS	NOMBRE	CONTENIDO
Nº 4	Ficha de evaluación del Plan	Atiende a los tres ejes de la evaluación: Resultados, proceso e impacto.

Estructura del proceso de recogida de información

1. Una o varias personas del Comité Negociador (en un número que permita una fácil gestión y coordinación) junto a la persona responsable de la coordinación del Plan completan la Ficha 4 en base a los resultados obtenidos en el seguimiento del plan de Igualdad realizado.
2. Todas las personas del Comité Negociador y la persona responsable de la coordinación del Plan debaten en una reunión de trabajo los resultados recogidos en la ficha anterior, modificándose lo que sea pertinente para concluir el informe de evaluación.
3. Se consensua el informe de evaluación con todas las personas del Comité Negociador.
4. El Comité Negociador de igualdad informa sobre los resultados de la evaluación a los/las responsables políticos a la representación sindical y a todas las personas en plantilla.
5. En el supuesto de que la evaluación plantee la necesidad de introducir nuevas medidas o incluso un Plan de Mejora, se informará a los/las responsables políticos a la representación sindical y todas las personas en plantilla.

FICHAS PARA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

(Modelos de fichas para la recogida de información para el seguimiento y evaluación)

FICHA 1	
Objetivos: Esta ficha recoge información de carácter cuantitativo acerca de: ►Los resultados obtenidos a través de la realización de las acciones enmarcadas en el Plan ►El proceso de ejecución de las acciones	**Instrucciones:** 1. La ficha debe ser cumplimentada por la persona responsable de RR.HH. que se encarga de la ejecución del Plan. 2. Uno o varios miembros del Comité Permanente de Igualdad colaborarán en la cumplimentación de la ficha. 3. Una vez cumplimentada se organizará la reunión de trabajo con todo el Comité Permanente de Igualdad.

Fecha de realización: _____

Período de seguimiento: Semestre 1º: __ / 2º: __ / 3º: __ / 4º: __

Cumplimentada por:

_____

_____

En representación del Departamento de RR.HH.

En representación del Comité Permanente de Igualdad

Descripción del Plan de Igualdad y resultados obtenidos durante el semestre al que se está aplicando el sistema de seguimiento	
Nombre Acción Plan de Igualdad	
Nivel de ejecución de la Acción	□ Sin empezar □ Bajo □ Medio □ Alto □ Finalizado
Actuaciones ejecutadas para el semestre de seguimiento	
Nº de mujeres participantes en la Acción	
Nº de hombres participantes en la Acción	

	Sí, ha aumentado	No, se Mantiene igual	No, ha disminuido	**OTROS**
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de reclutamiento?				
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de selección?				

¿Ha aumentado el número de mujeres contratadas?				
¿Han aumentado los ascensos de mujeres?				
¿Han aumentado las promociones horizontales de mujeres				
¿Ha aumentado el número de mujeres en formación continua?				
¿Ha aumentado el número de mujeres y hombres que han recibido información sobre acoso sexual?				

REPETIR ESTA TABLA PARA CADA UNA DE LAS ACCIONES DEL PLAN

Nuevas contrataciones realizadas Durante el semestre de seguimiento	Contrato fijo		Contrato temporal		**TOTAL**
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Contratación a tiempo completo					
Contratación a tiempo parcial					
TOTAL					

Modificaciones en el tipo de contratación durante el semestre de seguimiento	Mujeres	Hombres	**TOTAL**
Cambio de contratación de tiempo parcial a tiempo completo			
Cambio de contratación de tiempo completo a tiempo parcial			
Cambio de contratación temporal a indefinida			
TOTAL			

Puestos en los que se han producido las promociones durante el semestre de seguimiento	Mujeres	Hombres	**TOTAL**
Alta dirección			
Mandos intermedios			
Personal técnico			
Personal administrativo			
TOTAL			

Formación continua en la que ha participado la plantilla durante el semestre de seguimiento	Mujeres		Hombres		**TOTAL**	
	Nº	Nº horas	Nº	Nº horas	Nº	Nº horas
Especialización técnica						
Desarrollo de carrera (Para futuros puestos en la empresa)						
Formación genérica (Idiomas, informática…)						
Formación transversal (Gestión del tiempo, gestión de equipos, comunicación…)						
Otra formación						
TOTAL						

Acciones de carácter transversal y acciones de carácter estratégico para integrar la igualdad de oportunidades en las organizaciones:

	Manual de Empresa	Convenio colectivo	Folleto informativos	Circulares	Publicidad externa	Web	Otras vías (especificar)	Proyectado para antes del fin de la Ejecución del Plan
¿Se ha informado por escrito a la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?								
¿Se ha formalizado por escrito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?								
¿Se ha introducido un lenguaje e imágenes no sexistas en los siguientes documentos y/o herramientas de trabajo?								

¿Se está aplicando periódicamente y en las fechas previstas el sistema de seguimiento incluido dentro del Plan de Igualdad	□Sí	□ No
Si la anterior respuesta ha sido negativa, indique la razón:		
ACLARACIONES, OBSERVACIONES Y COMENTARIOS SOBRE LOS DATOS DE LA FICHA		

FICHA 2

Objetivos:

►Valorar la ejecución de las acciones durante el semestre de seguimiento

►Exponer y reflexionar conjuntamente sobre los puntos señalados en la ficha así como el proceso de ejecución de las acciones

Fecha de realización de la reunión:
_____

Período de seguimiento: Semestre 1º:__ / 2º:___/ 3º:___/ 4º:____

Cumplimentada por:_____

Guión de Temas a tratar en la reunión de trabajo	
De los datos reflejados en la Ficha 1	¿Se identifican datos que no estén claros, que se contradigan entre sí u otros comentarios sobre información de la ficha 1?
Observando el nivel de ejecución de las acciones especificadas en la ficha 1	► Valorar de manera conjunta cómo se está desarrollando el proceso de implementación, y comentar desarreglos con el cronograma inicial

¿Se han encontrado dificultades con alguno de los siguientes elementos durante el desarrollo del Plan?	► Con la plantilla (motivación, compromiso…) ► Con la participación del Comité Permanente de Igualad ► Con el diseño del Plan de Acción ► Con el coste del Plan ► Con la disponibilidad de recursos humanos y Materiales para la ejecución del Plan ► Otros (especificar)
¿Qué soluciones se han aportado a las dificultades encontradas?	¿De qué manera se ha articulado la solución de los problemas?
¿Se han producido incidencias que hayan dificultado el desarrollo del Plan? ¿De qué tipo y cómo se han hecho frente?	
Necesidades surgidas durante el desarrollo del Plan y cobertura facilitada	¿Cuáles?
¿Han surgido nuevas necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades a raíz de la puesta en marcha del Plan de Igualdad?	¿De qué tipo? ¿De qué manera se ha dado cobertura a esas nuevas necesidades?

¿Se han puesto en marcha nuevas acciones que no se contemplaban en el Plan?	¿Cuáles?
Recursos económicos definidos para el desarrollo del Plan de Igualdad	¿Con qué tipo de recursos económicos se cuenta? Especificar
¿Se ha solicitado alguna subvención para el desarrollo de acciones positivas en la Empresa?	¿A qué entidad y para qué acciones?
Puntos fuertes en la ejecución del Plan	Puntos débiles en la ejecución del Plan
Observaciones, comentarios, aclaraciones:	

FICHA 3

Objetivos:

- ► Sintetizar la información obtenida en las Fichas 1 y 2.
- ► Incitar a la reflexión y valoración de la situación de la empresa en la ejecución del Plan

Fecha de realización: _____
Período de seguimiento: Semestre 1º:___/ 2º:____/ 3º:____/ 4º:___
Cumplimentada por: En representación del Departamento de RR.HH. En representación del Comité Permanente de Igualdad

Resumen de la Información contenida en la Ficha 1

¿Qué **grado de ejecución** ha alcanzado el Plan de Igualdad en este semestre de seguimiento?

(Observe el grado de ejecución de las acciones)

¿Se avanza en la dirección de los objetivos marcados en el Plan?

¿Cuáles son los **resultados** de la ejecución del Plan más destacados hasta el momento?
¿Continúa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?
Resumen de la reunión de trabajo **Contenidos de la Ficha 2**
Necesidades surgidas y cobertura de estas
¿Se adecuan los **costes** hasta el momento a lo estipulado en el Plan?
SUGERENCIAS Y APORTACIONES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Ficha para la evaluación

FICHA 4					
SOBRE LOS RESULTADOS	¿En qué grado se han cumplidos los objetivos definidos para cada acción?	¿Qué niveles de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico se han alcanzado?	¿Hasta qué grado se han alcanzado los resultados esperados?		
	► **Las necesidades contempladas** ¿Se han alcanzado el objetivo propuesto por el Plan? ► **Los objetivos específicos de cada acción** ¿En qué medida se han cumplido los objetivos marcados para cada acción de acuerdo a los indicadores identificados en el Plan? ► **Las actividades** ¿Se han realizado todas las actividades propuestas? Si no se han realizado todas, ¿por qué? ¿Se han identificado nuevas necesidades que han requerido otras acciones? En su caso, ¿se han realizado?				
SOBRE EL PROCESO	¿Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas?	¿Qué tipo de dificultades se han encontrado?	¿Qué soluciones se han tomado?	¿Se han producido cambios en las acciones y desarrollo del Plan?	¿Qué tipos de cambios?

	►**Los recursos humanos** ¿Se ha implicado toda la empresa en el proceso? ¿En qué grado? ¿Qué personas han participado? ►**Los recursos materiales** ¿Se han aprovechado? ¿Han sido suficientes? ¿Se han realizado modificaciones en el presupuesto? ►**Calendarización** ¿Se ha seguido la propuesta del Plan? ¿Se ha modificado? ¿Ha sido la adecuada?

SOBRE EL IMPACTO	¿En qué estado Se encuentra la Empresa en relación a la igualdad tras la ejecución del Plan?	¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	¿Se han reducido los desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres?	¿Ha habido cambios en las actitudes del equipo directivo, actitudes y opiniones de la plantilla, en las prácticas de RR.HH.?	¿En qué han consistido esos cambios?

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN O EVALUACIÓN DEL PLAN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Montilla se mantendrá vigente por los cuatro años indicados anteriormente en el Ámbito temporal en tanto la normativa no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún ajuste a raíz del seguimiento y evaluación continua del Plan. Por ello, resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia si los resultados de los procesos de seguimiento y evaluación continua indujeran a estimar que el alcance de los objetivos del Plan se viera de alguna manera mermado o dificultado.

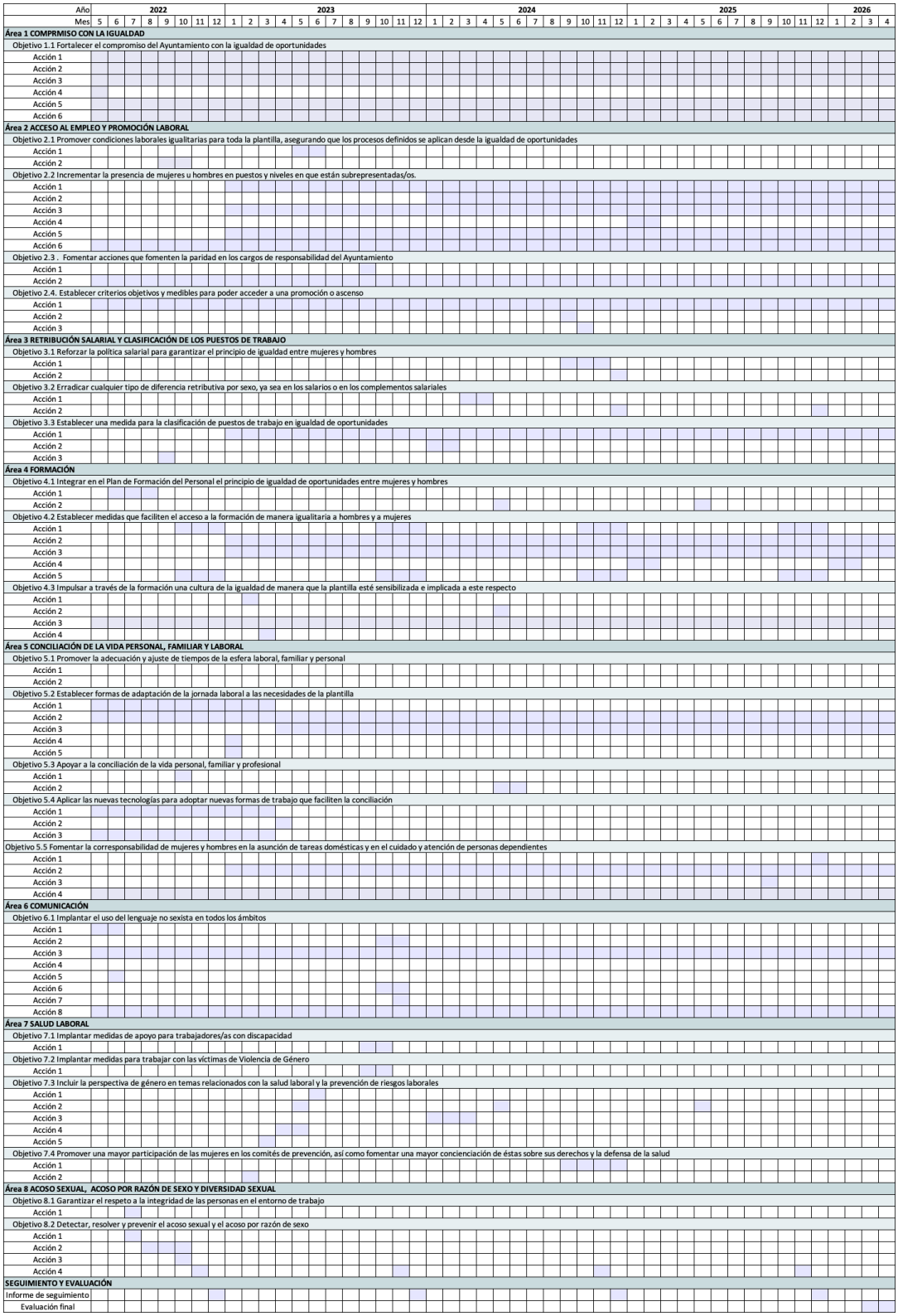
Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que deberán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurran las circunstancias recogidas en el Art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del Plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

•••

10. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan



11. Aprobación del Plan de igualdad por el Comité Negociador de Igualdad

El Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades, en reunión celebrada el día 25 de marzo de 2022, aprueba el Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Montilla y acuerda llevarlo a Pleno del Ayuntamiento para su aprobación (según consta en Acta de dicha reunión).

Fdo: Mª Dolores Gil Calero
Concejala de Igualdad

Fdo: Rosa Moyano Carrasquilla
Jefa de Recursos Humanos

Fdo: Victoria López Gómez
Promotora de Igualdad

Fdo: Antonio Cobos Gómez
Representación sindical CCOO

Fdo: Mariana Jurado Marcos
Representación sindical UGT

Fdo: Salvador Lao López
Representación sindical USPLM