

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE AUTOL

TEXTO DEL ACUERDO:

14 de noviembre de 2025



La Rioja

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
REGISTRO DE VERSIONES.....	3
INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. PARTES QUE CONCERNAN EL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	6
3.1. ÁMBITO PERSONAL.....	6
3.2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	6
3.3. ÁMBITO TEMPORAL.....	6
4. MARCO LEGAL.....	6
5. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA	7
6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN.....	9
6.1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	10
6.2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	14
6.3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	17
6.4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	19
6.5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	22
6.6. INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN ...	26
6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL	28
6.8. SALUD LABORAL.....	32
7. SEGUIMIENTOS, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	36
7.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	36
7.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	37
7.3. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	39
7.4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN.....	40
7.5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	41
7.6. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.....	42

REGISTRO DE VERSIONES

Razón Social		NIF	Versión
Ayuntamiento de Autol		P-2602100F	1.0
Acrónimo		Fecha de creación	
PIGD_Ayuntamiento de Autol		14 de noviembre de 2025	
Preparación	Professional Group Conversia S.L.U		
Revisión	Órgano de Gobierno de Ayuntamiento de Autol		
Aprobación	Ayuntamiento de Autol		
Descripción			
El presente documento describe un conjunto ordenado de medidas tras haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en Ayuntamiento de Autol.			

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

A continuación, se detallan los centros de trabajo de Ayuntamiento de Autol:	
Centro de Trabajo	Provincia
Ayuntamiento de Autol	Autol, La Rioja

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que 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 la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral. La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

2. PARTES QUE CONCIERNAN EL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad de Ayuntamiento de Autol ha sido suscrito tanto por la Corporación Local como por la Representación Legal de las personas trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad. Esta comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, el Diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

La Comisión de Igualdad se conforma por representantes del ente y de las personas trabajadoras:

Representación de la Organización	Representación legal de las personas trabajadoras
Nombre: Florentina Cillero Fuertes	Nombre: Juan-Jose Varea Gutierrez
Nombre: José Ignacio Díaz-Aldagalán Abad	Nombre: M ^a del Mar Coria Pindado

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

3.1. ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad atiende a los requisitos contenidos en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y que incluye como contenido mínimo de los planes de igualdad el “ámbito personal, territorial y temporal, entre otros.

En ese sentido, cabe indicar que el plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Ayuntamiento de Autol.

3.2. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial corresponde a Autol en el que se circunscribe su actuación y todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Autol.

3.3. ÁMBITO TEMPORAL

El periodo de vigencia del presente Plan será de cuatro años, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

4. MARCO LEGAL

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal que regula su contenido y estructura básica.

- Constitución Española
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, completamente actualizado a la fecha de edición.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos
- Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja
- Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja.
- I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2022-2026

- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja

5. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

La Auditoría pretende obtener información sobre 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 retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

DIAGNÓSTICO AUDITORÍA

Para la realización de la auditoría salarial de Ayuntamiento de Autol han sido analizados entre otros los siguientes factores:

- Distribución del personal.
- Puesto de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Antigüedad.
- Desempeño.
- Tipo de contrato.
- Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- Tipo de jornada.
- Estudios.
- Beneficios sociales.
- Salario base.
- Retribuciones extrasalariales.
- Complementos salariales totales.
- Complementos no salariales totales.
- Días con baja laboral.
- Retribuciones en especie.
- Planes de pensiones.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de Ayuntamiento de Autol horarios según tipología de contrato.

En Ayuntamiento de Autol podemos observar así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Se comprueba que el registro retributivo y la auditoría retributiva se ha realizado con la herramienta de Adoria Symmetry, verificando que cumple con lo dispuesto en los artículos 4, 5,6 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Las 53 personas trabajadoras de Ayuntamiento de Autol cuentan con la siguiente clasificación:

- **Personal funcionario:**

Grupo profesional	Hombres	Mujeres
Grupo A1		1
Grupo A2		1
Grupo B		
Grupo C1	3	3

- **Personal laboral:**

Grupo profesional	Hombres	Mujeres
Grupo A2		1
Grupo B	3	7
Grupo C1	1	1
Grupo C2	1	19
Grupo E	7	5

La mayor parte de la plantilla trabaja entre 31 horas y 40 horas y, algunas trabajadoras y trabajadores se acogen a alguna medida de conciliación tales como flexibilidad de entrada y salida y la reducción de jornada por motivos personales

Los resultados obtenidos en relación a la brecha salarial, se contemplan en el anexo que contiene la auditoría retributiva.

PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan darse.

Se han ido estableciendo, a lo largo de las acciones del Plan de Igualdad objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente.

Una de las acciones que directamente afecta a la brecha salarial es el objetivo de “Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación”, desarrollado a través de las siguientes medidas:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- En el área de acceso al empleo se establece el objetivo prioritario de “Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Se establece en el área de ordenación de los tiempos de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad, el objetivo de “Conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su desarrollo profesional con el personal y familiar”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

El compromiso de la entidad es velar por que estos objetivos no dejen de cumplirse.

6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

El Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actuación de la organización que se establecen después de haber realizado el diagnóstico de situación y estudiado los resultados del mismo.

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos. Para realizar este análisis detallado es imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización.

Ayuntamiento de Autol para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos. Los ejes de actuación, en línea con los criterios establecidos en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, son los siguientes:

- Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia contra las mujeres.
- Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.
- Eje 7. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual
- Eje 8. Salud Laboral

Tras el estudio de la información recopilada se ha elaborado un informe de resultado detectando aquellas áreas o ámbitos que requieren la aplicación objetivos, así como medidas y acciones para la eliminación de la discriminación por razón de género en el trabajo y la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en la organización.

6.1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

EJE 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva de género y la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación.	1.1. - Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género junto con una encuesta anual de Igualdad de Género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento.	• Publicaciones periódicas de informes estadísticos, con los datos desagregados por sexo, de todos los ámbitos y niveles del ente. • Estudio y diagnóstico desde una perspectiva de género en materias y temas relativos del ente a determinar y programar durante la vigencia del plan. • Elaborar una encuesta de igualdad de género que refleje la opinión sobre su situación del personal del ente.
	1.2. - Creación de un espacio de Igualdad de Género en algún portal de internet público.	• Crear un espacio común constituyendo un canal de comunicación hacia todo el personal.
	1.3. - Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco del ente.	• Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, con especial incidencia en la titularidad de los cargos más representativos procurando que estos cargos se vayan alternando.

Medida 1.1. Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género junto con una encuesta anual de Igualdad de Género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento.			
Objetivo general	Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva de género y la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación.		
Objetivo específico	Conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el Ayuntamiento a través de la obtención de datos, procesamiento de estos y difusión de estadísticas, estudios y diagnósticos desde una perspectiva de género de materias específicas y de especial interés para detectar las áreas a mejorar.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Policía		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Antes del primer año desde la aprobación del Plan	A partir del primer semestre de vigencia del Plan	Al final de cada año de vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios telemáticos y aplicaciones utilizadas para la creación y difusión de la medida.	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	• Para los estudios y boletines: ○ N.º de estadísticas publicadas. ○ N.º de estudios y diagnósticos elaborados y difundidos cada año, por materias. • Para la encuesta anual: ○ % de participantes de la plantilla en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo.		• Para los estudios y boletines: ○ Análisis de los estudios realizados. • Para la encuesta anual: ○ Análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas.
Indicador de impacto	• Para los estudios y boletines: ○ Grado de difusión alcanzado y medido a través de toma de datos sobre el conocimiento de los temas desde la perspectiva de género entre el personal. ○ Grado de sensibilización con los temas abordados por los estudios y diagnósticos. • Para la encuesta anual: ○ Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos.		

Medida 1.2. Creación de un espacio de Igualdad de Género en algún portal de internet público.	
Objetivo general	Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva

	de género y la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de decisión y participación.		
Objetivo específico	Proporcionar, en algún portal de internet público, un espacio común de difusión, información y consulta sobre igualdad de género para todo el personal.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Socioculturales/Dirección de la Escuela de Música		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Antes del primer año desde la aprobación del Plan	A lo largo del primer año de vigencia del Plan	Revisión al final de cada año de vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios telemáticos y aplicaciones utilizadas para la creación y difusión de la medida	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan de Igualdad
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	• Departamentos o unidades (en número y porcentaje) que disponen de espacio web o intranet. • N.º de reuniones anuales del grupo de coordinación.		• Se ha elaborado y difundido una Guía de contenidos mínimos para intranet de Igualdad de género. • Puesta en marcha y actualización en el portal de una página de igualdad de género.
Indicador de impacto	• Aumento progresivo en el número de consultas de la página, entradas al buzón de dudas y sugerencias, etc. • Centros directivos (en número y porcentaje) que tienen, incorporan, actualizan contenido en el espacio web o intranet. • Grado de conocimiento y utilización por parte del personal público de los espacios de igualdad de género.		

Medida 1.3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos sindicales.			
Objetivo general	Mejorar la visibilidad, el seguimiento y la participación en materia de igualdad de género a través de la generación y difusión de información con perspectiva de género y la promoción de la presencia equilibrada en estos órganos de decisión y participación.		
Objetivo específico	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía/Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	En los dos primeros años de vigencia del Plan	Dos (2) revisiones a lo largo de la Vigencia (a mitad y a final de vigencia)
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Materiales informativos y de sensibilización, así como medios tecnológicos	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	• N.º de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo. • N.º de vacantes cubiertas con personal interno.		• Motivos de denegación de candidaturas del personal infrarrepresentado.

Indicador de impacto	• Mejora progresiva anual en el porcentaje del personal infrarrepresentado. • Disminución progresiva de la brecha de género respecto al porcentaje de mujeres y hombres existente.
-----------------------------	---

6.2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

EJE 2. Sensibilización, Formación y Capacitación.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.	2.1 – Campaña de sensibilización del personal del ente sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género.	- Realizar acciones positivas destinadas a las personas trabajadoras para garantizar la sensibilización sobre igualdad real. - Fomentar el uso no sexista del lenguaje. - Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes.
	2.2 – Formación específica en igualdad con perspectiva de género.	Realizar ofertas de cursos de formación en materia de impacto de género donde se informe y forme sobre cuestiones elementales.
	2.3 – Digitalización de la oferta formativa en igualdad.	Ampliación de la oferta formativa a través de todos los medios audiovisuales disponibles tales como: Webinar; streaming; videoconferencias; etc.

Medida 2.1. Campaña de sensibilización del personal del ente sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género.			
Objetivo general	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.		
Objetivo específico	Sensibilizar al personal sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la organización y en el desempeño del personal a su servicio.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Administración General del Ayuntamiento/Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	En los 6 primeros meses de vigencia del Plan de Igualdad	Anual durante toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos

	Personal a disposición de la administración	Materiales informativos y de sensibilización, así como medios tecnológicos	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de actividades de difusión realizadas dentro de las campañas de sensibilización. - N.º de personas que reciben la campaña.		Incidencia de la campaña en las personas trabajadoras.
Indicador de impacto	Grado en que el haber recibido campañas de sensibilización provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas.		

Medida 2.2. Formación específica en igualdad con perspectiva de género, incluyendo en el plan de Formación de manera permanente formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, violencia machista, brecha salarial, etc.			
Objetivo general	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.		
Objetivo específico	Incrementar la calidad, el contenido y fundamentación de los informes de impacto de género, mediante la oferta de formación especializada.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Policía/Dirección de la Escuela de Música		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	Durante el 1º año de vigencia del Plan	Seguimiento Anual a lo largo de toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Materiales formativos y de sensibilización utilizados, así como medios tecnológicos	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de acciones formativas impartidas. - N.º de horas formativas impartidas.		Tasa de cobertura del personal que ha recibido la formación desagregada por sexo.
Indicador de impacto	Incremento del número de formaciones específicas en igualdad con perspectiva de género.		

Medida 2.3. Digitalización de la oferta formativa en igualdad.			
Objetivo general	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante acciones de sensibilización, formación específica y accesible, y la integración transversal de la perspectiva de género en toda la plantilla.		
Objetivo específico	Incrementar la formación en igualdad en modalidad no presencial.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer año desde la aprobación del Plan	Durante el 1º año de vigencia del Plan	Seguimiento anual a lo largo de toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos

	Personal a disposición de la administración	Materiales formativos y de sensibilización utilizados, así como medios tecnológicos	Dotación presupuestaria específica para la ejecución del Plan
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	N.º de cursos impartidos en modalidad online.		- Solicitudes presentadas para recibir la formación. - Solicitudes aceptadas para recibir la formación.
Indicador de impacto	Medición del grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y oportunidades en el desempeño profesional.		

6.3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

EJE 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la promoción interna, impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas, así como la valoración de la formación en igualdad y el fortalecimiento del liderazgo femenino.	3.1. – Promover la captación del talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación.	Utilización de un canal para que acudan mujeres en el caso de aquellos grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación (u hombres en caso contrario) a fin de que las personas que están estudiando puedan conocer opciones profesionales que tal vez no se habían planteado por ser tradicionalmente ligadas a roles de otro sexo.
	3.2. – Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.	Diseño e implantación de un programa específico de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.

Medida 3.1. Incentivar, en la medida de lo posible, a la participación del personal en la promoción interna en aquellos grupos, escalas o cuerpos donde exista infrarrepresentación.			
Objetivo general	Fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la promoción interna, impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas, así como la valoración de la formación en igualdad y el fortalecimiento del liderazgo femenino.		
Objetivo específico	Incrementar la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de promoción interna en aquellos cuerpos, escalas o grupos profesionales donde exista infrarrepresentación, hasta alcanzar una presencia equilibrada (40%-60%)		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Administración General del Ayuntamiento/Policía		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	Durante el 2º año de vigencia del Plan	Evaluación media y final del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios materiales a disposición de la administración para el cumplimiento de la medida	Los derivados de los recursos humanos y materiales para el cumplimiento de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	N.º de personas a las que se les aplica flexibilidad horaria.		Evaluación del grado de participación.

	N.º de personas que participan en la promoción interna.	
Indicador de impacto	- Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de hombres y mujeres que han participado en los procesos de promoción interna. - N.º y nombre de los cuerpos, escalas o grupos profesionales inicialmente infrarrepresentados en los que se ha alcanzado la presencia equilibrada.	

Medida 3.2. Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.			
Objetivo general	Fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y la promoción interna, impulsando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas, así como la valoración de la formación en igualdad y el fortalecimiento del liderazgo femenino.		
Objetivo específico	Mejorar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad, facilitando herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo, así como la sensibilización de hombres y mujeres sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Dirección de la Escuela de Música/Policia		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer semestre del segundo año tras la aprobación del Plan	A partir del 2º año de vigencia del Plan	Dos (2) veces durante la vigencia del Plan (evaluación intermedia y final)
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Necesarios para el fortalecimiento de liderazgo en mujeres de puestos de responsabilidad – vinculados a la realización de acciones de formación y sensibilización	Medios necesarios y disponibles desde la entidad para favorecer acciones de capacitación y formación
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de programas y ediciones desarrolladas. - N.º de acciones formativas impartidas. - N.º de horas de formación impartidas.		- Aprobación del programa. - Implementación del programa.
Indicador de impacto	- N.º de participantes que ascienden en su carrera profesional tras su paso por el programa. - Valoración de la formación recibida (cuestionario).		

6.4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

EJE 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico	4.1 – Fomentar la sensibilización y la información sobre las medidas existentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	• Crear y difundir una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigida a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes
	4.2. – Elaborar una encuesta anónima a las personas trabajadoras sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación	• Elaborar una encuesta anónima para recabar información del personal sobre sus necesidades de conciliación y el grado de satisfacción con las medidas existentes.
	4.3. – Contemplar las situaciones específicas de cuidado de personas dependientes en las medidas de conciliación del personal laboral y funcionario	• Regular un permiso para el personal laboral que tenga familiares dependientes con enfermedad grave, similar al permiso existente para cuidado de menor con enfermedad grave. • Analizar las situaciones concretas de las personas trabajadoras para determinar la preferencia en la elección de las vacaciones.

Medida 4.1 Crear y difundir una guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigida a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes			
Objetivo general	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico		
Objetivo específico	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal, e impulsar el conocimiento y la sensibilización en esta materia.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Socioculturales/Policia		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer semestre tras la aprobación del Plan	Durante toda la vigencia del Plan tras el comienzo de la medida	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la entidad	Medios físicos y telemáticos necesarios para la elaboración y difusión de la guía de conciliación	Derivados del desarrollo de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de personas que solicitan alguna de las medidas propuestas en la guía. - N.º de veces que se difunde la guía. - Canales utilizados para la difusión		- Elaboración de la guía. - Conocimiento de las personas trabajadoras de la guía. - Elaboración de acciones de sensibilización y difusión sobre los derechos contenidos en la guía.
Indicador de impacto	N.º de visitas/descargas en la web donde este publicada.		

Medida 4.2 Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.			
Objetivo general	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.		
Objetivo específico	Conocer la situación de la plantilla en relación con la conciliación.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Servicios Socioculturales/Policia		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	La encuesta será elaborada durante el primer semestre de comienzo de vigencia del Plan	Realización de encuesta anual durante toda la vigencia del Plan	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios materiales a disposición de la administración para el cumplimiento de la medida	Los derivados de los recursos humanos y materiales para el cumplimiento de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de encuestas realizadas a la plantilla durante la vigencia del Plan - N.º de personas encuestadas - N.º de medidas propuestas por los encuestados/as.		- Realización de la encuesta. - Tasa de respuesta de la encuesta.
Indicador de impacto	- N.º de medidas ya existentes pero desconocidas para las personas encuestadas. - N.º de medidas existentes y conocidas para las personas encuestadas.		

	N.º de personas encuestadas que han tenido dificultades o le han sido denegadas medidas de conciliación.
--	--

Medida 4.3. Contemplar las situaciones específicas de cuidado de personas dependientes en las medidas de conciliación del personal laboral y funcionario.			
Objetivo general	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla, impulsando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar y doméstico.		
Objetivo específico	Reforzar la conciliación reconociendo las responsabilidades de cuidado más allá de la maternidad o paternidad, e incorporando situaciones de dependencia para el personal laboral y funcionario.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral con personas dependientes a su cargo.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El primer año tras la aprobación del plan	Segundo semestre del primer año de vigencia del Plan	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios físicos y telemáticos necesarios	Derivados del desarrollo de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de permisos existentes y/o regulados en esta línea - N.º de personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad, cargo/nivel. - N.º de permisos concedidos por cuidado de familiar dependiente.		- Publicación de la norma - Valoración positiva del personal con responsabilidades de cuidado sobre las nuevas medidas
Indicador de impacto	- N.º de consultas en la web donde esté publicada la norma. - Grado de conocimiento y uso de la norma.		

6.5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

EJE 5. Violencia contra las mujeres.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista	5.1 – Incluir en los planes de formación obligatoria al menos una acción formativa anual vinculada a la prevención de la violencia machista y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.	Concienciar y sensibilizar de las serias dificultades que atraviesan las mujeres que sufren violencia machista, además de dotar de técnicas de comunicación a los participantes que contribuyan a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones.
	5.2 – Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación ante una situación de violencia machista contra una empleada.	Contar con un entorno seguro para la víctima que le asesore, acompañe y ayude en la toma de decisiones, siendo asistida por gestores y psicólogos, que le informaran de sus derechos, así como la asistencia y acompañamiento judicial para el caso de interponer denuncia.
	5.3 – Difusión de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia machista y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia machista y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
	5.4 – Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.	Realizar acciones permanentes y específicas como jornadas de sensibilización, realización y difusión de folletos informativos.

Medida 5.1 Incluir en los planes de formación obligatoria al menos una acción formativa anual vinculada a la prevención de la violencia machista y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.			
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista		
Objetivo específico	Extender el conocimiento general de las personas trabajadoras en materia de violencia machista y sensibilizar sobre la importancia de este tipo de violencia y sus consecuencias.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Administración General del Ayuntamiento		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el primer año tras la aprobación del plan	Segundo semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad	Anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Los necesarios para elaborar y difundir las acciones de sensibilización y conocimiento sobre violencia machista	Derivados de los medios físicos y telemáticos utilizados
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de acciones formativas que versen sobre la violencia machista y la promoción de la igualdad. - N.º de horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres.		- Acciones formativas desarrolladas: Sí/No % de conocimiento en materia de violencia machista en las personas trabajadoras tras la formación % de solicitudes respecto de plazas en cursos en los que se exija formación en violencia machista.
Indicador de impacto	- N.º de personas formadas en violencia machista desagregadas por sexo, cargo y nivel de responsabilidad. - Tasa de cobertura de personas formadas. - Grado de satisfacción de la formación recibida.		

Medida 5.2. Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación ante una situación de violencia machista contra una empleada.	
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista
Objetivo específico	Elaborar, implantar y difundir un procedimiento interno de actuación que establezca pautas claras y homogéneas de intervención ante situaciones de violencia machista que afecten a trabajadoras de la administración, asegurando la confidencialidad, el respeto y la coordinación entre los servicios implicados.
Plantilla destinataria	Personal funcionario y laboral, con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia machista y al personal directivo, de recursos humanos y de igualdad implicado en su acompañamiento.
Prioridad	Alta.
Responsables	Administración General del Ayuntamiento/Dirección de la Escuela de Música

Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El primer año tras la aprobación del plan	Segundo semestre del primer año de vigencia del Plan	Anual, durante toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de igualdad, profesionales de prevención, recursos humanos y jurídicos.	Los necesarios para elaborar y difundir las acciones de sensibilización y conocimiento sobre violencia machista	Derivados de los medios físicos y telemáticos utilizados
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de procedimientos desarrollados - Difusión del procedimiento y designación de personas de referencia o apoyo dentro de la administración - Garantía de medidas laborales de apoyo: movilidad geográfica, adaptación horaria, reserva de puesto y confidencialidad absoluta.		Elaboración de un procedimiento interno de actuación ante casos de violencia machista en la plantilla.
Indicador de impacto	Incremento de la detección temprana y acompañamiento efectivo de casos de violencia machista en el ámbito laboral		

Medida 5.3 Difusión de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia machista y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad			
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista		
Objetivo específico	Garantizar que toda la plantilla, y en particular las mujeres trabajadoras, conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de encontrarse en una situación de violencia machista, así como las medidas adicionales previstas en los convenios colectivos o en el Plan de Igualdad.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Administración General del Ayuntamiento/Policía		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El primer año tras la aprobación del plan	Primer semestre del segundo año de vigencia del Plan	Anual, desde su aprobación y durante toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de igualdad, comunicación y recursos humanos	Elaboración de material informativo (folletos, cartelería, vídeos, guías, apartados en la intranet o web corporativa)	Presupuesto destinado al diseño, impresión y difusión de materiales y a posibles campañas de sensibilización
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	N.º de canales empleados para la difusión de los derechos reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia machista.		- Difusión de los derechos de las mujeres trabajadoras en materia de violencia machista. - Crear y mantener un espacio específico en la intranet o portal del empleado con información actualizada sobre derechos y

	N.º de acciones informativas vinculadas con la difusión de los derechos reconocidos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia machista.	recursos para mujeres víctimas de violencia machista
Indicador de impacto	- N.º de consultas en los canales digitales donde se publique esta información. - Grado de conocimiento y uso de los derechos recogidos.	

Medida 5.4. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.			
Objetivo general	Desarrollar una cultura laboral comprometida con la lucha contra la violencia machista, garantizando la protección integral, acompañamiento y apoyo institucional a las mujeres empleadas públicas víctimas de violencia machista		
Objetivo específico	Sensibilizar de forma permanente al personal en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente el derecho a la vida, a la integridad física y moral, y de la igualdad entre mujeres y hombres, y en el rechazo a la violencia contra las mujeres.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Policía		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	El primer año tras la aprobación del plan	A lo largo del primer año tras la aprobación del Plan	Anual, durante toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Elaboración de material informativo y de sensibilización (folletos, cartelería, vídeos, guías, apartados en la intranet o web corporativa)	Presupuesto destinado al diseño, impresión y difusión de materiales y a posibles campañas de sensibilización
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de jornadas desarrolladas. - N.º de folletos informativos publicados.		Realización de campañas.
Indicador de impacto	- N.º de asistentes a las jornadas desarrolladas. - Valoración de la campaña.		

6.6. INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

EJE 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.).	6.1 – Diagnostico con perspectiva de género de la situación actual del personal con discapacidad para tratar la discapacidad y la movilidad reducida como una situación de especial protección con perspectiva de género.	- Elaborar un estudio de diagnóstico de la situación actual de las personas con discapacidad en el ente. - Identificación de problemas, determinación de las causas que los han generado y sistematización de esta problemática. - Favorecer acciones que incluyan una detección temprana, minimizar las situaciones de vulnerabilidad y que prevenga posibles discriminaciones múltiples.
	6.2. – Acciones formativas y de sensibilización en igualdad interseccional, discapacidad, diversidad afectivo-sexual y gestión inclusiva de equipos.	- Diseñar e implantar una campaña de información y sensibilización dirigida al conjunto del personal. - Llevar a cabo acciones formativas dirigidas al personal con el objetivo de promover la diversidad sexual y de género, y de prevenir las discriminaciones que sufren las mujeres LGTBI

Medida 6.1. Diagnostico con perspectiva de género de la situación actual del personal con discapacidad para tratar la discapacidad y la movilidad reducida como una situación de especial protección con perspectiva de género.			
Objetivo general	Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.)		
Objetivo específico	Diagnosticar adecuadamente la situación actual de las empleadas/os públicas con discapacidad, tanto desde su acceso, como con carácter sobrevenido, al objeto de conocer la problemática actual y sus vías de abordaje.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Dirección de la Escuela de Música		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación

	Durante el primer año tras la aprobación del plan	Segundo año de vigencia del Plan	Evaluación intermedia y final del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la entidad	Cuestionarios y herramientas digitales para la recogida de datos, material de difusión y comunicación, espacios para jornadas	Presupuesto destinado a contratación de asistencia técnica, diseño y difusión del diagnóstico, y organización de jornadas o campañas
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- Nº de estudios, encuestas o investigaciones realizadas para conocer esta situación. - Nº de dificultades detectadas e incorporadas en los planes de mejora		- Realización de un estudio de diagnóstico de la situación actual de las mujeres con discapacidad. - Identificación de líneas de actuación ya implantadas y cuáles.
Indicador de impacto	- Porcentaje de la plantilla que responde al estudio diagnóstico. - Grado en que el estudio de diagnóstico es empleado en la adopción de decisiones e implantación de medidas tendentes a reducir la situación de desigualdad existente.		

Medida 6.2. Acciones formativas y de sensibilización en igualdad interseccional, discapacidad, diversidad afectivo-sexual y gestión inclusiva de equipos.			
Objetivo general	Promover la igualdad de trato y oportunidades considerando la diversidad de identidades, orígenes, capacidades y orientaciones, garantizando una respuesta inclusiva que elimine las discriminaciones múltiples o interseccionales (por sexo, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, edad, etc.)		
Objetivo específico	Fomentar la sensibilización y capacitación del personal en materia de diversidad y no discriminación múltiple.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Baja.		
Responsables	Policía		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo	A partir del segundo año de vigencia del Plan	A mitad de vigencia y al finalizar la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Herramientas digitales de trabajo, documentos de formación y sensibilización, material de comunicación y sensibilización	Presupuesto destinado a la elaboración, edición y difusión del material formativo y de sensibilización
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de acciones formativas realizadas. - N.º de horas invertidas en acciones formativas.		Organización de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género.
Indicador de impacto	- N.º de asistentes a las formaciones, desagregadas por sexo, puesto y nivel de responsabilidad. - Grado de satisfacción con las acciones formativas.		

6.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL

EJE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Prevenir y proporcionar un entorno libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.	7.1. – Elaboración Protocolo de actuación contra el Acoso sexual y por razón de sexo.	Elaborar y negociar del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
	7.2. – Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.	Formar en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.
	7.3. – Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.	Realizar actuaciones de difusión sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

	7.4. – Elaboración de un informe anual por parte del Responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.	Elaborar un informe anual sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
	7.5. – Garantizar acompañamiento jurídico y psicológico a las víctimas.	Garantizar un acompañamiento, tanto jurídico como psicológico a las víctimas.

Medida 7.1. Elaboración Protocolo de actuación contra el Acoso sexual y por razón de sexo.			
Objetivo general	Prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo.		
Objetivo específico	Elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía/Dirección de la Escuela de Música Administración General del Ayuntamiento/Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de acoso	Medios físicos y telemáticos utilizados para elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	Los derivados de los recursos materiales y humanos utilizados
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	N.º de incidentes o denuncias por motivos de acoso sexual y por razón de sexo.		- Existencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. - Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso. - Establecimiento de un régimen disciplinario para sancionar el acoso.
Indicador de impacto	- N.º de veces que se ha aplicado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. - N.º de personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo.		

Medida 7.2. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.			
Objetivo general	Prevenir y proporcionar un entorno libre de Acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.		
Objetivo específico	Elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía/Dirección de la Escuela de Música Administración General del Ayuntamiento/Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de acoso	Recursos formativos y de sensibilización utilizados	Los derivados de las acciones formativas y/o de sensibilización
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	Número y tipo de actuaciones de información del Protocolo.		Grado de conocimiento del Protocolo por parte del personal que aplicará el Protocolo.
Indicador de impacto	Nº de personas que gestionan situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y han recibido formación en esta materia.		

Medida 7.3. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.			
Objetivo general	Incorporación de la igualdad de género en las estructuras del ente.		
Objetivo específico	Elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía/Dirección de la Escuela de Música Administración General del Ayuntamiento/Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de acoso	Medios utilizados para la difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla	Los derivados de los recursos materiales y humanos
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	Número y tipo de actuaciones de información del Protocolo.		Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla.
Indicador de impacto	- N.º de veces que se ha aplicado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. - N.º de personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo.		

Medida 7.4. Elaboración de un informe anual por parte del Responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.	
Objetivo general	Incorporación de la igualdad de género en las estructuras del ente.
Objetivo específico	Elaborar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.

Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía/Dirección de la Escuela de Música Administración General del Ayuntamiento/Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de acoso	Utilizados para elaborar un informe de seguimiento de los casos de acoso y de su resolución final	Los derivados de los recursos materiales y humanos
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	N.º de incidentes o denuncias por motivos de acoso sexual y por razón de sexo.		- Existencia de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. - Habilitación de un canal de comunicación de conductas de acoso.
Indicador de impacto	- N.º de veces que se ha aplicado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. - N.º de personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo.		

Medida 7.5. Garantizar acompañamiento jurídico y psicológico a las víctimas.			
Objetivo general	Prevenir y proporcionar un entorno libre de acoso sexual, por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual.		
Objetivo específico	Garantizar acompañamiento jurídico y psicológico a las víctimas.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario, personal laboral y terceros.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía/Administración General del Ayuntamiento		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Inmediata	6 meses desde la aprobación del Plan	Toda la vigencia del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de acoso	Medios utilizados para el acompañamiento o la derivación a servicios terceros	Los derivados de los recursos materiales y humanos
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	N.º de acompañamientos jurídicos y psicológicos en base a incidentes o denuncias por motivos de acoso sexual y por razón de sexo		
Indicador de impacto	- N.º de veces que se hayan activado servicios de acompañamiento jurídico y psicológico. - N.º de personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo.		

6.8. SALUD LABORAL

EJE 8. SALUD LABORAL		
OBJETIVO GENERAL	MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.	8.1 – Analizar la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género incorporando el resultado de esta evaluación en las prácticas de salud laboral.	Análisis de la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género que incluya un análisis de riesgos psicosociales con perspectiva de género y asegure, entre otros si aplica: talleres y patrones de los EPIs, protocolos de protección de la maternidad y la lactancia, y medidas para prevenir trastornos musculoesqueléticos (TME) con perspectiva de género.
	8.2 – Estipular que los análisis de salud laboral son llevados a cabo bajo la perspectiva de género.	- Compromiso firme y por escrito desde la entidad de incorporar la perspectiva de género de manera activa en los exámenes de salud laboral a las personas trabajadoras. - En caso de que este servicio esté externalizado se garantizará este compromiso por parte de la administración proveedora de servicios.
	8.3 – Creación de espacios específicos que respondan a la conciliación y corresponsabilidad de las trabajadoras.	- Habilitar salas de lactancia en todos los centros de trabajo. - Habilitar salas de extracción de leche materna que cumplan las condiciones de salubridad necesarias para su realización, en todos los centros de trabajo.

	8.4 – Adaptar puestos de trabajo para embarazadas, lactantes y personas en proceso de reincorporación laboral después del parto, para evitar la discriminación por maternidad.	• Desarrollar mecanismos que permitan la adaptación del puesto de trabajo a las trabajadoras en la situación mencionada. • Fomentar las medidas de conciliación, se contempla entre otras la adaptación de horarios o la posibilidad de teletrabajo para trabajadoras embarazadas o en proceso de lactancia.
--	--	---

Medida 8.1. Analizar la política de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género incorporando el resultado de esta evaluación			
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.		
Objetivo específico	Incorporar variables de género en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Dirección de la Escuela de Música/Policia		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo	Segunda mitad del Plan de Igualdad	A partir de la segunda mitad del Plan de Igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Medios requeridos para la realización de análisis e incorporación de medidas con perspectiva de género en la salud laboral	Derivados de la implementación de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	• N.º de análisis realizados. • N.º de medidas incorporadas con perspectiva de género.		• Estudio desarrollado: Sí/No
Indicador de impacto	• N.º de variables con perspectiva de género incorporada a la salud laboral. • N.º de factores detectados de riesgos psicosociales con impacto diferencial en base a la perspectiva de género		

Medida 8.2. Estipular que los análisis de salud laboral son llevados bajo la perspectiva de género.			
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.		
Objetivo específico	Manifestar el compromiso de la organización de evaluar los riesgos laborales bajo la perspectiva de género, adaptando la prevención a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral.		
Prioridad	Media.		
Responsables	Administración General del Ayuntamiento		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo	En los 6 primeros meses de vigencia del Plan	Anual, a través de los informes de salud laboral e igualdad
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración	Herramientas de evaluación revisadas con criterios de género, guías de buenas prácticas, formación específica.	Derivados de la implementación de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- N.º de evaluaciones de riesgos revisadas bajo perspectiva de género - N.º de técnicos/as formados en prevención con enfoque de género		- Compromiso manifestado en documentos oficiales - Perspectiva de género incorporada.
Indicador de impacto	- N.º de variables con perspectiva de género incorporada a la salud laboral. - Incremento de variables con enfoque de género en las evaluaciones de riesgos laborales		

Medida 8.3. Creación de espacios específicos, dentro de la realidad del Ayuntamiento, que respondan a la conciliación y corresponsabilidad de las trabajadoras.			
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.		
Objetivo específico	Disponer de espacios de estancia flexibles por motivos de conciliación y corresponsabilidad que responda a la situación específica de las mujeres trabajadoras.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral, con especial atención a las trabajadoras embarazadas, lactantes y reincorporadas tras baja por maternidad.		
Prioridad	Alta.		
Responsables	Policía/Dirección de la Escuela de Música Administración General del Ayuntamiento/Servicios Socioculturales		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Medio plazo (1-2 años)	Desde la aprobación del Plan hasta la adecuación de los espacios	Anual, mediante informes de seguimiento del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal a disposición de la administración (técnicos de	Acondicionamiento de espacios, mobiliario ergonómico, refrigerador,	Derivados de la implementación de la medida

	prevención, igualdad y mantenimiento).	lavamanos, señalización.	
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- Nº de salas habilitadas para lactancia. - Nº de salas habilitadas para la extracción de leche materna. - Nº de personas usuarias de estos espacios		- Comunicación realizada a la entidad de la existencia de estos espacios - Valoración del personal usuario sobre la adecuación de las instalaciones
Indicador de impacto	Mejora percibida en la conciliación de la vida laboral y familiar por parte de las trabajadoras en periodo de lactancia. Incremento en la satisfacción laboral y reducción de absentismo relacionado con la maternidad.		

Medida 8.4. Adaptar, dentro de la realidad del Ayuntamiento, puestos de trabajo para embarazadas, lactantes y personas en proceso de reincorporación laboral después del parto, para evitar la discriminación por maternidad.			
Objetivo general	Incorporar la perspectiva de género en el análisis, gestión y diseño de las condiciones de trabajo para garantizar la igualdad y la salud laboral de mujeres y hombres.		
Objetivo específico	Establecer procedimientos de evaluación y adaptación de los puestos de trabajo para trabajadoras embarazadas, lactantes o en proceso de reincorporación tras el parto, asegurando condiciones adecuadas de seguridad, bienestar y conciliación.		
Plantilla destinataria	Personal funcionario y personal laboral, con especial atención a las trabajadoras embarazadas, lactantes y reincorporadas tras baja por maternidad.		
Prioridad	Alta		
Responsables	Administración General del Ayuntamiento		
Temporalización	Plazo de ejecución	Período de implantación	Período de seguimiento y evaluación
	Durante el 1º año de vigencia del Plan de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan	Anual, mediante informes de seguimiento del Plan
Recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal técnico de prevención, responsables de recursos humanos y de igualdad.	Equipos ergonómicos, mobiliario adaptado, herramientas alternativas seguras, espacios de descanso temporal.	Derivados de la implementación de la medida
Indicadores de cumplimiento	Cuantitativos		Cualitativos
	- Nº de adaptaciones de puesto realizadas a trabajadoras embarazadas o lactantes - Nº de reincorporaciones gestionadas con medidas de adaptación.		- Grado de satisfacción del personal beneficiario con las medidas adoptadas - Valoración positiva en las encuestas internas de clima laboral e igualdad
Indicador de impacto	Mejora de la percepción de apoyo institucional hacia la maternidad y la conciliación		

7. SEGUIMIENTOS, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7.2. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones de actuación.

El seguimiento es un sistema de observación continuada, en el presente caso, del Plan de Igualdad, que se aprueba en una organización mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer el estado de la implantación del Plan de Igualdad y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación es un sistema que permitirá conocer el nivel de realización del Plan de Igualdad, así como su impacto y la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad de género en la organización.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los 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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

7.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del seguimiento

Los objetivos principales del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.
- Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.
- Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.
- Proponer mejoras.
- Definir nuevas estrategias.

Responsables del seguimiento y la evaluación

La Comisión de Igualdad de Ayuntamiento de Autol es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y las medidas programadas. Además, corresponde a la Comisión de Igualdad el diseño de los indicadores de cumplimiento de cada una de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.

Además, el órgano de gobierno de la organización facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionar los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

Todas las acciones de seguimiento y evaluación se pondrán por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar el informe correspondiente.

Asimismo, a través de la Comisión de Igualdad, se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas

Para evaluar el Plan de Igualdad de una forma eficaz, se tomará como referencia el sistema de indicadores que se ha establecido para cada una de las medidas a implementar, así como el registro de las actuaciones de puesta en marcha de cada una de ellas.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Informe final y conclusiones.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

Ayuntamiento de Autol evaluará de forma periódica, como mínimo anualmente, los resultados de la implantación del Plan de Igualdad para evaluar si se están alcanzando los objetivos planteados, plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro o bien, si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados y así poder definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

El Plan de Igualdad será revisado al menos en dos ocasiones durante su vigencia mediante una evaluación intermedia y otra final, así como en los casos que así lo establezca la normativa.

La evaluación intermedia tendrá como finalidad conocer el estado del proceso de implantación del Plan de Igualdad y establecer, en caso necesario, las medidas de ajuste necesario.

La evaluación final, al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, tendrá por objeto elaborar un informe del estado de implantación del Plan de Igualdad y de su eficacia.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión de Igualdad de Ayuntamiento de Autol.

7.4. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán revisadas 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 apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos fijados.

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivo de trabajo, el Plan de Igualdad se revisará de forma obligatoria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En caso que haya que añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos del Plan.
- En caso que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla del ente, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- En caso de resolución judicial que condene al ente por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE
P2602100F

D./Dña. CATALINA BASTIDA DE MIGUE	NIF/NIE 16532295X	EN CONCEPTO (1) ALCALDESA
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA AYUNTAMIENTO DE AUTOL	DOMICILIO SOCIAL PZ ESPAÑA	1
PAÍS ESPAÑA	MUNICIPIO AUTOL	C.POSTAL 26560

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN 0111	CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN 26 0007248 93	ACTIVIDAD ECONÓMICA Actividades generales de la Administración Local
-----------------	---	---

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS ESPAÑA	724	MUNICIPIO AUTOL	26021
----------------	-----	--------------------	-------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./Dña. MORENO RIVAS, CLAUDIA MARCELA	NIF/NIE Y7381951T	FECHA NACIMIENTO 19/06/71	Nº AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 26 10235916 60
NIVEL FORMATIVO ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁSTICAS.	33	NACIONALIDAD ARGENTINA	32
MUNICIPIO DEL DOMICILIO AUTOL	26021	PAÍS DOMICILIO ESPAÑA	724

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____, con NIF/NIE _____, en calidad de (2) _____.

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: el/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) AUXILIAR DE LA RESIDENCIA DE PERSONAS MAYORES, incluido en el grupo profesional de AUXILIAR RESIDENCIA - GRUPO C2, para la realización de las funciones (4) INDICADAS EN LA RPT DE ESTE AYUNTAMIENTO, PUESTO AUXILIAR SANITARIO, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) C/DOCTOR REMON, 7, AUTOL.

☐ Trabajo a distancia (5) _____.

SEGUNDA: la jornada de trabajo será (6):

☒ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de 37.50 horas semanales, prestadas de Lunes, a Domingo, con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (7)

☐ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año (6). Siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (8).

La distribución del tiempo de trabajo será de (9) _____, conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (10): SI ☐ NO ☐



FSE+ Fondo Social Europeo Plus





Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

TERCERA: la duración del presente contrato se extenderá desde 13/11/25, hasta FIN INTERINIDAD. Se establece un periodo de prueba de (11) _____.

CUARTA: el/la trabajador/a percibirá una retribución total de Según Convenio euros brutos (12) _____ que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (13) _____.

QUINTA: complemento de apoyo al empleo para personas trabajadoras que están percibiendo prestaciones por desempleo (14).

La empresa tiene autorizado un expediente de regulación de empleo (15)

☐ SI

☒ NO

SEXTA: la duración de las vacaciones anuales será de (16) 30 días.

SÉPTIMA: a la finalización del contrato por circunstancias de la producción, temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, vinculados a programas de políticas activas de empleo y vinculados a programas financiados con fondos europeos, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, o con la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

OCTAVA: en lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de LABORALES 2025.

NOVENA: el contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de CALAHORRA, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

DÉCIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS.

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Indicar profesión, oficio o puesto de trabajo a desempeñar.
- (4) Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente algunas de ellas.
- (5) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio y requiere la firma del correspondiente acuerdo.
- (6) Marque lo que corresponda.
- (7) Indique la jornada del trabajador.
- (8) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal.
- (9) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
- (10) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo, adjúntese el anexo si hay horas complementarias.
- (11) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- (12) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
- (13) Salario base, complementos salariales, pluses.
- (14) Las personas trabajadoras que estén percibiendo subsidio por desempleo o prestación contributiva en las condiciones establecidas en la disposición adicional 59ª del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, podrá acceder al complemento de apoyo al empleo.
- (15) No se podrá compatibilizar el subsidio o la prestación contributiva con el desempeño de un empleo por cuenta ajena cuando la contratación sea efectuada por empresas que tengan autorizado un expediente de regulación de empleo.
- (16) Mínimo: 30 días naturales.



FSE+ Fondo Social Europeo Plus





Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

Que el CONTRATO TEMPORAL que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- | | | |
|-------------------------------------|--|---------|
| ☐ | POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. | Pág. 4 |
| ☐ | PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA. | Pág. 5 |
| ☐ | PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESA DE INSERCIÓN. | Pág. 6 |
| ☐ | PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL. | Pág. 7 |
| ☐ | DE RELEVO. | Pág. 8 |
| ☐ | VINCULADO A PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO. | Pág. 9 |
| ☐ | DE DURACIÓN DETERMINADA VINCULADO A PROGRAMAS FINANCIADOS CON FONDOS EUROPEOS. | Pág. 10 |
| ☐ | DE DURACIÓN DETERMINADA DE ARTISTAS Y PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. | Pág. 11 |
| ☐ | PARA DEPORTISTAS PROFESIONALES. | Pág. 12 |
| ☐ | DE DURACIÓN DETERMINADA PARA PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE UNIVERSIDADES | Pág. 13 |
| ☐ | PARA PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. | Pág. 14 |
| ☐ | PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. | Pág. 15 |
| ☐ | PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. | Pág. 16 |
| ☐ | PARA PERSONAL INVESTIGADOR. | Pág. 17 |
| ☐ | PARA PERSONAS TRABAJADORAS PENADAS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS. | Pág. 18 |
| ☐ | PARA PERSONAS MENORES Y JÓVENES EN CENTROS DE MENORES (SOMETIDOS A MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 5/2000 DE 21 DE ENERO). | Pág. 19 |
| ☒ | OTRAS SITUACIONES. | Pág. 20 |

y cumple los requisitos exigidos en la norma regulatoria.



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

Cod. Validación: 9NES35A23YFYSM5N5W5X5N5W5M
Verificación: <https://auto.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 5





Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA (1)

CÓDIGO DE CONTRATO

☒	TIEMPO COMPLETO:	4 1 0
☐	TIEMPO PARCIAL:	5 1 0

Sustituir al/a la trabajador/a _____ con NIF/NIE _____ siendo la causa:

- ☐ Sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.
 - ☐ Sustituir a trabajadoras/es por maternidad/paternidad, sin bonificación de cuotas.
 - ☒ Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.
 - ☐ Sustituir a trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo.
 - ☐ Sustituir a trabajadores/as con discapacidad que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal, contratando a personas con discapacidad. Bonificación de 366 euros/mes en la cotización (Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero).
 - ☐ Sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género o víctimas de violencia sexual (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre).
- Señálese lo que proceda:
- ☐ Que hayan suspendido su contrato de trabajo.
(Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión).
 - ☐ Que hayan ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio del centro de trabajo.
(Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante 6 meses).
- ☐ Personas trabajadoras que tengan suspendido el contrato de trabajo y sean sustituidas por personas jóvenes desempleadas menores de 30 años durante los períodos por (2):
 - ☐ Maternidad.
 - ☐ Paternidad.
 - ☐ Adopción.
 - ☐ Acogimiento preadoptivo o permanente.
 - ☐ Riesgo durante el embarazo.
 - ☐ Riesgo durante la lactancia natural.
 - ☐ Cuidado del menor o de la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del o de la menor lactante.
- ☐ Sustituir a trabajadores/as autónomos/as por conciliación de la vida profesional y familiar. (Artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio).
- ☐ Sustituir con personas desempleadas a personas trabajadoras autónomas o socios/as trabajadores/as o de trabajo de sociedades cooperativas durante los períodos por (2):
 - ☐ Maternidad.
 - ☐ Paternidad.
 - ☐ Adopción.
 - ☐ Acogimiento preadoptivo o permanente.
 - ☐ Riesgo durante el embarazo.
 - ☐ Riesgo durante la lactancia natural.
 - ☐ Cuidado del menor o de la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del o de la menor lactante.

(1) Artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores

(2) Se podrá aplicar una bonificación en la cotización de 366 euros/mes en la cotización. (Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero).



FSE+ Fondo Social Europeo Plus





Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

CLÁUSULAS ADICIONALES

LA REPRESENTANTE SINDICAL

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En AUTOL a 013 de NOVIEMBRE de 2025

El/la Trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

IMPORTANTE

(TODAS LAS PÁGINAS CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR
SEGURIDAD JURÍDICA)



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

[Handwritten signature]

Cód. Validación: 9NES35AZ3YFYMSNMWXXNSWM
Verificación: <https://autol.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 5



7.6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la administración y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor del plan, la comisión procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales más representativas el estado de las medidas y los resultados de las evaluaciones realizadas en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y/o Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, en ese sentido las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

- Conciliación: se designará a una tercera persona procurando el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.
- Mediación: se designará a un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor facilitadora en la búsqueda de un posible acuerdo o bien constatar el desencuentro.
- Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

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

7.7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
Temporalización	MES ES 1- 3	MES ES 4 - 6	MES ES 7- 9	MES ES 10 - 12	MES ES 1- 3	MESE S 4 - 6	MES ES 7- 9	MES ES 10 - 12	ME SE S 1- 3	ME SE S 4 - 6	ME SE S 7- 9	ME SE S 10 - 12	ME SE S 1- 3	ME SE S 4 - 6	ME SE S 7- 9	MES ES 10 - 12
Medida 1.1																
Medida 1.2																
Medida 1.3																
Medida 2.1																
Medida 2.2																
Medida 2.3.																
Medida 3.1																
Medida 3.2.																
Medida 4.1.																
Medida 4.2.																
Medida 4.3.																
Medida 5.1.																
Medida 5.2.																
Medida 5.3.																
Medida 5.4.																
Medida 6.1.																
Medida 6.2.																
Medida 7.1.																
Medida 7.2.																
Medida 7.3.																
Medida 7.4.																
Medida 7.5.																
Medida 8.1.																
Medida 8.2.																
Medida 8.3.																
Medida 8.4.																