







I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE TOLEDO 2024-2027



AYUNTAMIENTO DE
TOLEDO



	A. INTRODUCCIÓN	2
	B. CONTEXTO SOCIAL	3
	C. MARCO LEGISLATIVO	7
	D. PRINCIPIOS GENERALES	8
	E. FASES DEL PLAN	9
	F. AGENTES IMPLICADOS	11
	G. ÁMBITO DE APLICACIÓN	12
	H. TEMPORALIDAD	12
	I. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	13
	J. PLAN DE ACCIÓN	47
	K. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	70
	L. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	76
	M. GLOSARIO DE TÉRMINOS	77
	ANEXOS	

A. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Toledo (2024-2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñarán las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la representación institucional de la entidad.

La Ley 12/2010, del 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha refleja en su objeto: Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha. Como artículos destacables se encuentran: (Art. 1). Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo

público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. (Art 40.).

La constitución española por otro lado, en su Art.9.2 establece que:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

3

Por otra parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica la citada Ley Orgánica 3/2007, extiende la obligación de redacción de planes de igualdad a empresas de cincuenta o más personas en la plantilla.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, será una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

B. CONTEXTO SOCIAL

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando mayores dificultades de acceso al trabajo. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. En el caso de esta corporación podemos descartar este proceso discriminatorio, únicamente por prevención se ha decidido recoger las políticas igualitarias que lleva a cabo la entidad en ese sentido.

Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la entidad al solicitar permisos para la conciliación. En el caso de las corporaciones públicas, este hecho no es ajeno y es un aspecto

siempre a tener en cuenta, si se pretende tener una organización que respete y cumpla los valores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación. Esta problemática también afecta a esta organización, consciente de la dificultad que supone muchas veces la incorporación de mujeres y hombres a puestos en los que están subrepresentados/as, algo que pretende paliar o mejorar con la aplicación de este plan de igualdad.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” realizadas, en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso mujeres, pero también hombres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones. En este ayuntamiento la estructura es más bien lineal y esa problemática pasa a un segundo plano, resaltando más el hecho de contar con herramientas igualitarias ya desde el acceso a una determinada convocatoria pública de empleo

Otro apartado que es necesario focalizar y revisar son las ofertas de trabajo, pues el seguimiento y análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las dificultades de promoción a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que no son tan “competitivas” o que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de las empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión. En el caso de esta corporación, la promoción siempre es un apartado complejo, debido a la estructura jerárquica lineal del ayuntamiento, sin embargo, no se descartan aplicar acciones que garanticen unos procesos equilibrados e igualitarios a la hora de fomentar y conceder las promociones.

Además, es preciso formar y sensibilizar en cuestiones de género a las personas con mayor grado de responsabilidad de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a alcaldes/esas, concejales/as, técnicos/as y demás responsables, para que puedan

aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género.

Seguidamente, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan las estadísticas, cuentan con mayor índice de inestabilidad en el empleo, la mayor tasa de estacionalidad y parcialidad y lo que se denomina “brecha salarial”.

Hay que asegurar que las mujeres, cobran lo mismo por trabajos de igual valor. Hay una brecha salarial en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad que permite compaginar vida-trabajo. Dichas medidas, deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

Otra cuestión a la que debemos hacer hincapié es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que supone una forma de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de los trabajadores y las trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Y “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo

de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otra parte, en su artículo 48 establece que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

En Castilla- La Mancha, la ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 54. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

“1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, enumeradas en el artículo 3.2 de la presente Ley, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.”

2. Para garantizar que el personal de la Administración pública tenga una prevención y protección eficaz contra el acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas otorgarán a las conductas de acoso la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y elaborarán, conjuntamente con los sindicatos, una declaración de principios sobre la prevención del acoso, prohibiendo cualquier manifestación o expresión escrita, plástica u otra forma que incite a la utilización de la mujer como objeto sexual.

3. Las Administraciones públicas garantizarán a su personal el asesoramiento jurídico y psicológico especializado como víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.”

C. MARCO LEGISLATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *“igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público”*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 establece la obligación de todas las empresas de *“respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en la forma en que se determine en la legislación laboral.*

Así mismo, la ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 40. Igualdad en el empleo del sector público. *“1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. 2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional. 3. En las convocatorias de procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se elaborará el correspondiente informe de impacto de género.”*

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del 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, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas en la plantilla., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

D. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que regirán el Plan de Igualdad serán:

Transversal

Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.

Activo y preventivo

Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.

Colectivo e integrador

Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.

Negociado

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.

Dinámico

Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

Sistemático-coherente

El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

Flexible

Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Temporal

Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



E. FASES DEL PLAN

Los pasos que se seguirán para desarrollar el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo son los siguientes:

I. Compromiso de la entidad

Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras, informándoles del proceso iniciado.

II. Constitución de la Comisión de Igualdad.

De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Corporación Local y Representantes Legales de los Trabajadores y las Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora experta en igualdad, durante todo el proceso.

III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

IV. Programa de Actuación.

Se ha elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación,

las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. Difusión del Plan de Igualdad.

Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

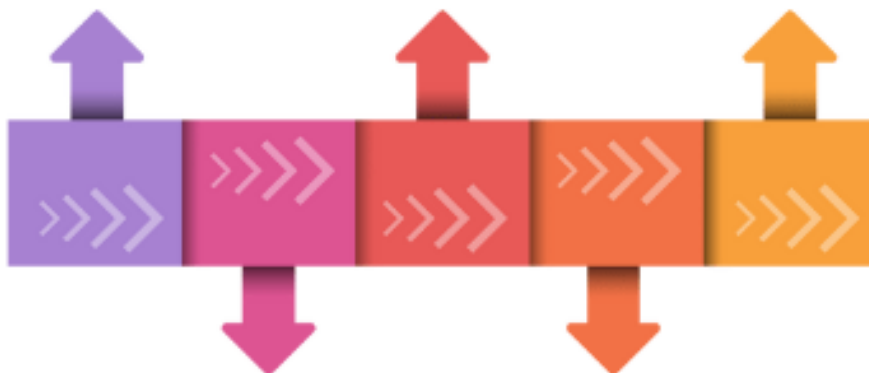
10

VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contendrá este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.

VII. Evaluación del Plan de Igualdad.

Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.



F. AGENTES IMPLICADOS



G. ÁMBITO DE APLICACIÓN



Ámbito Territorial

Este Plan de Igualdad se aplicará en todas aquellas dependencias municipales que el Ayuntamiento de Toledo tenga en la actualidad, pueda incorporar o gestionar durante la vigencia del Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito Personal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de la corporación municipal, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

Ámbito Temporal

Para alcanzar los objetivos del plan, por medio de las medidas acordadas, se determinará un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

H. TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad de cuatro años, 2024 al 2027, a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que acuerden.

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso. Se establecerá un seguimiento semestral y/o anual, además de una evaluación final a los 4 años de implantación.

I. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Los Planes de Igualdad están regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha establecido los apartados que debe contener el diagnóstico:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo y retribuciones.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En la administración local, el 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, establece:

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el

convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En lo no regulado en el convenio o acuerdo marco del Ayuntamiento de Toledo, la referencia normativa será:

-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.

En referencia al Ayuntamiento de Toledo, las condiciones de trabajo de su plantilla quedan reguladas en el Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Toledo y Acuerdo marco para los funcionarios del Ayuntamiento de Toledo.

En ambos documentos se recoge el principio de igualdad de oportunidades y trato:

1. Ningún empleado público podrá ser discriminado por razón de su sexo, ni por cualquier otra de las razones prohibidas por la Constitución y las Leyes. Todos los empleados públicos tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, los representantes de los empleados públicos vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- Que no figure en las condiciones de los puestos de trabajo ningún requisito que suponga discriminación por sexo.*
- Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.*
- Que ningún empleado público pueda ser objeto de decisiones, condiciones o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.*
- Ningún empleado público podrá ser discriminado o sancionado por cuestiones relativas a su intimidad.*
- Se evitará en la redacción de convenios el lenguaje sexista.*

2. La Comisión Paritaria de Seguimiento entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres empleadas públicas.

DIAGNÓSTICO

Aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad - Mayo 2023

1. Introducción

La finalidad de este diagnóstico es identificar y estimar la existencia y magnitud de las posibles desigualdades y dificultades que puedan impedir alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres entre el personal del Ayuntamiento de Toledo, así como detectar las fortalezas y obstáculos para la mayor integración de la igualdad dentro de la organización.

De ese modo, se establecen los siguientes objetivos:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión interna del Ayuntamiento de Toledo.
- Verificar el grado de cumplimiento de la normativa de aplicación en materia de igualdad.
- Analizar la situación de partida de la plantilla para detectar si existen diferencias en las posiciones ocupadas por las trabajadoras y los trabajadores
- Detectar posibles discriminaciones, desigualdades o sesgos de género en las prácticas de gestión de recursos humanos
- Formular recomendaciones y propuestas para corregir las desigualdades y necesidades detectadas en este diagnóstico, determinando los ámbitos prioritarios de actuación para la elaboración de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

2. Metodología

La metodología utilizada para la obtención y análisis de los datos se ha basado en la introducción de la perspectiva de género. Esto supone analizar la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias. Para ello, todos los datos de este informe de diagnóstico se presentan desagregados por sexo. De este modo lo expresa el primer apartado del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cumpliendo así con la legislación vigente.

Los cálculos de los porcentajes de presencia de mujeres y hombres se realizan teniendo en cuenta tanto el índice de distribución de cada uno de los sexos en las distintas categorías de análisis, como el índice de concentración o análisis de la presencia de ambos sexos en una categoría concreta. Se han tenido en cuenta ambos cálculos según su pertinencia.

Para comprobar el grado de introducción el principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos se ha analizado el grado de cumplimiento de las distintas exigencias normativas en materia de igualdad. Para ello, se han utilizado como principales referencias:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha
- 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 Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Además, se ha revisado y tenido en cuenta las principales referencias de aplicación en materia de gestión de personal, principalmente:

- 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.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
-

- **Periodo de referencia de los datos analizados:**

Se establece el año **2022** como periodo de referencia. No obstante, **se tiene en cuenta otros periodos de referencia** para el análisis de algunas **materias**:

- Para los procesos de selección y promoción, la formación interna y el uso de medidas de conciliación se analizan los datos de 2021 dado que en la fecha de cierre de los datos para el diagnóstico no se habían finalizado los procesos de 2022.

- Los datos de distribución según puestos, departamentos, tipos de contrato... se analizan con fecha de 31 de enero de 2023, debido a varios procesos de depuración y corrección de estos.

- **Fecha de recogida de la información**

Noviembre 2022 a abril de 2023.

- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración**

Ayuntamiento de Toledo, a través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con el asesoramiento de Fundación Mujeres, entidad experta en materia de planes de igualdad.

- **Materias analizadas**

Las materias que se incluyen en el diagnóstico son las señaladas en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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

Estas materias se han reorganizado en los siguientes apartados:

- Plantilla total por sexo y edad
- Clasificación profesional
- Proceso de selección y contratación
- Promoción profesional
- Auditoría salarial
- Formación
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La infrarrepresentación femenina se analiza de manera transversal a lo largo de los distintos apartados.

3. Diagnóstico

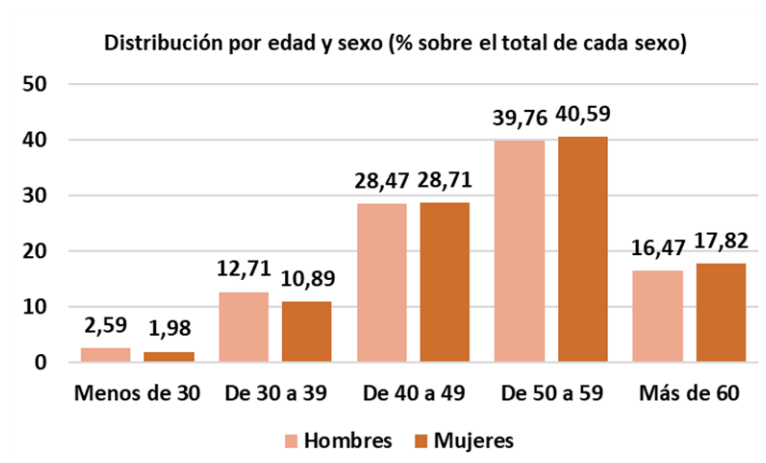
3.1. Plantilla total por sexo y edad

La plantilla del personal del Ayuntamiento está compuesta por un total de 627 personas, de las que 202 son mujeres y 425 hombres. Se trata de una **plantilla masculinizada** al no alcanzar el mínimo del 40% para considerarse equilibrada que establece la Ley Orgánica 3/2003 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

18



Se trata de una plantilla con una elevada edad media, tanto en hombres como en mujeres, con un 57% de la misma por encima de los 50 años, con distribuciones similares entre ambos sexos.



3.2. Clasificación Profesional

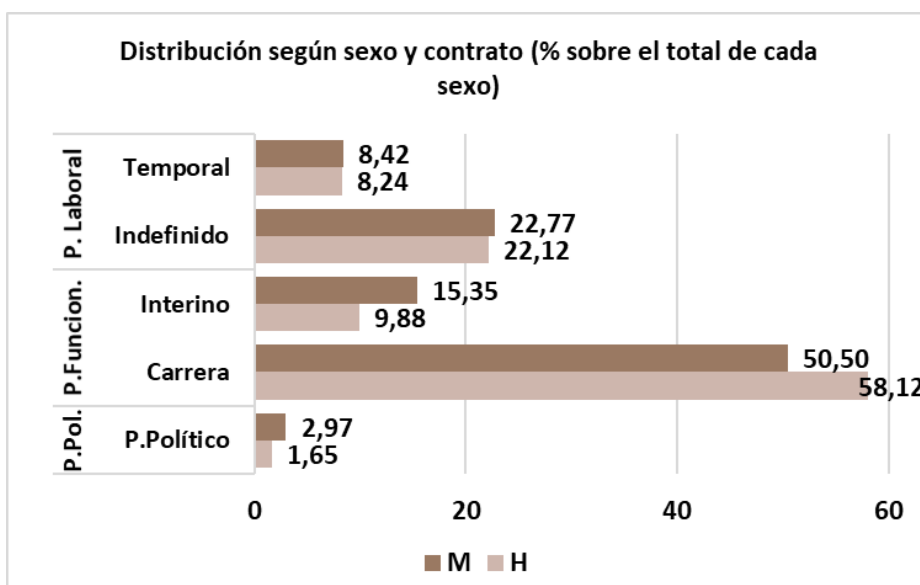
La **relación de puestos de trabajo (RPT)** del Ayuntamiento de Toledo recoge y ordena los distintos puestos existentes tanto de funcionariado como de personal laboral, así como puestos eventuales y de personal directivo.

La RPT está disponible en el apartado de transparencia de la web municipal y en la misma se ordenan los puestos teniendo en cuenta denominación del puesto, el tipo de contrato, la escala, grupo y nivel, los requisitos para su desempeño, la forma de provisión, y la retribución asignada por complemento específico y del puesto.

De cara a comprobar las posibles diferencias entre mujeres y hombres en estos factores de clasificación profesional, se analiza la presencia de ambos sexos según tipos de contrato, escala, grupos, niveles y puestos de trabajo. Se comprueba además la distribución de los puestos según las distintas áreas y concejalías, comprobando el grado de masculinización/feminización de estas.

3.2.1. Tipo de contrato

En ambos sexos el tipo de contratación mayoritario es el de funcionariado de carrera, con un 55,7% del total de la plantilla con este contrato, con un mayor peso para los hombres. Las mujeres poseen un mayor porcentaje relativo (sobre el total de cada sexo) de contratos de interinidad.



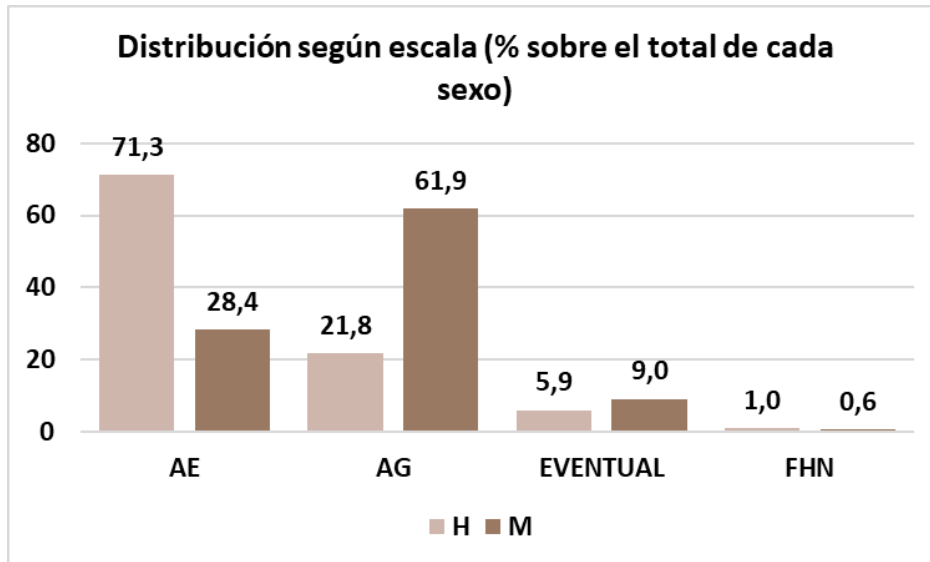
Destaca positivamente el escaso porcentaje de temporalidad de la plantilla, que se debe a un amplio proceso de estabilización llevado a cabo en el año 2017.

Los contratos laborales son mayoritariamente indefinidos, y la distribución de estos entre mujeres y hombres teniendo en cuenta el total de cada sexo es equivalente.

La contratación temporal es mayoritariamente por sustitución (63,5% de los contratos temporales) y relevo (21,2%). Teniendo en cuenta los índices de distribución de cada sexo, hay una mayor presencia relativa de mujeres en los contratos de relevo, pero teniendo en cuenta el escaso volumen de personal en esta tipología de contratación en números absolutos, esta diferencia no se considera relevante.

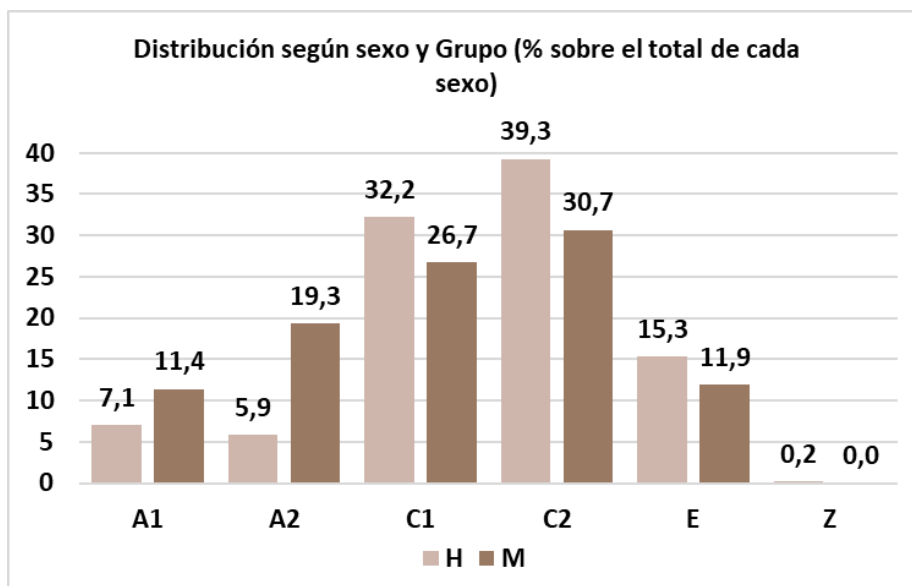
N ° DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN TIPO DE CONTRATO			Nº H	Nº M
Tipo contrato				
P. Político			7	6
P. Funcionario	Carrera		77	34
	Nuevo ingreso		170	68
	Interino		42	31
P. Laboral	Indefinido		94	46
	Temporal	Circuns.Producc		
		T.Completo	3	1
		Laboral larga duración	1	0
		Obra o Servicio	1	2
		Relevo a T. Completo	5	3
		Relevo a T. Parcial	2	1
	Sustitución a T. Completo	23	10	
Total general			425	202

El personal funcionario, se clasifica a su vez en la RPT en función de su adscripción a los cuerpos de Funcionariado con habilitación Nacional, Administración General o Especial, y Eventual.



Mientras la mayor parte de los trabajadores se adscriben a puestos de Administración Especial (AE), las trabajadoras se encuentran mayoritariamente en los de Administración General (AG). El elevado porcentaje de puestos de AE de los trabajadores se debe a que se encuentran bajo esta escala todos los puestos de la policía local y del servicio de extinción de incendios, altamente masculinizados.

3.2.2. Grupo y nivel



Teniendo en cuenta los grupos profesionales, la mayor parte de la plantilla se encuentra en el grupo C2 seguido del C1. La concentración en estos dos grupos es

superior para los trabajadores, con un 71,5% de los mismos frente a un 57,4% de las trabajadoras. Esto es debido a la adscripción a estos grupos de los puestos de policía y extinción de incendios, ocupados de forma mayoritaria por hombres.

Las trabajadoras poseen una mayor presencia relativa en el grupo A1 teniendo en cuenta el porcentaje de las mismas en su distribución por todos los grupos. En números absolutos, la presencia de ambos sexos en el grupo A1 es de 30 hombres y 23 mujeres, lo que supone una presencia equilibrada de 56,6 y 43,6% respectivamente (índice de concentración de ambos sexos en dicho grupo). El grupo A2 es el único que cuenta con una presencia de mujeres superior en números absolutos (39 frente a 25 hombres). En la siguiente tabla se muestra el volumen de personal clasificado según sexo, grupo y nivel.

N.º de mujeres y hombres según grupo y nivel				
GRUPO	NIVEL	N.º H	N.º M	Total
A1	30	3	4	7
	29	2	2	4
	28	8	2	10
	26	3	1	3
	25	13	12	25
	24	1		1
	23			2
A2	26	2		2
	25	3		3
	24	9	1	10
	23	11	37	48
	16		1	1
C1	22	26	7	33
	21	27	22	49
	20	83	18	101
	19	1	6	7
	18		1	1
C2	18	165	60	225
	16	1	2	3
	1	1		1
E	14	62	23	85
	13	3	1	4
Z	3	1		1
Total		425	202	627

La mayor parte de la plantilla se concentra en el nivel 18 del C2, el que se agrupan los trabajadores en puestos de bomberos y oficiales de oficios varios, y las trabajadoras en puestos de auxiliares administrativas y auxiliares de administración general.

Hay además un elevado volumen de trabajadores en el nivel 20, que se corresponde con los puestos de policía.

3.2.3. Puestos

El listado de puestos ocupados en el Ayuntamiento a 31 de enero de 2023 asciende a 71, de los que 30 son unipersonales y otros 24 están ocupados por menos de 10 personas, por lo que la mayoría de la plantilla se concentra en los restantes 17 puestos. En la siguiente tabla se muestra el listado de puestos ordenados de mayor a menor volumen de personas.

NÚMERO Y PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN PUESTOS						
PUESTOS	Nº		Distribución por sexo		Concentración por sexo	
	H	M	H	M	H	M
POLICÍA	89	19	20,9	9,4	82,4	17,6
AYUDANTE	48	3	11,3	1,5	94,1	5,9
AUX. A.G.	17	27	4,0	13,4	38,6	61,4
BOMBERO/A CONDUCTOR/A	43		10,1	0,0	100,0	0,0
OFICIAL OFICIOS	39	1	9,2	0,5	97,5	2,5
JEFATURA NEGOCIADO	15	23	3,5	11,4	39,5	60,5
ORDENANZA	9	14	2,1	6,9	39,1	60,9
BOMBERO/A	17		4,0	0,0	100,0	0,0
JEFATURA SECCIÓN	9	8	2,1	4,0	52,9	47,1
TÉCNICO/A	9	7	2,1	3,5	56,3	43,8
TRABAJ.SOCIAL		15	0,0	7,4	0,0	100,0
AUXILIAR INFORMACION	4	9	0,9	4,5	30,8	69,2
EVENTUAL CONFIANZA POLITICA	6	7	1,4	3,5	46,2	53,8
OFICIAL/A	10	2	2,4	1,0	83,3	16,7
CONCEJAL/A	6	5	1,4	2,5	54,5	45,5
CABO BOMBEROS/AS	10		2,4	0,0	100,0	0,0
SUBALTERNO/A	4	6	0,9	3,0	40,0	60,0
AUXILIAR ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	3	6	0,7	3,0	33,3	66,7
PROFESOR/A ESC.IDIOMAS	1	8	0,2	4,0	11,1	88,9
CONDUCTOR	8		1,9	0,0	100,0	0,0

VIGILANTE/A	7	1	1,6	0,5	87,5	12,5
JEF. GRUPO	7		1,6	0,0	100,0	0,0
ADJUNTIA JEF. SERVICIO	5	1	1,2	0,5	83,3	16,7
CAPATAZ	6		1,4	0,0	100,0	0,0
EDUC. SOCIAL	1	5	0,2	2,5	16,7	83,3
EDUCADOR/A CASA DE ACOGIDA	1	5	0,2	2,5	16,7	83,3
JEFATURA SERVICIO	4	2	0,9	1,0	66,7	33,3
AUX. ADMIN.	1	4	0,2	2,0	20,0	80,0
RESPONSABLE	4	1	0,9	0,5	80,0	20,0
SUBINSPECTOR/A	5		1,2	0,0	100,0	0,0
AUX. TÉCNICOS/AS	4		0,9	0,0	100,0	0,0
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	1	2	0,2	1,0	33,3	66,7
ASESOR/A JURÍD.	2	1	0,5	0,5	66,7	33,3
COORDINADOR TRABAJO SOCIAL		3	0,0	1,5	0,0	100,0
INSPECTOR/A	3		0,7	0,0	100,0	0,0
JEFATURA ÁREA	1	2	0,2	1,0	33,3	66,7
PEON/A	3		0,7	0,0	100,0	0,0
CONTROL. LICENCIAS Y ACTIVIDADES	1	1	0,2	0,5	50,0	50,0
COORDINADOR DE DISTRITO	1	1	0,2	0,5	50,0	50,0
PSICOLOGO/A		2	0,0	1,0	0,0	100,0
SARGENTO/A	2		0,5	0,0	100,0	0,0
ADJUNTO GABINETE DE ALCALDIA	1		0,2	0,0	100,0	0,0
ADJUNTO ORDENANZA MAYOR	1		0,2	0,0	100,0	0,0
ADJUNTO SECRET. PARTICULAR ALCALDIA	1		0,2	0,0	100,0	0,0
AGENTES DE TRIBUTOS	1		0,2	0,0	100,0	0,0
ALCALDE-PRESIDENTE		1	0,0	0,5	0,0	100,0
ARCHIVERO	1		0,2	0,0	100,0	0,0
ARQUITECTO		1	0,0	0,5	0,0	100,0
AUXILIAR SECRETARIA P.ALCALDIA	1		0,2	0,0	100,0	0,0
AYUDANTE ARCHIVO Y BIBLIOTECA		1	0,0	0,5	0,0	100,0
COORDINADOR GENERAL SERVICIOS	1		0,2	0,0	100,0	0,0
DIRECTOR ORGANO DE GESTION PRESUPUESTARIA Y CONTABILIDAD		1	0,0	0,5	0,0	100,0
DIRECTOR/A PROG EMPLEO Y E.TALLER	1		0,2	0,0	100,0	0,0
ECONOMISTA	1		0,2	0,0	100,0	0,0
GESTOR/A PLAN CORRESPONSABLES		1	0,0	0,5	0,0	100,0
INFORMADOR/A JUVENIL		1	0,0	0,5	0,0	100,0
INSPECTOR/A DE OBRAS (URBANISMO)	1		0,2	0,0	100,0	0,0
INSPECTOR/A INFORM. DE CONSUMO		1	0,0	0,5	0,0	100,0
INTENDENTE	1		0,2	0,0	100,0	0,0
INTERVENTOR	1		0,2	0,0	100,0	0,0
JEFE GABINETE ALCALDIA	1		0,2	0,0	100,0	0,0
LIMPIADORA		1	0,0	0,5	0,0	100,0

OFICIAL PARQUE DE BOMBEROS	1		0,2	0,0	100,0	0,0
SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO	1		0,2	0,0	100,0	0,0
SECRETARIO GENERAL DEL PLENO	1		0,2	0,0	100,0	0,0
SECRETARIO PARTICULAR ALCALDIA		1	0,0	0,5	0,0	100,0
SUBOFICIAL/A	1		0,2	0,0	100,0	0,0
SUPERVISOR EXPLOTACION SERV. AGUAS	1		0,2	0,0	100,0	0,0
TÉCNICO/A POLÍTICO	1		0,2	0,0	100,0	0,0
TESORERO		1	0,0	0,5	0,0	100,0
VICEINTERVENTOR		1	0,0	0,5	0,0	100,0
TOTAL	425	202	100,0	100,0	67,8	32,2

Los puestos de Policía, Ayudante/a, Bombero/a conductor/a y Oficial/a oficios, fuertemente masculinizados, ocupan al 51,5% de los trabajadores de la plantilla. Las mujeres se concentran en los puestos de Auxiliar de administración general, Jefatura negociado, Policía, Trabajadoras Sociales y Ordenanzas, que ocupan al 48,5% del total de trabajadoras.

Esta alta diferenciación en puestos altamente masculinizados y feminizados sigue una clásica segregación horizontal¹, basada en una tradicional división de ocupaciones entre mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta la concentración por sexo en los distintos puestos, es reseñable la elevada segregación horizontal, destacando especialmente el elevado porcentaje de puestos ocupados únicamente por hombres: un total de 30, de los que 19 son unipersonales. Los puestos ocupados únicamente por mujeres ascienden a 11, de los cuales 10 son unipersonales.

De los puestos ocupados por más de 2 personas únicamente 3 cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres (además de los de concejal/a y eventuales de confianza política): Jefatura sección, Técnico/a y Subalterno/a.

Destacan especialmente por el elevado volumen de personas y por estar ocupados solamente por hombres todos los puestos de bomberos (bombero, bombero conductor y cabo de bomberos) y por estar ocupados únicamente por mujeres los de trabajo social.

Entre los puestos más feminizados destacan los de educadora social y de casa de acogida y profesora de escuela de idiomas.

¹ Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. 100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998.

3.2.4. Concejalías y Áreas

Teniendo en cuenta la distribución de mujeres y hombres según Concejalías, el mayor volumen de trabajadores se concentra en Policía local y Extinción de incendios, y las trabajadoras en Hacienda, patrimonio, régimen interior y transparencia, y Servicios sociales, mayores y personas con discapacidad.

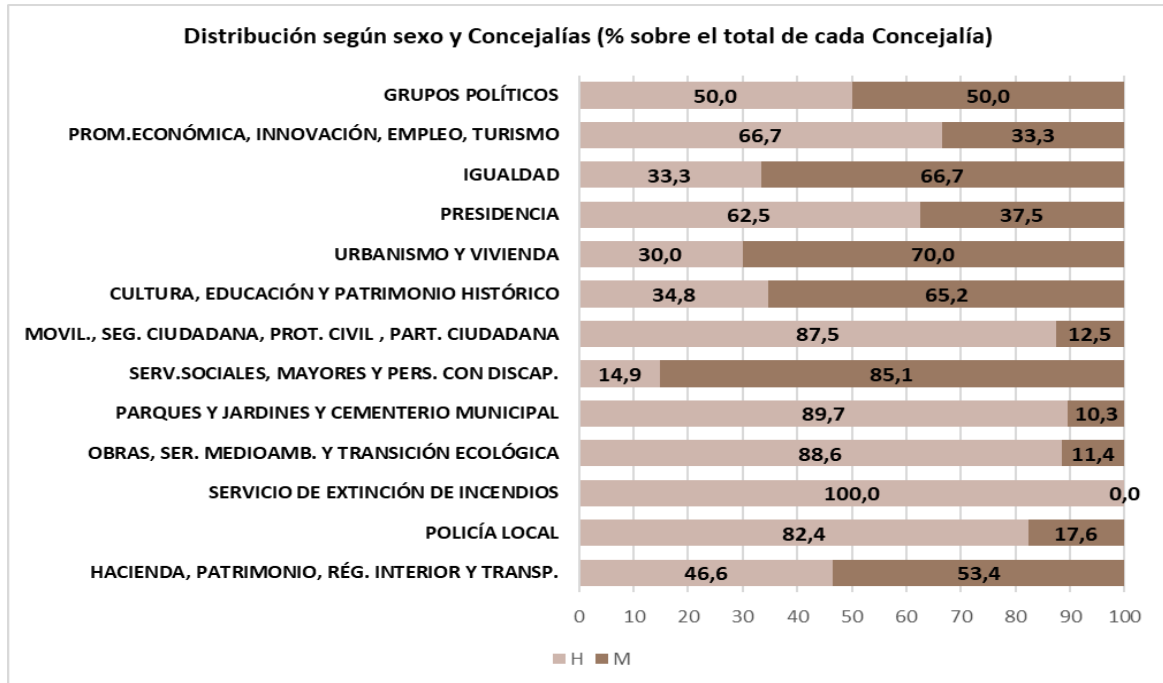
Los trabajadores además se concentran en las Concejalías de Obras, servicios medioambientales y transición ecológica, y Parques y jardines y cementerio municipal. Las trabajadoras se reparten en mayor grado entre las distintas Concejalías, contando también con una presencia en la Policía local, que, si bien supone un porcentaje reseñable sobre la distribución total de trabajadoras en las Concejalías, supone una concentración muy baja respecto a la de los trabajadores (un 17,6% frente a un 82,4%).

26

Nº Y PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN CONCEJALÍAS				
CONCEJALÍAS	Nº		% sobre total cada sexo	
	H	M	H	M
HACIENDA, PATRIM., RÉG. INTERIOR Y TRANSP.	62	71	14,6	35,1
POLICÍA LOCAL	108	23	25,4	11,4
SERVICIO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS	75	0	17,6	0,0
OBRAS, SER. MEDIOAMB. Y TRANSICIÓN ECOLÓG.	62	8	14,6	4,0
PARQUES Y JARDINES Y CEMENTERIO MUNICIPAL	52	6	12,2	3,0
SERV.SOCIALES, MAYORES Y PERS. CON DISCAP.	7	40	1,6	19,8
MOVIL., SEG.CIUD., PROT. CIVIL, PART. CIUDADANA	21	3	4,9	1,5
CULTURA, EDUCACIÓN Y PATRIMONIO HISTÓRICO	8	15	1,9	7,4
URBANISMO Y VIVIENDA	6	14	1,4	6,9
PRESIDENCIA	5	3	1,2	1,5
IGUALDAD	2	4	0,5	2,0
PROM.ECON., INNOVACIÓN, EMPLEO, TURISMO	4	2	0,9	1,0
GRUPOS POLÍTICOS	13	13	3,1	6,4
Total general	425	202	100%	100%

Teniendo en cuenta la concentración de ambos sexos por Concejalías, hay que destacar la total masculinización de Extinción de incendios, y los elevados porcentajes de trabajadores en las Concejalías de Obras, servicios medioambientales y transición ecológica, Parques y jardines y cementerio municipal y Movilidad, seguridad ciudadana, protección civil y participación ciudadana. La Concejalía más feminizada es la de Servicios sociales, mayores y personas con discapacidad y la de Urbanismo y vivienda, seguidas de Igualdad y

Cultura, educación y patrimonio histórico, que cuentan con escaso volumen de personal.



N.º DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN ÁREAS			
ÁREAS	H	M	Total general
POLICIA LOCAL	108	23	131
SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN INCENDIOS	75		75
ORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN	20	22	42
PARQUES Y JARDINES	32	4	36
APLICACIÓN SISTEMA TRIBUTARIO LOCAL	9	13	22
DIRECCIÓN Y SERVICIOS GUALES ADMON MUNICIPAL	10	10	20
VIAS PUBLICAS	20		20
OTROS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL	1	18	19
DIRECCIÓN Y SERVICIOS GUALES ADMINISTRACIÓN	15		15
ALUMBRADO PÚBLICO	12	1	13
FONDO SUSTITUCIÓN LABORAL	10	3	13
APOYO A LOS GRUPOS POLÍTICOS	6	6	12
CEMENTERIO	12		12
CORPORACIÓN	6	6	12
PARQUE MOVIL	11	1	12
DIRECCIÓN Y SERVICIOS GUALES VIVIENDA Y URBANISMO	2	9	11
SERVICIOS SOCIALES ATENCIÓN PRIMARIA	2	9	11

URBANISMO	6	4	10
DIRECCION Y SERV. GRALES ORGANOS GOBIERNO	5	4	9
ESCUELA MUNICIPAL DE IDIOMAS	1	8	9
CASA DE ACOGIDA	1	7	8
CENTRO DE INFORMATICA	7	1	8
DIRECCION Y SERV GRALES OBRAS E INFRAESTRUCTURAS	6	2	8
ESTACION AUTOBUSES	6	2	8
FONDO SUSTITUCION FUNCIONARIADO	1	7	8
BIBLIOTECAS MUNICIPALES	2	5	7
CENTRO DE LA MUJER	2	4	6
CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PUBLICA	5	1	6
PROGRAMACION Y GESTION PRESUPUESTARIA Y CONTABILIDAD	1	5	6
DIREC. Y SERV GENERALES DE CULTURA	4	1	5
GESTION ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES	1	4	5
GESTION DE LA DEUDA Y DE LA TESORERIA	2	3	5
PROGRAMAS DE EMPLEO Y ESCUELA TALLER	4		4
ARCHIVO MUNICIPAL	2	1	3
DIRECCION Y SERV. GRALES VIVIENDA Y URBANISMO	2	1	3
DIRECCION Y SERVICIOS GRALES MEDIO AMBIENTE	2	1	3
ESTADISTICA	1	2	3
GESTION PATRIMONIO MUNICIPAL	1	2	3
SERVICIOS SOCIALES A PERSONAS MAYORES	1	2	3
CONSUMO	1	1	2
DIREC. Y SERV. GRALES BIENESTAR SOCIAL	1	1	2
LIMPIEZA VIARIA	2		2
MOVIL., SEG. CIUDADANA, PROT. CIVIL Y PARTIC. CIUDADANA	2		2
ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCION DE AGUA	1		1
ATENCION A CIUDADANÍA	1		1
COORDINADORES/AS GENERALES	1		1
DIRECCION Y SERV. GRALES ECONOMIA Y HACIENDA		1	1
EDIFICIOS OFICIALES USO MULTIPLE		1	1
MERCADOS		1	1
PLAN CORRESPONSABLES		1	1
PLANIFICACION ECON, PROGRAMACION Y CONTROL PPTARIO	1		1
PROMOCION Y SERVICIOS JUVENTUD		1	1
PROTECCION Y MEJORA MEDIO AMBIENTE		1	1
REPROGRAFIA Y PUBLICACIONES	1		1
SALUD PUBLICA Y LABORATORIO		1	1
UNIDAD GESTION FONDOS EUROPEOS		1	1

Teniendo en cuenta la composición por sexo, solamente 10 de las 58 áreas cuenta con presencia equilibrada de mujeres y hombres, y del resto 25 están masculinizadas y 21 feminizadas.

Entre las áreas masculinizadas, destacan especialmente aquellas con un importante volumen de personal y sin presencia de mujeres: Servicio de prevención y extinción incendios, Vías públicas, Dirección y servicios generales administración municipal, y Cementerio. Destacan además con porcentajes de hombres superiores al 80% las áreas de Alumbrado público, Parque móvil, Parques y jardines, Centro de informática, Control interno y contabilidad pública, y Policía local.

Entre las áreas feminizadas, aquellas con presencia únicamente de mujeres son exclusivamente unipersonales. Las áreas que cuentan con más de un 80% de presencia de mujeres son las de: Otros programas de acción social, Escuela municipal de idiomas, Casa de acogida, Fondo sustitución funcionario, Programación y gestión presupuestaria y contabilidad, Dirección y servicios generales vivienda y urbanismo, y Servicios sociales atención primaria.

3.3. Procesos de Selección y Contratación

3.3.1. Regulación Procesos Selección

Los Sistemas selectivos y órganos de selección se rigen por la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, que sigue básicamente los preceptos señalados en el 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.

En su exposición de motivos destaca la reseña a las medidas destinadas a favorecer la igualdad en el acceso:

Entre otras medidas destinadas a promover la igualdad de género en la selección de personal, principio que informa la regulación de diversas materias de la ley, se recoge la tendencia a la paridad entre mujer y hombre en la composición de los órganos de selección y se combate la existencia de discriminación horizontal con la posibilidad de prever en las convocatorias, como criterio de desempate, la prioridad para el acceso de las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento

Estas medidas se concretan en los artículos:

Artículo 49. Órganos de selección

*La composición de los órganos de selección debe ajustarse a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la **paridad entre mujer y hombre**.*

Artículo 52. Relación de personas aprobadas.

*3. En caso de empate en la calificación final del proceso selectivo, las bases de la convocatoria pueden prever, como un criterio de desempate, que tengan **prioridad para el acceso las personas del sexo** cuya presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea **inferior al cuarenta por ciento** en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.*

30

En la Ley 4/2011, pese a contemplar estas medidas de igualdad, no se tiene en cuenta la adaptación de los procesos de selección ante las situaciones de embarazo o parto. En este sentido, se debe tener en cuenta que la ley de igualdad considera discriminación directa el trato desfavorable a las mujeres relacionado con situaciones de embarazo, y que ha habido varias sentencias que reconocen la necesidad de garantizar la igualdad en el acceso a la función pública de mujeres en esta situación, reconociendo el derecho a cambios en los momentos de realización de las pruebas de acceso a las mujeres en dicha situación. Esta garantía es especialmente necesaria en el caso de las pruebas físicas que incorporan algunos procesos selectivos.

A pesar de que la Ley 4/2011 no contempla estas medidas, en la revisión de las bases reguladoras de los últimos procesos selectivos llevados a cabo en el municipio, se ha localizado la inclusión de la excepción al llamamiento único en las bases del proceso selectivo para la cobertura de 13 plazas de Auxiliar Administrativo/a (Resolución nº 7697 de 5 de agosto de 2022):

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los supuestos de embarazo, hasta la finalización de la semana 36, se hará excepción en el llamamiento único para la realización de alguna de las pruebas por aquellas aspirantes que así lo soliciten a la presidencia del Tribunal, adjuntando a su solicitud un informe médico acreditativo de la imposibilidad de acudir al llamamiento por razón de su estado de gestación; con base en dicho informe, el Tribunal determinará el lugar y la fecha de realización de la prueba, no pudiendo demorarse la misma de forma que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, a criterio del Tribunal calificador. Así mismo, se podrá solicitar la excepción del llamamiento único a partir del primer día de la semana 37 del embarazo, o con anterioridad si se hubiera producido el parto, y hasta la finalización de las 6 semanas posteriores al

mismo; en este caso, el Tribunal determinará el lugar y la fecha de realización de la prueba, que no podrá realizarse dentro de este periodo de tiempo; la solicitante deberá acreditar la circunstancia mediante el correspondiente informe médico. En los mismos términos, podrá solicitarse la excepción del llamamiento único cuando se produzca la hospitalización por motivos de embarazo, lactancia o interrupción del embarazo; la solicitante deberá acreditar la circunstancia mediante el correspondiente informe médico; en estos supuestos, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso selectivo y a la superación de las pruebas que hubieran quedado aplazadas, no pudiendo demorarse estas de manera que se menoscabe el derecho del resto de las personas participantes a una resolución del proceso en tiempos razonables y, en todo caso, la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la relación de aspirantes aprobados en el proceso selectivo.

No se han localizado más bases reguladoras que incluyan esta excepción al llamamiento único.

A partir de la revisión de las bases reguladoras de los procesos selectivos del último año, se ha detectado la incorporación de manera no sistemática, en gran parte de los procesos si bien no en todos los mismos, de contenidos de igualdad y violencia de género en los temarios.

Respecto a las convocatorias, la mayor parte de las realizadas en el periodo analizado utilizan un lenguaje únicamente en masculino (subalterno, supervisor, bombero-conductor...). Solamente se han localizado dos convocatorias que usan el masculino y femenino: trabajador/a social y técnico/a (además de aquellas cuyo nombre del puesto es en sí mismo neutro como economista, ordenanza o policía local).

No se está dando por lo tanto cumplimiento de forma sistemática a la obligación señalada en el artículo 10 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha:

Artículo 10. Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres.

1. El lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo sexista, incluso los indirectos. Asimismo, se fomentará el uso del lenguaje no sexista entre los particulares.

3.3.2. Resultados Procesos de Selección

A continuación, se analizan los resultados obtenidos en los procesos de selección llevados a cabo en el año 2021, dado que los del año 2022 no estaban finalizados en la fecha de cierre de la documentación para el diagnóstico. Para realizar este

análisis se comprueba el grado de cumplimiento de la paridad en la composición de los órganos de selección, y se analiza el impacto de género de los procesos, teniendo en cuenta especialmente aquellos que se dirigen a puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, de cara a comprobar la existencia de posibles barreras de acceso a los mismos por parte de las trabajadoras.

En el año 2021 se llevaron a cabo 12 procesos selectivos para puestos de personal laboral y 8 para funcionariado. En la siguiente tabla se detallan los distintos procesos y el número de mujeres y hombres que se presentó a cada uno de ellos y el número de personas aprobadas según sexo.

N.º de mujeres y hombres presentados/as y aprobados/as a los procesos selectivos de personal laboral y funcionariado de 2021					
		PRESENTADOS/AS		APROBADOS/AS	
		H	M	H	M
P. LABORAL	AYUDANTE OBRAS	61	3	2	0
	OFICIAL/A CARPINTERÍA	45	1	1	0
	ORDENANZA	148	204	2	4
	ORDENANZA DISCAPACIDAD	27	22	0	1
	PEÓN/A	44	7	3	0
	LIMPIEZA	14	30	0	1
	CONDUCTOR/A	123	2	5	0
	ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	15	32	1	2
	EDUCADOR/A CUIDADOR/A	9	65	0	7
	PROFESOR/A INGLÉS	1	9	1	0
	TRABAJADOR/A SOCIAL	7	58	0	5
	TÉCNICO/A OMIC	7	11	0	1
Total	501	444	23	21	
P. FUNCIONARIO	AUXILIAR ADMIN	213	465	3	5
	AUX.ARCHIVOS Y BIBLIOT.	108	171	1	4
	INFORM. JUVENIL	7	25	0	1
	SUBALTERNO/A	18	29	1	2
	TÉCN. DESARROLLO	40	5	1	0
	TÉCN. GESTIÓN PATRIMONIAL	2	1	1	0
	TÉC. SANIDAD AMBIENTAL	7	9	0	1
	POLICIA LOCAL	224	75	5	3
Total	619	780	12	16	

En general se observa una **elevada segregación en las candidaturas** a los distintos puestos, de tal forma que se aprecia un porcentaje mayoritario (de más del 75%) de hombres en las candidaturas a puestos tradicionalmente masculinizados como ayudante obras, oficial/a carpintería, peón/a, conductor/a, técnico/a desarrollo o policía; y un porcentaje mayoritario (más del 75%) de mujeres en las candidaturas

a los procesos de educador/a cuidador/a, profesor/a inglés, trabajador/a social e informador/a juvenil. El resto de los procesos presentan unas proporciones más equilibradas de las candidaturas según sexo.

Si se analiza el **impacto de género de los procesos** teniendo en cuenta los porcentajes de superación según sexo respecto a las candidaturas presentadas -tomando en consideración aquellos procesos con cierto volumen de plazas, ya que en aquellos en los que solamente se seleccionan 1 o 2 personas es difícil extraer conclusiones-, no se observa un impacto negativo por sexo.

El resultado global de los procesos selectivos llevados a cabo muestra un equilibrio por sexo en las personas aprobadas.

Teniendo en cuenta la **composición de los tribunales según sexo**, solamente 2 tribunales de los procesos selectivos de personal laboral presentaban una composición equilibrada de sus miembros titulares (limpieza y trabajador/a social), estando la mayor parte masculinizados, especialmente los de Ayudante de obras y Oficial/a de carpintería que no contaron con la presencia de ninguna mujer.

Composición según sexo de los tribunales de los procesos selectivos de 2021				
	MIEMBROS TITULARES		MIEMBROS SUPLENTEs	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
AYUDANTE OBRAS	5	0	5	0
OFICIAL CARPINTERÍA	5	0	4	1
ORDENANZA	4	1	3	2
ORDENANZA DISCAPACIDAD	4	1	3	2
PEÓN	4	1	5	0
LIMPIEZA	3	2	3	2
CONDUCTOR	4	1	5	0
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1	4	0	5
EDUCADOR/A CUIDADOR/A	1	4	2	3
PROFESOR/A INGLÉS	1	4	2	3
TRABAJADOR/A SOCIAL	2	3	4	1
TÉCNICO/A OMIC	4	1	1	4
	38	22	37	23

3.4. Promoción Profesional

3.4.1. Regulación Procesos de Promoción

Los procesos selectivos para la promoción interna al igual que los de acceso se rigen por la Ley 4/2011, que igualmente sigue básicamente los preceptos señalados en el EBEP.

No se incluyen medidas específicas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en estos procesos, más allá de la paridad en los tribunales de los concursos:

Artículo 68. Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

10. La valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de las personas candidatas debe llevarse a cabo por órganos colegiados de carácter técnico. Su composición, que se establecerá reglamentariamente, debe responder a los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros y adecuarse al criterio de paridad entre hombre y mujer. Su funcionamiento debe ajustarse a las reglas de imparcialidad y objetividad.

Se debe destacar que a pesar de que aún no se ha publicado oficialmente, se acaba de firmar un nuevo convenio colectivo sobre las condiciones del personal laboral del Ayuntamiento de Toledo, en el que se establece la posibilidad de promoción y desarrollo de la carrera profesional para este personal.

3.4.2. Resultados de los Procesos de Promoción

En el periodo 2021-22 han promocionado un número equivalente de mujeres y hombres (38 Y 40 respectivamente).

Dentro del personal laboral, han promocionado por concurso-oposición tres hombres y ninguna mujer. Hay que tener en cuenta que en los puestos de procedencia están totalmente masculinizados (excepto el de ayudante/a de jardines que cuenta con dos mujeres, ambas con contratos relevo).

Entre el funcionariado, el mayor volumen de promociones se ha producido por promoción interna, con una ligera mayor presencia de hombres, mientras que las mujeres tienen más peso en la promoción por concurso de méritos.

En las promociones se mantiene la segregación por sexo en los puestos de acceso, de tal forma que las trabajadoras han promocionado a puestos administrativos y de jefatura (de negociado y sección), mientras que los hombres promocionan a una

mayor tipología de puestos. Destaca positivamente la promoción de dos mujeres a puestos de oficialía de la policía local, si bien esta promoción no alcanza a los puestos más altos del escalafón de inspección y subinspección.

N ° de mujeres y hombres promocionados/as en 2021-22			
	HOMBRE	MUJER	Total general
FUNCIONARIADO	37	38	75
CONCURSO MÉRITOS	4	9	13
COOR. DE DISTRITO	1		1
J.NEGOCIADO	2	6	8
J.SECCIÓN	1	3	4
PROMOCIÓN INTERNA	33	29	62
ADMINISTRATIVO/A AG	5	14	19
CABO/A	2		2
COOR. DE DISTRITO	1	1	2
INSPECTOR/A	1		1
J.NEGOCIADO	9	12	21
OFICIAL/A	13	2	15
SUBINSPECTOR/A	1		1
VIGIL. CONTROLADOR/A	1		1
LABORAL	3		3
CONCURSO-OPOSICIÓN	3		3
CAPATAZ CARPINTERIA	1		1
J. GRUPO OBRAS	1		1
OFICIAL/A JARDINES	1		1
Total general	40	38	78

Respecto a la composición de los tribunales y comisiones de selección, según los datos de los procesos disponibles, se aprecia un equilibrio por sexo en los de los tribunales de concurso de méritos, puestos administrativos y oficialía de jardines. El resto ha estado compuesto mayoritariamente por hombres.

Composición por sexo de tribunales de promoción 2021-22				
	MIEMBROS TITULARES		MIEMBROS SUPLENTE	
	H	M	H	M
OFICIAL/A POLICÍA LOCAL	5	1	3	3
ADMINISTRATIVO/A	2	3	2	3
CONCURSO DE MÉRITOS	2	3	3	2
CAPATAZ CARPINTERIA	5	1	5	0
J. GRUPO OBRAS	5	0	3	2
OFICIAL/A JARDINES	3	2	5	0

3.4.3. Niveles de Responsabilidad

De cara a comprobar los efectos de las promociones en la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, se analiza a continuación la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos de responsabilidad, diferenciando entre personal laboral y funcionariado. Dentro del funcionariado, diferenciamos también al personal vinculado a la policía local por contar con un escalafón diferente de niveles de responsabilidad. No se analiza el servicio de extinción de incendios dada la falta de presencia de mujeres en el mismo.

En la Policía local la distribución por niveles de responsabilidad es la siguiente.

N.º de mujeres y hombres en la Policía local por niveles de responsabilidad		
	H	M
INTENDENTE	1	
INSPECTOR/A	3	
SUBINSPECTOR/A	5	
OFICIAL/A	10	2
POLICÍA	89	19
JEFATURA NEGOCIADO		1
AUX. ADMIN.		1
	108	23

Como se puede comprobar las mujeres se sitúan en la parte más baja del escalafón, con únicamente dos trabajadoras en los puestos de oficialía, justamente las promociones realizadas en el último periodo que se analizan previamente. Se debe tener en cuenta que la media de años de antigüedad de las trabajadoras de

esta área es inferior a la de los trabajadores, lo que señala la entrada más reciente de las mismas y explica su ubicación en la parte baja del escalafón.

El resto de los puestos de funcionarios se distribuye por sexo y nivel de responsabilidad según los datos de la siguiente tabla. No se incluyen los puestos de responsabilidad política (alcaldía, concejales/as).

N.º de mujeres y hombres funcionarios/as por niveles de responsabilidad		
	N.º H	N.º M
ALTA DIRECCIÓN	3	3
JEFATURA ÁREA	1	2
JEFATURA SERVICIO	6	2
JEFATURA SECCIÓN	9	11
JEFATURA NEGOCIADO	15	23

En los puestos más altos de responsabilidad hay una presencia equilibrada según sexo, con los puestos de Interventor, Secretario general de gobierno y Secretario general del pleno ocupados por hombres y los de Directora del órgano de gestión presupuestaria y contabilidad, Tesorera y Viceinterventora ocupados por mujeres.

En las jefaturas de Servicio la presencia de hombres es mayoritaria, mientras que en las de sección y negociado la presencia de mujeres es superior.

De forma global la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad supone un porcentaje que supera a su peso sobre el total de la plantilla, lo que se corresponde con su mayor presencia en los grupos A1 y A2.

Entre el personal laboral, en la escala de niveles de responsabilidad: Capataz, Jefatura de Grupo, Oficial/a, Ayudante... únicamente hay presencia de mujeres en los puestos de ayudante, dado que hay una fuerte segregación en los puestos ocupados por mujeres y hombres en el personal laboral, y las mujeres se agrupan en los de trabajadora social, educadora y profesora de la escuela de idiomas, que se encuentran fuera de esta escala.

3.5. Auditoría Retributiva

3.5.1. Estructura de las Retribuciones

Las retribuciones percibidas por el personal municipal se estructuran en los conceptos salariales habituales de las administraciones públicas: salario base, paga extra, antigüedad, complemento de destino y complemento específico. Las

cantidades asignadas a los distintos puestos en estos conceptos se corresponden con los grupos y niveles, y los trienios.

Respecto al complemento específico, en la RPT se detalla la cantidad asignada a cada puesto en este concepto, si bien no existe un análisis de puestos en el que se detalle cómo se han evaluado los distintos elementos del puesto que han dado lugar a unas mayores puntuaciones en las condiciones de desempeño del mismo que supongan una mayor retribución para unos puestos frente a otros (la dedicación requerida, la especial dificultad técnica, la responsabilidad exigida, la incompatibilidad necesaria, la peligrosidad o penosidad).

Existen además dos complementos: productividad (dirigidos a compensar excesos de jornada de policías y bomberos/as) y asignación (destinado a compensar la asistencia a comisiones u otras dietas de personal político y eventual de confianza).

3.5.2. Brechas Salariales según distintos conceptos

Para el análisis de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, se utiliza la definición de la brecha salarial o “Gender Pay Gap” establecida por la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo, y utilizada por la Agencia Estadística Europea EUROSTAT y por el Instituto Nacional de Estadística, entendida como la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino.

$$Brecha = \frac{\text{Salario hombres} - \text{salario mujeres}}{\text{Salario hombres}} \times 100$$

Siguiendo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los análisis que se realizan sobre la brecha incluyen los distintos parámetros que se señalan a tener en cuenta en los registros retributivos: el cálculo desglosado por sexo, de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos retributivos (salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Brecha en las retribuciones globales

Brecha en las retribuciones totales medias y medianas de mujeres y hombres			
	H	M	BRECHA
MEDIA	35.376,38 €	35.227,21 €	0,42
MEDIANA	34.872,54 €	33.349,47 €	4,37

39

La media y la mediana de las retribuciones globales anuales de las trabajadoras y los trabajadores muestran una brecha salarial baja, casi nula en el caso de las retribuciones medias e inferior al 5% en las retribuciones medianas.

El hecho de que la retribución media sea superior a la mediana, especialmente para las trabajadoras, indica la existencia de valores atípicos que sesgan la distribución.

El valor de la brecha salarial de género global de la organización es inferior al valor medio de la brecha en las administraciones públicas, que, según los datos de la última Encuesta anual de estructura salarial del año 2020, sitúa la brecha en un 7,8% para Administración Pública y defensa.

Brecha en las retribuciones globales según conceptos

Brecha de género en las retribuciones globales medias y medianas según conceptos								
Valores	Nº PERSONAS		MEDIA			MEDIANA		
	H	M	H	M	Brecha	H	M	Brecha
SUELDO	407	188	786,36	859,56	-9,31	696,13	836,41	-20,15
ANTIGUEDAD	339	150	186,91	205,8	-10,11	183,66	202,2	-10,09
C. DEST/NIVEL	406	188	500,97	531,89	-6,17	458,64	497,76	-8,53
C.ESP/C. PUES	406	188	1.064,99	934,93	12,21	1.169,36	844,7	27,76
C.PROD	20	2	133,32	134,82	-1,13	134,82	134,82	0,00
ASIG	18	14	3.177,68	3.223,22	-1,43	2.973,62	2.973,62	0,00

Si se calculan las brechas para cada uno de los distintos conceptos retributivos, se comprueba como la brecha es negativa para todos los conceptos excepto para el complemento específico, que es en el que se acumulan las diferencias entre mujeres y hombres, siendo especialmente elevada la brecha calculada sobre las retribuciones medianas en este concepto.

Este complemento tiene un gran peso sobre las retribuciones, ya que supone una cantidad mensual que supera ampliamente al salario base y al resto de complementos.

A continuación, se profundiza en el análisis de la brecha en este complemento según distintos parámetros de análisis de cara a detectar aquellos elementos que generan mayores diferencias.

Brecha en el complemento específico según grupos

Brecha de género en las retribuciones medias y medianas del complemento específico según grupos						
GRUPO	MEDIA			MEDIANA		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
A1	1.912,47	1.787,97	6,51	1.960,37	1.724,29	12,04
A2	1.577,59	807,6	48,81	1.669,01	584,6	64,97
C1	1.186,79	1.061,74	10,54	1.254,07	1.181,05	5,82
C2	961,01	792,66	17,52	844,7	691,49	18,14
E	636,74	640,89	-0,65	680,72	680,72	0,00

Aparecen brechas salariales positivas en todos los grupos excepto en el E. Las mayores brechas se encuentran en el grupo A2, en el que se encuentran las trabajadoras sociales y las educadoras sociales, con un complemento específico muy bajo.

En este sentido cabe destacar que el nuevo convenio colectivo sobre las condiciones del personal laboral del Ayuntamiento de Toledo recientemente firmado prevé incrementar los complementos de estos puestos, tal y cómo se recoge explícitamente en la web municipal: *se actualizan las condiciones de los trabajadores sociales y de los educadores sociales, a quienes se reconocen nuevas funciones que vienen desarrollando tras la entrada en vigor en estas dos últimas décadas de leyes como las de violencia machista o la de dependencia*².

Se debe tener en cuenta que estos puestos de trabajo tuvieron un origen externo, creados y financiados en sus inicios desde la comunidad autónoma, y que de manera paulatina se han ido integrando en la estructura de puestos y mejorando sus condiciones.

² <https://www.toledo.es/alcaldesa-y-sindicatos-rubrican-el-convenio-para-trabajadores-laborales-que-apuesta-por-la-promocion-interna-y-mejora-salarial/>

También aparece una elevada brecha en el C2, en el que se encuentran los trabajadores del servicio de extinción de incendios, con un específico más elevado que el resto de los puestos del grupo.

Brecha en el complemento específico según niveles

Teniendo en cuenta los distintos niveles, destaca el elevado volumen de niveles en los que la brecha es igual a cero o negativa.

Brecha de género en las retribuciones medias y medianas del complemento específico según niveles						
NIVEL	MEDIA			MEDIANA		
	H	M	BRECHA	H	M	BRECHA
30	2.527,64	2.375,39	6,02	2.527,64	2.527,64	0,00
29	2.123,59	2.286,80	-7,69	2.123,59	2.286,80	-7,69
28	1.960,37	1.960,37	0,00	1.960,37	1.960,37	0,00
26	1.901,35	1.960,37	-3,10	1.960,37	1.960,37	0,00
25	1.644,14	1.554,22	5,47	1.724,29	1.724,29	0,00
24	1.703,03	1.734,29	-1,84	1.724,29	1.734,29	-0,58
23	1.113,35	797,23	28,39	1.267,89	584,6	53,89
22	1.311,67	1.260,29	3,92	1.267,89	1.267,89	0,00
21	1.005,68	979,19	2,63	997,93	997,93	0,00
20	1.205,08	1.245,96	-3,39	1.254,07	1.254,07	0,00
19	588,08	575,78	2,09	588,08	588,08	0,00
18	963,17	795,56	17,40	844,7	691,49	18,14
16	604,01	597,54	1,07	604,01	604,01	0,00
14	642,8	642,06	0,12	680,72	680,72	0,00
13	511,63	613,96	-20,00	613,96	613,96	0,00

Destacan las elevadas brechas en nivel 23 en el que se encuentran educadoras y trabajadoras sociales, y en el nivel 18 (bomberos/as).

3.6. Formación

3.6.1. Regulación Formación Interna

La Ley 4/2011, establece en su Artículo 111. Derecho a la formación:

1. *El personal empleado público tiene derecho a la actualización y perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y*

aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

2. Para garantizar el acceso a la formación de todos sus empleados públicos, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha potenciarán todas aquellas iniciativas que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad y otros colectivos que puedan tener mayores dificultades en la realización de las acciones formativas.

A tal efecto, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha deben adoptar las medidas adecuadas, entre las que se podrá incluir, entre otras, el uso de las nuevas tecnologías para la formación a distancia.

La ley 3/2007 de igualdad establece además en su Artículo 51 como uno de los criterios de actuación de las Administraciones públicas la necesidad de:

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

3.6.2. Resultados Participación en la Formación

Los datos de participación en la formación correspondientes a 2021 muestran un total de 161 participantes en la formación, de los cuales 132 (un 82%) fueron hombres y 29 mujeres (18%).

Esta elevada diferencia se debe a que gran parte de la formación se destinó al personal de oficios y de extinción de incendios, con una participación totalmente masculina (51 y 61 hombres respectivamente).

En la formación destinada al personal de administración general participaron en las distintas acciones formativas 79 mujeres y 54 hombres (con un número absoluto de personas formadas de 29 mujeres y 18 hombres), es decir, una mayor proporción de trabajadoras. Toda la formación se realizó en formato semipresencial, parcialmente fuera de la jornada laboral.

La media de la cuantía global de las ayudas para la participación en la formación percibidas por los trabajadores supera a la de las trabajadoras (155,6€ los trabajadores frente a 70,6€ las trabajadoras). Si se analiza por separado para el personal de administración general, las trabajadoras pasan a tener una cuantía media superior (70,6€ frente a 63,6€).

3.7. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

3.7.1. Regulación de los Derechos de Conciliación

Además de los permisos y licencias recogidos en la normativa de aplicación (principalmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, y la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha), el personal del Ayuntamiento de Toledo disfruta de las medidas recogidas en el *II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha*, aprobado en 2018.

Este II Plan consolida y amplía los derechos ya reconocidos en la normativa, incorporando un gran número de medidas dirigidas a hacer compatibles las distintas responsabilidades laborales con las familiares y personales, tal y como se establece en su preámbulo:

La conciliación en un sentido amplio hace referencia al conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que la dicotomía entre la vida laboral y la vida personal y familiar presenta. Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad,

porque la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo. Este hecho hace necesario contemplar las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan recoge una amplia modalidad de medidas de apoyo a la conciliación, entre las que cabe destacar, por ejemplo, el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos en educación infantil, o la flexibilidad horaria por enfermedad de hijas o hijos menores de 12 años que les impida asistir a su centro escolar.

3.7.2. Utilización de Medidas de Conciliación

Según los datos disponibles de 2021, las medidas utilizadas son las que se muestran en la siguiente tabla.

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A	1	1
FLEXIBILIDAD HORARIA	7	8
LACTANCIA (ACUMULADA)	19	3
LACTANCIA (HORA)	1	1
REDUCCIÓN JORNADA CUIDADO MENOR (PERMANENTE)		1
REDUCCIÓN JORNADA CUIDADO MENOR (TEMPORAL)	4	5
Total general	32	19

El número de trabajadores y trabajadoras que hacen uso de cada una de las medidas es similar, excepto en el permiso de lactancia acumulada, en el que el número de hombres ha sido muy superior al de mujeres, lo que se considera un hecho positivo para la corresponsabilidad en el reparto de las tareas de cuidados.

Es necesario mantener un registro continuado en el tiempo y comprobar la evolución de la participación de mujeres y hombres en la utilización de las distintas medidas, ya que los datos de un único año aportan información limitada que no permite extraer conclusiones significativas.

3.8. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

3.8.1. Regulación Prevención y Actuación ante el Acoso

La ley 3/2007 de igualdad establece la necesidad de establecer medidas de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo en su Artículo 51 como uno de los criterios de actuación de todas las Administraciones públicas:

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Concretando esta obligación en la elaboración de un protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo únicamente para la Administración General del Estado.

La reciente aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, ha concretado sin embargo esta obligación para todas las administraciones públicas en su artículo 13, incorporando además la obligación de ofrecer formación en la materia a todo el personal:

- 1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*
- 2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.*

Destaca además en esta nueva ley el peso que se le otorga a la formación en esta materia de manera específica a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, entre los que se incluyen los de las entidades locales, tal y como se señala en su artículo 26:

- 1. Las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, en el temario de acceso a los cuerpos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, autonómicos y locales, se incluyan temas dedicados a la perspectiva de género en la función policial, así como a las medidas de protección integral contra las violencias sexuales.*
- 2. Asimismo, las administraciones públicas competentes se asegurarán de que, tanto en la formación inicial para el alumnado de nuevo ingreso, como en la formación permanente y continua para la promoción interna y de actualización, se incluyan temas dedicados a la sensibilización y formación en materia de prevención, detección, sanción y erradicación de las violencias sexuales, así como en el tratamiento de las víctimas de violencias sexuales y sus derechos*

3.8.2. Actuaciones desarrolladas

El Ayuntamiento de Toledo cuenta con un *Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Moral en el Trabajo* dentro del área de Prevención de Riesgos Laborales, y recientemente se ha contratado con un servicio de gestión externa la puesta en

marcha del Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Laboral, con la creación de un “CANAL ALERTA”.

Se pone a disposición de la plantilla del Ayuntamiento de Toledo, el sistema de comunicación CANAL ALERTA. Se trata de una línea abierta a través de la cual se podrá comunicar de forma personal, anónima y confidencial aquellas circunstancias o situaciones que se consideren inadecuadas en el entorno de trabajo, sabiendo que las quejas serán atendidas, analizadas y arbitradas en la búsqueda de alternativas para su resolución, por Personal Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, y con formación suficiente en esta materia. Las situaciones podrán ser identificadas y comunicadas, por la persona afectada, por cualquier compañero o compañera de trabajo, por las y los delegados de prevención, por el servicio de prevención de la empresa o por las unidades de salud laboral como resultado de su actuación derivada de los exámenes de salud. La persona podrá contactar directamente con el Personal Técnico de CUALTIS SLU, quien a partir de la descripción que el o la comunicante haga de la situación, canalizará de forma adecuada la queja recibida, en relación con la situación de acoso laboral, o bien en relación con aquellas situaciones de riesgo detectadas por los trabajadores y las trabajadoras, y que consideren que suponen un riesgo para su salud.

Los contenidos del protocolo deben adaptarse a los últimos cambios normativos, incorporando referencias específicas a las situaciones de acoso cometidas en el ámbito digital.

Es importante incidir tanto en la formación como en la información, mención expresa al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este protocolo frente al acoso laboral debe ser conocido por toda la plantilla y estar accesible, pues contiene el procedimiento a seguir en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo

(además de acoso laboral). Se sugiere, además, incrementar la información y formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo de forma específica, así como de prevención de las violencias, especialmente frente a la Violencia de Género.

J. PLAN DE ACCIÓN



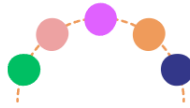
OBJETIVOS

- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual



El Plan de Igualdad está compuesto por 37 medidas y se estructura a través de ocho líneas de actuación que pretenden cumplir con una serie de objetivos.

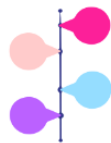
SELECCIÓN DE PERSONAL



-Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

-Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.

CONDICIONES DE TRABAJO



-Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

-Combatir la brecha salarial

PROMOCIÓN PROFESIONAL



-Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

-Eliminar las barreras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.



FORMACIÓN

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidad a toda la plantilla.

49



CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.



COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



- Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad



RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Desarrollar una gestión de la entidad acorde a principios éticos y responsables
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés



Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.



ACCIÓN PREVISTA

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

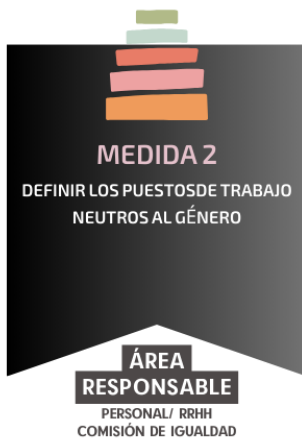
Indicadores

Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
N.º de ofertas que se revisan



Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.



ACCIÓN PREVISTA

Revisar y modificar, si procede, la oferta de empleo del Ayuntamiento antes de su publicación para que esté redactada usando un lenguaje inclusivo.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026


2027

Indicadores

Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
N.º de ofertas que se revisan



**SELECCIÓN DE
PERSONAL**



MEDIDA 3

INCLUIR EL CONOCIMIENTO SOBRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE MANERA TRANSVERSAL EN TODAS LAS CONVOCATORIAS Y PROCESOS SELECTIVOS DEL AYUNTAMIENTO

**ÁREA
RESPONSABLE**

PERSONAL/ RRHH
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.

ACCIÓN PREVISTA

Incluir en los temarios de las convocatorias de empleo la legislación sobre las políticas públicas de igualdad.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026


2027

Indicadores

Revisión de las convocatorias (si/no)
N.º de convocatorias en las que se incluye



**SELECCIÓN DE
PERSONAL**



MEDIDA 4

CONOCER SI EL ACCESO A LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS DE EMPLEO ESTÁ LIBRE DE SESGOS DE GÉNERO

**ÁREA
RESPONSABLE**

PERSONAL/ RRHH
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.

ACCIÓN PREVISTA

Desagregar por sexo todos los datos numéricos relativos a listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Revisión de las convocatorias (si/no)
N.º de convocatorias revisadas
N.º de informes de las convocatorias con los datos desagregados por sexo



Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.

ACCIÓN PREVISTA

Valorar en los méritos la formación en materia de igualdad como mérito específico.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

- Revisión de las convocatorias (si/no)
- N.º de convocatorias revisadas
- N.º de procesos en los que se valora este mérito



Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.

ACCIÓN PREVISTA

Incorporar de forma sistemática en los procesos de selección la referencia explícita a la excepción al llamamiento único ante situaciones de embarazo y parto. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

- Revisión de las convocatorias (si/no)
- N.º de convocatorias revisadas
- N.º de procesos en los que se incorpora esta referencia



**CONDICIONES DE
TRABAJO**

Objetivos

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial



MEDIDA 7

ALCANZAR EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA, QUE ESTABLECE QUE, A PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR, LES CORRESPONDE IGUAL RETRIBUCIÓN.

**ÁREA
RESPONSABLE**

PERSONAL/ RRHH
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Realizar el Análisis Retributivo anualmente, ayudando así a redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Se realiza el Análisis Retributivo en el 2º semestre de cada año. Si/No



**CONDICIONES DE
TRABAJO**

Objetivos

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial



MEDIDA 8

GARANTIZAR LA ELIMINACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES POR SITUACIONES DE EMBARAZO O PARTO

**ÁREA
RESPONSABLE**

PERSONAL/ RRHH
INFORMÁTICA
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.

EJECUCIÓN

2024


2026

Indicadores

Adaptación del software (si/no)



**CONDICIONES DE
TRABAJO**



MEDIDA 9
CONOCER EL ALCANCE DE LA BRECHA
SALARIAL EN LA PLANTILLA DEL
AYUNTAMIENTO E INTRODUCIR MEDIDAS
DE CORRECCIÓN.

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL/ RRHH
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial

ACCIÓN PREVISTA

Realizar una auditoría externa de la brecha salarial anualmente.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026


2027

Indicadores

Se realiza la Auditoría Salarial en el 1º trimestre de cada año. Si/No



**CONDICIONES DE
TRABAJO**



MEDIDA 10
INCLUIR LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LA RPT

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL/ RRHH
MESA DE NEGOCIACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial

ACCIÓN PREVISTA

Revisar y adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo en la RPT a una que no esté marcada por género.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Revisiones anuales realizadas.
N.º de puestos de trabajo de la RPT con denominación neutra
N.º total de puestos en la RPT



**CONDICIONES DE
TRABAJO**

MEDIDA 11
ELABORAR UN INFORME CON LA
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
(VPT) Y MANTENERLA ACTUALIZADA.

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL/ RRHH
MESA DE NEGOCIACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial

ACCIÓN PREVISTA

Realizar una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y revisarla anualmente para comprobar que establece de forma objetiva, y teniendo en cuenta la perspectiva de género, las puntuaciones de cada puesto según factores de valoración neutros.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Revisiones anuales realizadas.
Enumerar los cambios realizados



**PROMOCIÓN
PROFESIONAL**

MEDIDA 12
DIFUNDIR DE MANERA CLARA LOS
CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA
PROMOCIÓN PERSONAS
DESTINATARIAS

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL/ RRHH
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Eliminar las barreras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.

ACCIÓN PREVISTA

Establecer mecanismos claros de promoción y desarrollo de la carrera profesional y dar difusión de los mismos.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

N.º de procesos de promoción con indicadores objetivos



**PROMOCIÓN
PROFESIONAL**



MEDIDA 13
INFORMAR SOBRE LA PROMOCIÓN O
PLANES DE CARRERA CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL/ RRHH
COMISIÓN DE IGUALDAD



Objetivos

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Eliminar las barreras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.

ACCIÓN PREVISTA

Informar en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

N.º de procesos que contienen estos criterios



**PROMOCIÓN
PROFESIONAL**



MEDIDA 14
IMPULSAR LA FORMACIÓN EN
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
LA PLANTILLA MUNICIPAL EN LOS
PROCESOS DE PROMOCIÓN

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL/ RRHH
COMISIÓN DE IGUALDAD



Objetivos

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Eliminar las barreras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.

ACCIÓN PREVISTA

Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad de oportunidades

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

N.º de procesos de promoción interna en los que se valora la formación en materia de igualdad de oportunidades



Objetivos

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

MEDIDA 15
IMPULSAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE LA PLANTILLA MUNICIPAL.

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Difundir la oferta de formación entre toda la plantilla, fomentando que, de manera progresiva, toda la plantilla municipal tenga formación al menos a nivel básico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

N.º de convocatorias de cursos de formación que se difunden



Objetivos

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

MEDIDA 16
FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LAS PERSONAS QUE SE INCORPORAN A LA PLANTILLA MUNICIPAL.

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Incluir contenidos de igualdad en la formación inicial que se imparte a personal de nuevo ingreso.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Impartido módulo de igualdad (si/no)
Curso en el que se incorpora la acción formativa (si/no)
N ° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad



Objetivos

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

MEDIDA 17

REALIZAR UNA CAMPAÑA FORMATIVA SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO PARA TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

ÁREA RESPONSABLE

RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Realizar un curso formativo o de sensibilización, a toda la plantilla, sobre el uso del lenguaje inclusivo.

EJECUCIÓN

2024

2026

Indicadores

Celebrada jornada de formación/sensibilización en lenguaje inclusivo (si/no)
N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad



Objetivos

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

MEDIDA 18

DISEÑAR UN PLAN DE FORMACIÓN PROPIO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÁREA RESPONSABLE

RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Elaborar un plan de formación propio del ayuntamiento que incluya acciones formativas especializadas para la incorporación de la perspectiva de género en la distintas áreas municipales.

EJECUCIÓN

2024

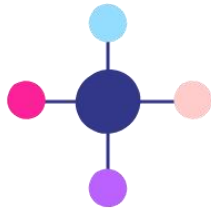
2025

2026

2027

Indicadores

N.º de procesos que contienen estos criterios



FORMACIÓN

MEDIDA 19
COMPENSAR LA FORMACIÓN
FUERA DE JORNADA LABORAL

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

ACCIÓN PREVISTA

Compensar con horas/días libres, los cursos obligatorios que se realizan fuera de la jornada laboral

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

% de personas que reciben compensación
Nº de personas asistentes por sexo



CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

MEDIDA 20
CAMPAÑA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL,
ATENCIÓN Y CUIDADO DE MENORES Y
PERSONAS DEPENDIENTES Y
CORRESPONSABILIDAD

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por las mujeres como por los hombres para avanzar en corresponsabilidad.

ACCIÓN PREVISTA

Realizar campañas bianuales o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad que ofrece la entidad.

EJECUCIÓN

2024

2026

Indicadores

Documento difundido entre toda la plantilla (si/no)
Documento realizado (si/no)
Aumento de la corresponsabilidad (si/no)
Campañas realizadas (si/no)
Canales o vías utilizadas.



**CONCILIACIÓN DE LA
VIDA PERSONAL,
LABORAL Y FAMILIAR**



Objetivos

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por las mujeres como por los hombres para avanzar en corresponsabilidad.



MEDIDA 21

OTORGAR PERMISO PARA AUSENTARSE
DEL TRABAJO PARA ATENDER
EMERGENCIAS DEBIDAMENTE
JUSTIFICADAS.

**ÁREA
RESPONSABLE**

RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Permiso para atender emergencias (llevando su implementación condicionada a la aprobación en Mesa de Negociación y poniendo de acuerdo y de antemano las circunstancias que acrediten tanto las emergencias como el método de justificarlas).

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso



**CONCILIACIÓN DE LA
VIDA PERSONAL,
LABORAL Y FAMILIAR**



Objetivos

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por las mujeres como por los hombres para avanzar en corresponsabilidad.



MEDIDA 22

DISPOSICIÓN DE DATOS DESAGREGADOS
POR SEXO EN MATERIA
DE CONCILIACIÓN

**ÁREA
RESPONSABLE**

RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Disponer de un registro con datos desagregados donde se recogen los beneficios sociales, medidas de conciliación y permisos solicitados por las mujeres y los hombres.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Datos desagregados por sexo (sí/no)



**CONCILIACIÓN DE LA
VIDA PERSONAL,
LABORAL Y FAMILIAR**



Objetivos

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por las mujeres como por los hombres para avanzar en corresponsabilidad.



MEDIDA 23
FOMENTAR LA
CORRESPONSABILIDAD
FAMILIAR.

**ÁREA
RESPONSABLE**

RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Informar a todos los departamentos de la conveniencia de realizar las reuniones y sesiones de los diferentes órganos, de manera que eviten horarios fuera de la jornada habitual de trabajo. Se determinará la hora de inicio y de finalización de estas.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

N.º de comunicaciones enviadas

N.º de reuniones que se realizan fuera del horario habitual



**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**



Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad

ACCIÓN PREVISTA

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

EJECUCIÓN

2024

Indicadores

Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)

Alcance

Canales de información utilizados



MEDIDA 24
CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD

**ÁREA
RESPONSABLE**

RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD




**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**



Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad



MEDIDA 25
ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo

EJECUCIÓN

2024

Indicadores

Manual realizado (si/no)
Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)




**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**



Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad



MEDIDA 26
PLAN DE COMUNICACIÓN EN
MATERIA DE IGUALDAD.

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ACCIÓN PREVISTA

Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones que se ponen en marcha por la entidad en materia de Igualdad.

EJECUCIÓN

2024

Indicadores

Plan de comunicación puesto en marcha (si/no)
Plan de comunicación realizado (si/no)

**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**

Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad

MEDIDA 27
UTILIZAR DE MANERA SISTEMÁTICA
EL LENGUAJE INCLUYENTE EN
LAS COMUNICACIONES INTERNAS
Y EXTERNAS

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Elaborar y difundir entre toda la plantilla municipal una Guía para un Uso Inclusivo de la Lengua elaborada por el Ayuntamiento.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Realización de la guía y acciones de difusión realizadas

**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**

Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad

MEDIDA 28
FORMACIÓN SOBRE COMUNICACIÓN Y
PUBLICIDAD INCLUYENTE Y NO SEXISTA A
RESPONSABLES DE COMUNICACIÓN

ÁREA RESPONSABLE
RRHH - FORMACIÓN
COMUNICACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa

EJECUCIÓN

2024

2026

Indicadores


Impartido curso de formación (si/no)
N ° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad



**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**

Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad



MEDIDA 29
ACTUALIZAR LA PÁGINA WEB,
CONVENIOS COLECTIVOS Y
ACUERDOS MARCOS GARANTIZANDO
UN LENGUAJE Y USO DE LAS IMÁGENES
INCLUSIVO

**ÁREA
RESPONSABLE**
COMUNICACION
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Actualización de los convenios colectivos y acuerdo marco a un lenguaje inclusivo y no Sexista.

EJECUCIÓN

2024

2025

Indicadores

Actualización realizada (si/no)



**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**

Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad



MEDIDA 30
CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE
LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN
DE IGUALDAD

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL
COMUNICACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

EJECUCIÓN

2024

Indicadores

Buzón de sugerencias implantado (si/no)
Metodología definida (si/no)
Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas
Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año



**COMUNICACIÓN,
LENGUAJE E IMAGEN
NO SEXISTA**

Objetivos

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
- Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad



MEDIDA 31
ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA
A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA
DEL PLAN DE IGUALDAD

**ÁREA
RESPONSABLE**
PERSONAL
COMUNICACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA


Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.

EJECUCIÓN

2027

Indicadores


Encuesta realizada (si/no)
Informe de resultados realizado (si/no)
Nº de respuestas por sexo



**SALUD LABORAL,
PREVENCIÓN DEL ACOSO
MORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO Y DE LA
VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES**

Objetivos

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad



MEDIDA 32
SENSIBILIZAR SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO, ESTABLECER
CAUCES DE DENUNCIA Y TRATAMIENTO
INCLUYENDO LA SENSIBILIZACIÓN
Y PREVENCIÓN.

**ÁREA
RESPONSABLE**
P RIESGOS LABORALES
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Revisar y actualizar el Protocolo sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo con "CANAL ALERTA", y difundirlo entre la plantilla municipal.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Revisión y actualización del Protocolo Si/No
N.º de acciones de difusión del Protocolo

**SALUD LABORAL,
PREVENCIÓN DEL ACOSO
MORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO Y DE LA
VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES**

MEDIDA 33
FORMAR Y SENSIBILIZAR SOBRE LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL
ACOSO DE TODO TIPO A LA PLANTILLA

**ÁREA
RESPONSABLE**
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

ACCIÓN PREVISTA

Ofertar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

Realización de la guía y acciones de difusión realizadas

**SALUD LABORAL,
PREVENCIÓN DEL ACOSO
MORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO Y DE LA
VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES**

MEDIDA 34
FORMACIÓN EN MATERIA DE
VIOLENCIA DE GÉNERO

**ÁREA
RESPONSABLE**
RRHH - FORMACIÓN
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

ACCIÓN PREVISTA

Sensibilizar y formar a la plantilla municipal sobre violencia de género, y ofrecerle formación para que conozcan el protocolo municipal de actuación en violencia de género y las medidas específicas para las víctimas de violencia de género.


EJECUCIÓN

2024


2026

Indicadores

Curso impartido (si/no)
N ° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad



**SALUD LABORAL,
PREVENCIÓN DEL ACOSO
MORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO Y DE LA
VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES**



MEDIDA 35
HACER UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES DESDE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO

**ÁREA
RESPONSABLE**
P. RIESGOS LABORALES
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

ÁCCIÓN PREVISTA

Realizar el estudio de riesgos psicosociales de toda la plantilla municipal, desagregando los resultados por sexo.

EJECUCIÓN

2024

2025

Indicadores

Se realiza el estudio Si/No



**RESPONSABILIDAD
SOCIAL**



MEDIDA 36
PARTICIPACIÓN EN JORNADAS
SOBRE IGUALDAD EN EL EMPLEO

**ÁREA
RESPONSABLE**
CONCEJALIAS
COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivos

- Desarrollar una gestión de la entidad acorde a principios éticos y responsables
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés

ÁCCIÓN PREVISTA

Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

N.º de acciones en las que se participa



Objetivos

- Desarrollar una gestión de la entidad acorde a principios éticos y responsables
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés



MEDIDA 37
CONCESIÓN DE RECONOCIMIENTOS,
CERTIFICACIONES Y PREMIOS POR
LA IGUALDAD

**ÁREA
RESPONSABLE**
CONCEJALIAS
COMISIÓN DE IGUALDAD

ÁCCIÓN PREVISTA

Visibilizar el compromiso a favor de la igualdad de oportunidades, mediante la concesión de premios, distintivos y reconocimientos en materia de igualdad a las empresas y otras entidades de la localidad.

EJECUCIÓN

2024

2025

2026

2027

Indicadores

- Solicitud de premios/distintivos (sí/no)
- Enumerar premios/distintivos otorgados

K. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1. Seguimiento

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

70

Temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la Comisión de Igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para un Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos del Seguimiento del Plan de Igualdad

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

Metodología del Seguimiento:

1º Recogida y análisis de la información.

Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento.

Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación.

Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión de Igualdad y la entidad, se difunde al resto de personal por los canales habituales.

2. Evaluación Final

La evaluación final es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad. Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Temporalización y personas encargadas

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la Comisión de Igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos de la Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de la Evaluación

1º Recogida y análisis de información.

Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Es de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2º Informe de Evaluación.

Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora.

Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad

4º Difusión y comunicación.

Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y el ayuntamiento será difundido al resto de personal.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida	(especificar)
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Ver indicador de cada medida	
------------------------------	--

INDICADORES DE RESULTADO

Nivel de Ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (Especificar)	<input type="checkbox"/>	

INDICADORES DE PROCESO

Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas	

INDICADORES DE IMPACTO

Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

Fichas de seguimiento de medidas.

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

Adecuación de los recursos asignados.

Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.

Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.

Cambios en la gestión y clima empresarial.

Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

L. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

COMISIÓN DE IGUALDAD

76

De una parte, la representación del Ayuntamiento de Toledo:

-
-
-
-

Y de otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

-
-
-
-

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Alcaldía/Concejalía como por parte de las personas trabajadoras aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 19 de diciembre de 2023.

M. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el

avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al

mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



**I PLAN DE IGUALDAD DEL
AYUNTAMIENTO DE TOLEDO
2024-2027**



AYUNTAMIENTO DE
TOLEDO