



# **PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MIAJADAS (2024 - 2027)**



## 1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades por razón de sexo responden a problemas estructurales que afectan a toda la sociedad, por eso, los esfuerzos de las administraciones públicas para la consecución de la igualdad real son fundamentales.

En este sentido, el Ayuntamiento de Miajadas quiere mostrar su compromiso con la igualdad y con la legislación vigente en nuestro país, elaborando este **I Plan de Igualdad dirigido a sus empleados y empleadas**, que se desarrollará de 2024 a 2027, y que tiene como finalidad evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que pudiera producirse en la entidad, así como impulsar un entorno laboral en el que mujeres y hombres puedan desarrollarse profesional y personalmente en condiciones justas y equilibradas.

## 2. MARCO LEGAL

Los recientes cambios legislativos han venido a amparar e impulsar la integración de la igualdad en Administraciones públicas, tanto desde el punto de vista de su actividad, determinando la incorporación transversal del principio de igualdad en todas sus políticas, como desde el punto de vista de su funcionamiento, en calidad de entidades empleadoras, determinando una serie de obligaciones de actuación en materia de igualdad en el empleo público. Estas obligaciones aparecen recogidas en Artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, modificada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (Disposición final vigésima cuarta).

También recientemente se ha desarrollado normativa específica relacionada con la garantía de la libertad sexual y la integridad moral<sup>1</sup>, que amplía y concreta las obligaciones de las Administraciones públicas en relación con la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



El presente plan se elabora en cumplimiento de esta normativa y con el propósito de representar una mejora en la realidad de la entidad y de las mujeres y hombres que la componen.

### **3. DIAGNÓSTICO PREVIO**

La definición de los objetivos, áreas de intervención y medidas comprendidas en este Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Miajadas, responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico previo llevado a cabo sobre la gestión de personal de la entidad local desde una óptica de género.

Dicho diagnóstico se ha elaborado a partir de una descripción de las características de la plantilla del Ayuntamiento y un análisis de su participación en las prácticas de gestión de recursos humanos, basado en datos cuantitativos y cualitativos. Los datos cuantitativos tienen como período de referencia el año 2023, como última anualidad completa.

Las principales conclusiones en las que se ha basado la elaboración de este Plan son las siguientes:

#### **1. Distribución de la plantilla**

##### **Distribución de la plantilla por sexo:**

Durante el año 2023, la entidad ha contado con una plantilla de 183 personas, de las cuales, 104 (un 56,8% del total) son mujeres y 79 (un 43,2% del total). Esta proporción se encuentra dentro de lo que se considera una presencia equilibrada de mujeres y hombres (ninguno de los dos sexos está representado en un porcentaje superior al 60% ni inferior al 40%).

##### **Distribución de la plantilla según sexo y tipo de personal**

Hay una elevada presencia de trabajadores entre el personal funcionario y laboral fijo: los hombres representan el 83,33% del funcionariado y un 68% del personal laboral fijo. En cambio, las mujeres son mayoría entre el personal laboral temporal: constituyen un 71,1% de este colectivo.

De hecho 87,5% de la plantilla femenina es personal temporal. **Las mujeres están sujetas, por tanto, a una mayor inestabilidad en el empleo en el Ayuntamiento.**



### Distribución de la plantilla según sexo y jornada de trabajo:

Existe un elevado porcentaje de la plantilla femenina con contrato a tiempo parcial: un 43,3 % de trabajadoras tiene un contrato a tiempo parcial, frente a solo un 7,6 % de los trabajadores.

### Distribución de la plantilla según sexo y área o delegación.

El Ayuntamiento de Miajadas se organiza en 19 secciones, con la siguiente distribución por sexo:

SECCIÓN	MUJERES	HOMBRES
ALCALDÍA	0%	100%
ÁREA TÉCNICA	16,7%	83,3%
AYUDA A DOMICILIO	100%	0%
CULTURA	61,5%	38,5%
DEPORTES	40,0%	60,0%
INFORMÁTICA	0%	100%
INTERVENCIÓN	100%	0%
JUVENTUD Y ECJ	100%	0%
MEDIO AMBIENTE	72,1%	27,9%
OBRAS	0%	100%
OMIC	0%	100%
PERSONAL	50,0%	50,0%
PISOS TUTELADOS	80,0%	20,0%
POLICÍA LOCAL	9,5%	90,5%
RADIO TVM	33,3%	66,7%
REGISTRO	100%	0%
SECRETARÍA	25,0%	75,0%
SERVICIOS SOCIALES	100%	0%
TESORERÍA	100,0%	0%

Como puede observarse en la tabla, 8 de las 19 secciones están feminizadas y 6 están masculinizadas, sólo hay tres secciones que responden a lo que se considera una composición equilibrada por sexo (ningún sexo está representado en un porcentaje superior al 60%), finalmente, existen tres secciones compuestas por solo una persona, son las secciones de Alcaldía, Informática, y OMIC.

Las secciones que se encuentran feminizadas son las siguientes:

- Ayuda a Domicilio,



- Cultura
- Intervención
- Juventud
- Medio Ambiente
- Pisos Tutelados
- Registro
- Servicios Sociales

Las secciones masculinizadas son:

- Área técnica
- Obras
- Policía Local
- Radio TVM
- Secretaría

Atendiendo tanto a las temáticas como a los puestos de trabajo existentes en estas secciones se identifica una composición sesgada por sexo, en la que las mujeres están mayoritariamente en secciones como Ayuda a Domicilio, Pisos Tutelados, Servicios Sociales, que son un correlato del papel que tradicionalmente se les ha asignado en el ámbito doméstico, o en otras secciones, como Medio Ambiente, cultura, intervención, o Juventud, desempeñando puestos de limpiadora, monitoras y similares, administrativas, que corresponden a puestos de trabajo tradicionalmente desempeñados por mujeres.

En el caso de los hombres, éstos son mayoría en secciones como el Área Técnica, Obras o Policía Local, que también responden a tipos de actividad y puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.

**Se observa, por tanto, una composición sesgada por sexo de las diferentes secciones en las que el Ayuntamiento organiza su actividad.**

En cuanto a la **distribución de la plantilla según sexo y niveles de responsabilidad**, a partir de los datos disponibles, no se detectan indicios de que existan obstáculos específicos al acceso de las trabajadoras a puestos de responsabilidad en los niveles más altos: los niveles de Secretaría, Intervención, o las jefaturas de servicio y similares, presentan una presencia equilibrada de mujeres y hombres.



En lo que se refiere a los **órganos de representación y participación de la plantilla**, en la entidad está creada una Comisión encargada de coordinar la puesta en marcha de las medidas de igualdad y su seguimiento y evaluación, y está compuesta de manera paritaria por representantes de la entidad y representantes de trabajadores y trabajadoras.

## 2. Acceso a la entidad

En los últimos 4 años, ha habido 136 incorporaciones a la entidad, de las cuales un 68% han sido mujeres y un 32% hombres. De estas 136 incorporaciones, 122 han sido contrataciones temporales que han finalizado durante 2023, por lo que la plantilla del Ayuntamiento sólo se ha incrementado en realidad en 14 personas en los últimos 4 años, de las cuales 10 han sido hombres y 4 mujeres. A la vista de los datos, por tanto, aunque ha habido un mayor volumen de incorporaciones de trabajadoras, el incremento real de la plantilla del Ayuntamiento de Miajadas en los últimos 4 años, ha sido mayoritariamente masculino.

En cuanto a otros factores relacionados con la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de acceso a la entidad, según la información facilitada por el Ayuntamiento:

- el Ayuntamiento de Miajadas dispone de una valoración de puestos de trabajo en la que se definen los requisitos y las competencias requeridas para el desempeño de los diferentes puestos de trabajo que existen en la entidad y que ha sido elaborada desde una perspectiva de género.
- en todas las convocatorias de procesos selectivos se hace un uso no sexista del lenguaje
- en todos los procesos de selección que contienen pruebas físicas, siempre se utilizan baremos diferentes para mujeres y hombres a la hora de valorarlas.

Sin embargo, sólo algunos de los tribunales de selección de personal han tenido una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición y no se contempla la aplicación de la acción positiva en casos de empate en los procesos de selección y sólo en algunos casos se incluyen contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres en los temarios para las pruebas de acceso.



### 3. Promoción de personal

No se han desarrollado procesos de promoción de personal en los últimos 4 años.

En cuanto a factores relacionados con la incorporación de la perspectiva de género a la promoción de personal:

- No se realizan análisis del impacto de género de los procesos de promoción
- No se tiene en cuenta la composición por sexo a la hora de constituir los tribunales de calificación
- No se contempla la aplicación de la acción positiva a favor de las mujeres en casos de empate

### 4. Retribuciones

En relación con las retribuciones, se ha identificado una **brecha del 63,88%** en las retribuciones medias brutas anuales de mujeres y hombres, favorable a los trabajadores. Esta elevada brecha refleja las peores condiciones laborales de las trabajadoras, frente a los trabajadores en el Ayuntamiento de Miajadas:

- un 43,3% de la plantilla femenina tiene contrato a tiempo parcial, frente a sólo un 7,6% de la plantilla masculina
- un 87,5% de la plantilla femenina ha tenido una contratación temporal, frente a un 46,8% de la plantilla masculina
- sólo el 4,8% de las trabajadoras son funcionarias de carrera, frente a un 31,6% de los trabajadores.

Por otro lado, también se observan diferencias en el número de trabajadores y de trabajadoras que perciben retribuciones por los diferentes conceptos que componen la estructura retributiva del Ayuntamiento. En la siguiente tabla se muestra el número de trabajadores y de trabajadoras que perciben retribuciones por cada concepto salarial y el porcentaje que representan sobre el total de la plantilla de cada sexo:



### DISTRIBUCIÓN DE LOS CONCEPTOS SALARIALES POR SEXO

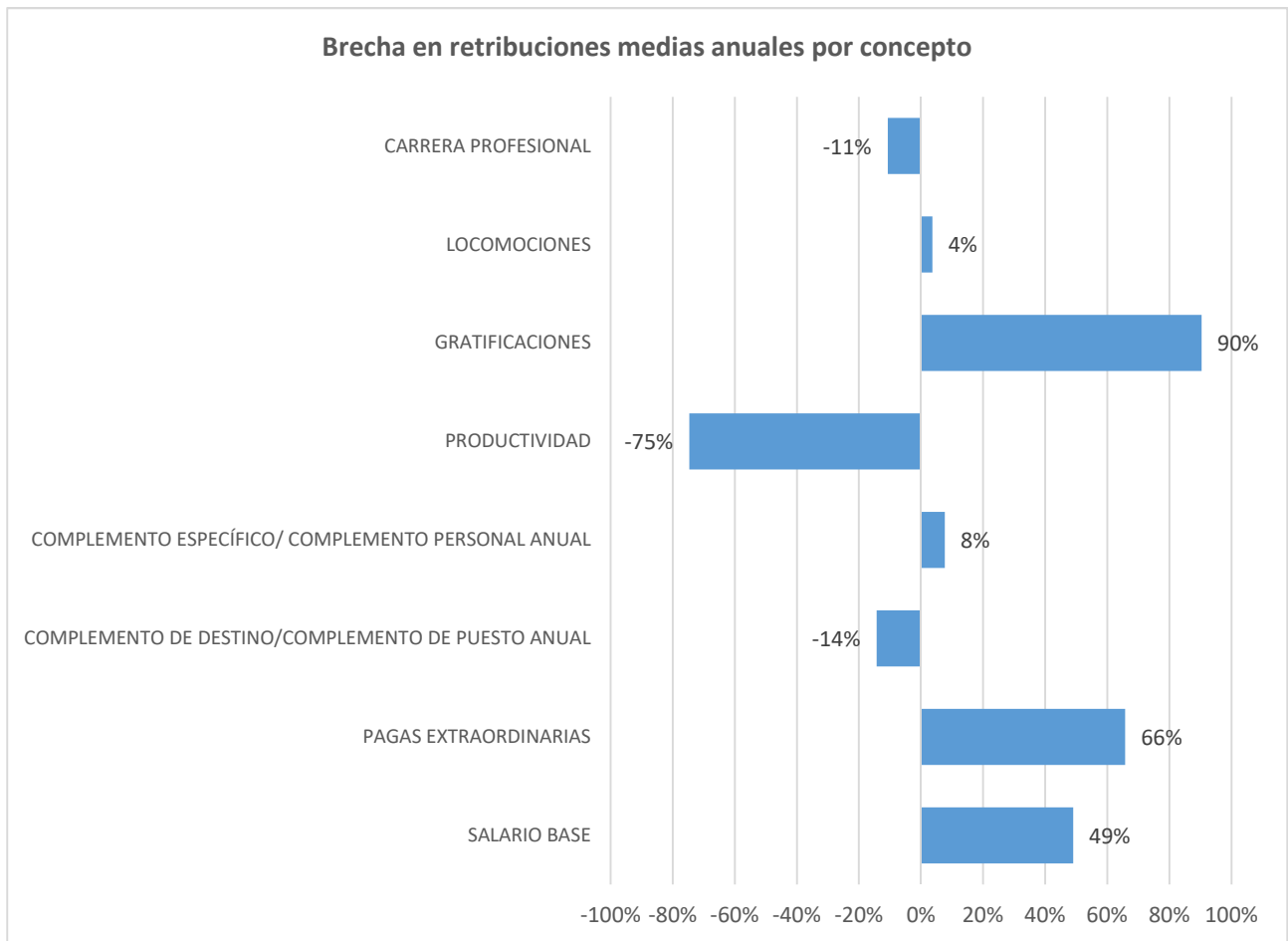
CONCEPTOS SALARIALES	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
SALARIO BASE	104	79	100%	100%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	104	79	100%	100%
COMPLEMENTO DE DESTINO/COMPLEMENTO DE PUESTO ANUAL	11	44	10,6%	55,7%
COMPLEMENTO ESPECÍFICO/COMPLEMENTO PERSONAL ANUAL	11	44	10,6%	55,7%
PRODUCTIVIDAD	7	16	6,7%	20,3%
GRATIFICACIONES	1	12	1,0%	15,2%
LOCOMOCIONES	11	14	10,6%	17,7%
CARRERA PROFESIONAL	11	36	10,6%	45,6%
FORMACIÓN	1	0	1,0%	0,0%
ANTIGÜEDAD	1	0	1,0%	0,0%

Las mayores diferencias por sexo se observan en los siguientes conceptos:

- Complemento de destino/ complemento de puesto anual, que percibe sólo un 10,6% de la plantilla femenina, frente a un 55,7% de la masculina
- Complemento específico/ Complemento personal anual, que también percibe sólo un 10,6% de la plantilla femenina, frente a un 55,7% de la masculina
- Carrera profesional, que percibe sólo un 10,6% de la plantilla femenina, frente a un 45,6% de la masculina

En relación con los diferentes conceptos, el siguiente gráfico muestra las brechas encontradas en las retribuciones medias anuales por cada concepto salarial:





Se observan brechas tanto a favor de los trabajadores como de las trabajadoras, si bien sólo en 3 de los 8 conceptos salariales analizados se dan brechas a favor de las trabajadoras. Entre las brechas a favor de las trabajadoras, sólo 1 es superior al 25%: la brecha en el concepto “Productividad”, en el caso de las brechas a favor de los trabajadores, en 3 conceptos se supera el 25%, alcanzando incluso el 90% en el caso de las gratificaciones.

Por puesto de trabajo, se analizan las retribuciones medias brutas anuales de aquellos puestos de trabajo que están ocupados por mujeres y hombres. De los 46 puestos existentes en el Ayuntamiento de Miajadas en 2023, sólo 13 están ocupados tanto por trabajadoras como por trabajadores, en la siguiente tabla se muestra la diferencia por sexo en las retribuciones medias anuales en cada uno de estos 13 puestos de trabajo:



PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA
ADMINISTRATIVO/A	5.048,44	19.550,66	74,2%
AUXILIAR DE REDACCIÓN	19.829,40	20.351,24	2,6%
AUXILIAR DE SALA DE CINE	1.040,31	1.040,31	0,0%
BARRENDERO/A SERV MULTIPLES	5.272,40	4.283,11	-23,1%
CONSERJE	4.430,44	10.928,72	59,5%
CUIDADOR/A PISO TUTELADO	9.155,63	10.030,48	8,7%
JEFE/A NEGOCIADO	28.871,67	34.791,29	17,0%
LIMPIADOR/A	4.674,56	4.540,97	-2,9%
MONITOR/A	4.293,30	3.106,63	-38,2%
OPERARIO/A JARDINERÍA	5.615,38	5.642,24	0,5%
PEÓN ORDINARIO	201,94	201,89	0,0%
POLICÍA LOCAL	28.269,82	25.129,54	-12,5%
SOCORRISTA/MONITOR/A	1.750,00	1.750,00	0,0%

Se observa una diferencia a favor de las trabajadoras en solo 4 de los 13 puestos y una diferencia a favor de los trabajadores en 5; en el resto de puestos, la diferencia es nula o apenas apreciable. La distancia mayor entre el salario de las trabajadoras y de los trabajadores se da en el puesto “Administrativo/a”, donde se ha identificado una brecha a favor de los trabajadores del 74,2%, le sigue el puesto de “Conserje”, donde la brecha a favor de los trabajadores es del 59,5%, finalmente, la mayor brecha a favor de las trabajadoras se da en el puesto “Monitor/a” y alcanza el 38,2%.

No se ha analizado si existen brechas de género en las retribuciones medias percibidas por trabajadoras y trabajadores de los diferentes grupos profesionales en los diferentes conceptos retributivos.

## 5. Formación

No se han analizado datos sobre la participación de la plantilla en acciones formativas durante el año 2023

Existen varias personas en la entidad que poseen formación en materia de igualdad, entre ellas, la persona responsable de personal.



## **6. Conciliación**

La entidad recoge información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de la plantilla en materia de conciliación y pone en marcha medidas para atender dichas demandas, entre las que se contemplan algunas mejoras respecto a las medidas recogidas en la normativa sobre los permisos y licencias vinculados al cuidado.

Además, el Ayuntamiento tiene sistematizada la información sobre las medidas existentes en la entidad y los derechos de conciliación reconocidos legalmente, y garantiza el acceso a dicha información por parte de todo el personal.

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados.

## **7. Salud laboral**

En el año 2023 se han registrado en el Ayuntamiento un total de 10 accidentes laborales y un solo caso de enfermedad profesionales. De los 10 accidente laborales, 4 los han sufrido trabajadoras y 6, trabajadores. La enfermedad profesional se ha dado en una trabajadora.

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la entidad y tampoco se han definido medidas específicas de protección o prevención de riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para los diferentes puestos de la entidad. Tampoco existen medidas para tener en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos y equipos de trabajo.

La entidad ha adoptado un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, y están previstas en el plan de igualdad medidas para su difusión a toda la plantilla, así como acciones de sensibilización y de formación en la materia.

La entidad ha difundido entre la plantilla las medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la normativa y se han aplicado siempre que ha sido necesario.



## 8. Cultura de la organización

La entidad ha formalizado su compromiso con la igualdad, a través de la adopción de este plan de igualdad, y contempla acciones de difusión del mismo, dirigidas a la plantilla. También se ha constituido una Comisión encargada de promover la igualdad en la gestión de personal del Ayuntamiento.

Se han puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.

Todas las personas que participan en cada una de las áreas de gestión de personal (selección, promoción, formación, salud laboral...) poseen formación especializada en género e igualdad de oportunidades.

La entidad cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en las administraciones públicas relativa a igualdad entre mujeres y hombres.

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **I Plan de igualdad del Ayuntamiento de Miajadas** tiene como objetivo general conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que conforman la plantilla de la entidad. Para conseguirlo, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad
2. Corregir las desigualdades detectadas en los diferentes ámbitos de la gestión de personal que realiza la entidad
3. Incorporar la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personal
4. Incrementar el conocimiento y sensibilización en materia de igualdad de todo el personal que trabaja en la entidad y, específicamente en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral



5. Fomentar un uso corresponsable de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Miajadas.

## **5. EJES Y MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MIAJADAS**

### **a. EJES DEL PLAN DE IGUALDAD**

A continuación, se desarrollan las distintas medidas a poner en marcha en el marco del **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Miajadas**, que se estructuran los siguientes ejes:

Eje 1.- Cultura de la organización

Eje 2.- Acceso a la entidad y condiciones laborales

Eje 3. Formación

Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad

Eje 5. Salud laboral

## **b. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **Eje 1. Cultura de la organización**

---

#### **Medida 1.1.- Difusión del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Se difundirá un comunicado de Alcaldía a toda la plantilla de la entidad relativo al compromiso adoptado en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión interna a través de la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades.

El documento de este I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Miajadas se publicará en la Web del Ayuntamiento y estará disponible en lugar y en formato accesible para su consulta por trabajadores y trabajadoras.

Responsable: Alcaldía

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Mes 1.

#### **Medida 1.2.- Comunicación Incluyente y utilización no sexista del lenguaje**

Mantenimiento y sistematización de la revisión y corrección de las comunicaciones públicas de la entidad para la eliminación de los usos sexistas del lenguaje e imágenes en las comunicaciones del Ayuntamiento, incluidas las convocatorias de empleo.

Se facilitará la participación de trabajadores y trabajadoras en del Ayuntamiento en acciones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje y comunicación incluyente.

Responsable: responsables de equipos o áreas en colaboración con la Comisión de igualdad

Calendarización: durante todo el desarrollo del plan

## **Eje 2.- Acceso a la entidad y condiciones laborales**

---

### **Medida 2.1. Análisis del impacto de género de los procesos de selección, estabilización de personal y promoción.**

Sistematización del análisis del impacto que tienen los procesos de selección y de estabilización de personal, con el fin de identificar posibles sesgos de género en el resultado de los mismos, que reviertan en un menor acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo, en una menor estabilidad en la entidad, o en fórmulas de contratación menos ventajosas.

Responsable: departamento responsable de gestión de personal, con la colaboración de la Comisión de Igualdad.

Calendarización: siempre que se pongan en marcha procesos de selección o de estabilización de personal.

### **Medida 2.2. Revisión de los procedimientos de acceso a la entidad, estabilización y promoción de personal**

Revisión de los procedimientos de selección y contratación de personal del Ayuntamiento, así como los de estabilización y promoción interna, con el fin de identificar y corregir aquellos elementos y prácticas estereotipadas que puedan estar teniendo como resultado:

- el menor acceso de trabajadoras a determinados puestos, categorías profesionales y áreas de la entidad,
- la mayor contratación de trabajadoras a tiempo parcial,
- la menor estabilidad en el empleo de las trabajadoras
- el menor acceso a puestos de responsabilidad o a puestos que tengan asignados determinados complementos.

Responsable: departamento responsable de la selección de personal, en coordinación con responsables de las diferentes áreas en las que se organiza la entidad

Calendarización: 2ª anualidad de desarrollo del plan. Primer semestre.



### **Medida 2.3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de personal y de promoción interna**

En todos los casos en los que proceda constituir tribunales para la selección de personal o para la promoción interna, se incluirá entre los criterios para su composición el respeto al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: departamento responsable de la selección de personal en colaboración con la Comisión de Igualdad

Calendarización: durante todo el desarrollo del plan de igualdad, cada vez que se constituyan tribunales de selección o promoción interna.

### **Medida 2.5. Inclusión de contenidos de igualdad en los temarios para procesos selectivos**

Generalización de la inclusión, en los temarios definidos para las pruebas de acceso al empleo público que convoque el Ayuntamiento, de contenidos relacionados con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las Administraciones públicas (normativa en materia de igualdad de obligado cumplimiento por la Administración local).

Responsable: departamento responsable de la selección de personal, en coordinación con responsables de las diferentes áreas en las que se organiza la entidad y con la Comisión de Igualdad

Calendarización: durante todo el desarrollo del plan de igualdad, cada vez que se convoquen procesos de selección que contengan pruebas de conocimientos.

### **Medida 2.6: Análisis de las retribuciones medias anuales por conceptos salariales y grupos profesionales**

Sistematización del análisis de las cuantías medias anuales percibidas por trabajadores y trabajadoras de cada grupo profesional en los diferentes conceptos que conforman la estructura retributiva del Ayuntamiento (retribuciones básicas y retribuciones complementarias), con el fin de identificar y corregir posibles brechas salariales en los diferentes grupos profesionales y conceptos retributivos.



Responsable: departamento responsable de la gestión de personal

Calendarización: al finalizar cada anualidad y cada vez que se produzcan cambios en la estructura retributiva de la entidad

## **Eje 3. Formación**

---

### **Medida 3.1. Detección de necesidades formativas del personal**

Puesta en marcha de un sistema de detección de necesidades formativas del personal del Ayuntamiento en todos los puestos de trabajo existentes en la entidad, que incluya la detección de necesidades de formación en materia de igualdad, con el fin de favorecer:

- El mejor desempeño del puesto de trabajo
- El desarrollo de la carrera profesional de trabajadores y trabajadoras
- La sensibilización y capacitación de todo el personal en materia de igualdad
- La adquisición de conocimientos y competencias transversales de trabajadores y trabajadoras

Responsable: departamento responsable de la gestión de personal, en coordinación con responsables de las diferentes áreas en las que se organiza la entidad y con la Comisión de Igualdad.

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Primer semestre. Se repetirá en cada anualidad de desarrollo del plan.

### **Medida 3.2. Plan de formación continua para el personal de la entidad**

Elaboración y puesta en marcha de un plan anual de formación continua para el personal de la entidad que contenga medidas dirigidas a facilitar la participación de trabajadores y trabajadoras en acciones formativas. Dentro de este plan se recogerán medidas destinadas a promover la mejora continua de la capacitación del personal y facilitar a trabajadores y trabajadoras la realización de cursos dentro del horario laboral. Se promoverá específicamente la mejora de la formación del personal responsable de



equipos y mandos intermedios sobre integración de la perspectiva de género en diferentes aspectos de la gestión.

El plan incluirá un sistema de indicadores que permitan su evaluación periódica desde una perspectiva de género.

Responsable: departamento responsable de la gestión de personal, en colaboración con responsables de las diferentes áreas

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Primer semestre. El plan se elaborará en el primer semestre la primera anualidad de desarrollo del plan y se evaluará y renovará en el primer trimestre de cada anualidad.

### **Medida 3.3.- Puesta a disposición del personal de la oferta formativa disponible en materia de igualdad**

Sistematización y difusión a todo el personal de la entidad de la oferta formativa anual en materia de igualdad de diferentes entidades, incluida la formación sobre violencia de género y violencia sexual: Diputación de Cáceres, Federación Española de Municipios y Provincias, Instituto de las Mujeres, y otras entidades que lleven a cabo programas de formación al personal de las Administraciones públicas.

Responsable: departamento responsable de la gestión de personal, en colaboración con la Comisión de Igualdad

Calendarización: En el primer semestre de cada anualidad. La información se actualizará siempre que se produzcan novedades en la oferta formativa de las diferentes entidades

## **Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad**

---

### **Medida 4.1. Recogida de información sobre necesidades del personal en materia de conciliación**

Puesta en marcha de una encuesta periódica para la recogida de necesidades de trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y



personal que permita recoger de manera sistemática información sobre necesidades del personal en esta materia y plantear mejoras en las medidas que ya aplica la entidad.

Responsable: Comisión de Igualdad

Calendarización: 2ª anualidad de desarrollo del plan. Primer trimestre.

#### **Medida 4.2. Sistematización de la mejora de los permisos legales de conciliación previstos en la ley**

Elaboración de un análisis de la posible ampliación por parte del Ayuntamiento de los supuestos que dan acceso a los permisos reconocidos legalmente para el cuidado, así como de la duración de los mismos, y ampliación de aquellos que, de acuerdo con los resultados de la encuesta periódica, se revelen como necesarios y sean viables para el Ayuntamiento.

Responsable: Comisión de Igualdad

Calendarización: 2ª anualidad de desarrollo del plan. Segundo trimestre.

#### **Medida 4.3.- Actualización y difusión permanentes de los derechos en materia de conciliación y de los recursos de apoyo.**

Actualización permanente y refuerzo de la difusión de información a toda la plantilla de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal recogidos en la normativa, y de las mejoras en dichos derechos adoptadas por el Ayuntamiento y de los recursos de apoyo a la misma disponibles en el territorio (residencias y centros de mayores, guarderías, comedores escolares, servicio de ayuda a domicilio, ludotecas, etc.).

Responsable: Comisión de igualdad, con la colaboración de la Concejalía responsable de infancia, mayores y /o servicios sociales.

Calendarización: 2ª anualidad de desarrollo del plan. Segundo trimestre. La recogida de información y elaboración de documentación informativa se realizará en el segundo trimestre de la segunda anualidad y se actualizará anualmente.

### **Eje 5. Salud laboral**

---



### **Medida 5.1. Revisión de la evaluación de riesgos laborales del Ayuntamiento desde una óptica de género**

Revisión de la evaluación de riesgos laborales del Ayuntamiento, con el fin de garantizar que se incluye una evaluación de los riesgos psicosociales, así como de los riesgos específicos relacionados con la salud sexual y reproductiva de las trabajadoras y trabajadores de todos los puestos de trabajo, y que se evalúan los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

Responsable: departamento responsable de salud laboral

Calendarización: Cuarto trimestre de la tercera anualidad de desarrollo del plan

### **Medida 5.2. Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**

Difusión de información a toda la plantilla del Ayuntamiento del rechazo de la entidad ante conductas que atenten contra la libertad y la integridad sexual y moral de trabajadores y trabajadoras y de la adopción de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsables: Alcaldía y Comisión de Igualdad.

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del Plan. Primer trimestre. Se informará al nuevo personal, en el momento de acceso a la entidad de la existencia de este protocolo.

### **Medida 5.3. Formación y sensibilización de la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

El Ayuntamiento facilitará la participación del personal en acciones de sensibilización y formación sobre la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, desarrolladas bien con fondos propios o bien, en la medida de lo posible, por otras entidades y organismos. Se facilitará expresamente la



formación en esta materia a las personas integrantes de la Asesoría Confidencial del Protocolo de Acoso y de la Comisión de Igualdad.

Responsables: departamento responsable de la gestión de personal, con la colaboración de la Comisión de Igualdad

Calendarización: durante todo el período de desarrollo del plan de igualdad, siempre que exista oportunidad de sumarse a campañas de sensibilización y/o de formación puestas en marcha por otras entidades.

#### **Medida 5.4. Difusión de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género**

Sistematización de la información y refuerzo de la difusión a toda la plantilla de información sobre los derechos laborales que contempla la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como de información sobre los recursos de atención a las víctimas de la violencia de género disponibles en el territorio.

Responsable: Alcaldía (como muestra de su compromiso con la lucha contra la violencia de género y la defensa y protección a las víctimas) y Comisión de Igualdad.

Calendarización: 1ª anualidad de desarrollo del plan. Cuarto trimestre. La información recogida se actualizará anualmente.

## **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

Para el seguimiento y la evaluación del **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Miajadas** se desarrollará, durante el primer trimestre de implementación del mismo, un sistema de indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que permitirán medir tanto las realizaciones (ejecución de las medidas recogidas en cada uno de los ejes) como los avances efectuados por la entidad en materia de igualdad: reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres identificadas, fortalecimiento y mejora de la capacitación de la entidad en relación con la integración de la perspectiva de género en la gestión de personal, avances en la sensibilización de todo el personal en igualdad y



ante el acoso sexual y por razón de sexo, mejoras en los derechos en materia de conciliación.

La Comisión de Igualdad será la responsable del seguimiento y evaluación del plan y las personas responsables de todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento serán las encargadas de asegurar la generación y sistematización de la información que permita el seguimiento y la evaluación del plan.

El seguimiento es un proceso continuo que alimenta el proceso de evaluación. La Comisión de Igualdad mantendrá reuniones de seguimiento del plan con los diferentes equipos implicados en la ejecución del mismo, con una periodicidad semestral.

Se establecen dos hitos de evaluación intermedia (al terminar la primera y la segunda anualidad) y una evaluación final, al terminar la tercera anualidad.