

# I Plan de igualdad de género del Ayuntamiento de Soto del Real

2022-2026



Asistencia técnica: Esther Castellanos Torres, PhD.  
Agente de Igualdad  
8 de noviembre de 2022

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.....</b>	<b>3</b>
<b>AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....</b>	<b>7</b>
<b>AGENTES CON IMPLICACION EN EL PLAN.....</b>	<b>7</b>
<b>2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1. Sobre la descripción de la plantilla.....</b>	<b>9</b>
Gráfico 1. Distribución de la plantilla según sexo .....	10
Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad.....	11
Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad (*) .....	11
Tabla 3. Distribución de la plantilla por sexo y áreas-departamentos.....	12
<b>2.2. Sobre el acceso al empleo .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Sobre la clasificación profesional .....</b>	<b>14</b>
Tabla 4. Distribución de la plantilla por sexo y vínculo contractual.....	14
Tabla 5. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación (personal funcionario, personal laboral y corporación política) .....	14
Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo, escala y grupo de titulación (personal funcionario) .....	15
Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de responsabilidad.....	16
<b>2.4. Promoción profesional.....</b>	<b>17</b>
Tabla 8. Distribución de la plantilla por sexo que han ascendido de nivel, categoría profesional y departamento.....	17
<b>2.5. Formación .....</b>	<b>18</b>
Sobre la formación interna de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.....	18
Gráfico 2. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación interna en el año 2021 .....	18

Tabla 9. Distribución de horas de formación y asistencia de mujeres y hombres a lo largo del 2021 .....	19
Tabla 10. Distribución de la formación interna realizada por según horas de los cursos y las horas de asistencia .....	19
Sobre la formación externa de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.....	19
Gráfico 3. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación externa en el año 2021 .....	20
Tabla 11. Distribución de formación externa realizada por mujeres y hombres a lo largo del 2021 .....	20
Tabla 12. Distribución de la formación según ayudas, permisos, jornada y sexo	22
<b>2.6. Retribución salarial .....</b>	<b>22</b>
Tabla 13. Distribución de la plantilla por sexo y retribución salarial mensual....	22
Gráfico 4. Estructura salarial según grupo de titulación en el año 2021 .....	23
<b>2.7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: .....</b>	<b>23</b>
<b>2.8. Salud laboral.....</b>	<b>25</b>
Tabla 14. Distribución de la plantilla por sexo y bajas laborales 2021.....	25
<b>2.9. Sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo .....</b>	<b>25</b>
<b>2.10. Conclusiones .....</b>	<b>27</b>
<b>3. LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>29</b>
<b>LÍNEA 1. GESTIÓN LOCAL DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....</b>	<b>29</b>
<b>LÍNEA 2. IGUALDAD EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CORPORACION LOCAL..</b>	<b>31</b>
<b>LÍNEA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....</b>	<b>32</b>
<b>LÍNEA 4: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO .....</b>	<b>33</b>
<b>LÍNEA 5: COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD .....</b>	<b>34</b>
<b>4. PROCESO DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>35</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Soto del Real en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIHM) y manifestando explícitamente su voluntad de incorporar los principios igualitarios en la cultura laboral y de organización de su consistorio, ha emprendido la tarea de desarrollar un Plan de Igualdad Laboral para el conjunto de trabajadoras y trabajadores de esta administración local, incorporando la perspectiva de género en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno, para contribuir así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

El Plan de Igualdad es un instrumento eficaz cuyo objetivo es lograr la igualdad real y efectiva entre las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Soto del Real, logrando un mayor nivel de equidad, mejorando sus condiciones de trabajo y la calidad de este.

### JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

---

Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes. Este mandato queda recogido, entre otras normativas, en la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**<sup>1</sup> (TREBEP) que indica:

“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

---

<sup>1</sup> 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 (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).

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 adelante TREBEP). La Disposición adicional séptima del texto refundido incluye la obligatoriedad de todas las Administraciones Públicas a 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.

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”.

Además, la Constitución Española, propugna como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico la igualdad en los artículos 1.1, 9.2 y 14. Así mismo contamos en nuestro ordenamiento jurídico con:

- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, supone la modificación en los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- ✓ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género
- ✓ Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ El Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, aprobado en diciembre 2017.
- ✓ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Según su propia exposición de motivos el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. (...) Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Encontramos por tanto la razón de ser de la Ley en la existencia de manifestaciones de discriminación por razón de sexo en nuestra sociedad, tanto directas como indirectas.

El **artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), define el Plan de Igualdad como un:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

En cuanto a su **implicación en la Administración Local**, la Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Así establece en su **Artículo 14** los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*
- 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
- 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
- 4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
- 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género.*
- 6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*

7. *La protección de la maternidad.*
8. *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar así como el fomento de la corresponsabilidad.*
9. *El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas y los agentes Sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*
10. *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*
11. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*
12. *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.*

Además, esta Ley establece una batería de iniciativas para eliminar la discriminación en diferentes ámbitos que tienen incidencia, tanto en la organización interna de las Entidades locales como en sus políticas.

A **nivel autonómico**, ya en el año 1983 con la aprobación de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, dice expresamente:

“promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural”.

Pero además contamos con las siguientes leyes y políticas públicas de igualdad y violencia de género:

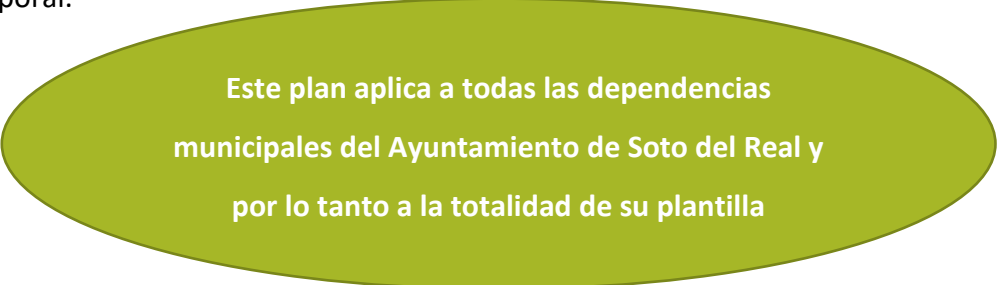
- ✓ Ley 5/2005 de 20 de diciembre, contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- ✓ Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016- 2021.
- ✓ Estrategia Madrileña contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual 2016-2021.
- ✓ Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. Prórroga 2022

En **ámbito local** la **Ley 7/1985, de 2 de abril**, Reguladora de las Bases del Régimen Local en su artículo 25.2 punto o) dice lo siguiente:

“El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género”.

#### **AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

Este Plan de Igualdad se aplicará a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Soto del Real, en todas sus formas tanto de carácter fijo como temporal.



Este plan aplica a todas las dependencias municipales del Ayuntamiento de Soto del Real y por lo tanto a la totalidad de su plantilla

Tendrá una vigencia de 4 años (2022-2026) desde su aprobación, y su inicio se producirá en el momento en que, con acuerdo firmado previo de la Comisión de Igualdad (representación paritaria por parte de sindicatos y representación del equipo de gobierno) sea aprobado mediante firma por el Pleno Municipal (o Junta de Gobierno).

#### **AGENTES CON IMPLICACION EN EL PLAN**



Alcaldía



Responsable  
de Recursos  
Humanos



Comisión de  
Igualdad



Plantilla  
municipal



Este documento que se presenta contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar fundamental de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

## 2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se ha trabajado con datos de carácter cuantitativo facilitados por el departamento de recursos humanos respecto a cuestiones como, por ejemplo, categorías profesionales, puestos de trabajo, tipos de vinculación contractual, conciliación, retribuciones, formación, etc. Esta información facilitada ha sido complementada para tener una visión del personal técnico municipal, utilizando datos cualitativos obtenidos con la organización de un taller diagnóstico y consulta a 15 informantes clave del personal técnico municipal del Ayuntamiento, realizada durante el mes septiembre a noviembre de 2021.

A continuación, se presentan las principales conclusiones del diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Soto del Real en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por área de análisis<sup>2</sup>.

Las áreas de análisis objeto de diagnóstico, y que están establecidas tanto en la Ley Orgánica 3/2007, tras su modificación por 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, son las siguientes:

- 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.

### 2.1. Sobre la descripción de la plantilla

En la actualidad, en el momento de realizar el diagnóstico, el Ayuntamiento de Soto del Real tiene un total de **77 personas en su plantilla, de las cuales 34 son mujeres y 43 son hombres**. Lo que supone en términos de la Ley Orgánica 3/2007, que estamos ante una

---

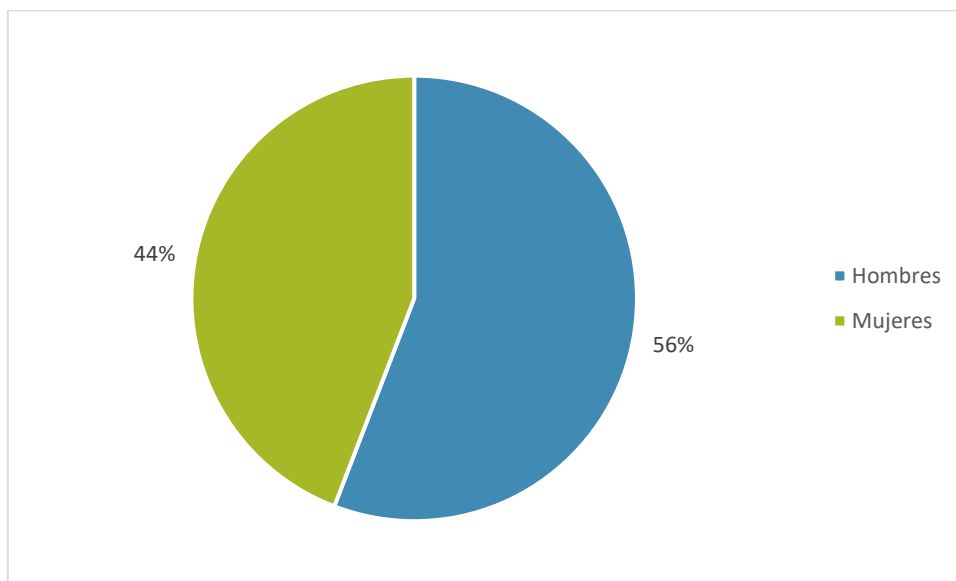
<sup>2</sup> La fuente de información de todos los datos ha sido facilitada por el Area de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Soto del Real y con la interlocución de la representante sindical del Sindicato Progreso. A partir de eso datos se muestran las tablas y gráficos sobre distintas dimensiones del diagnóstico.

administración pública con presencia equilibrada de mujeres y hombres, aunque con una tendencia hacia la masculinización.

*Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.*

*A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

Gráfico 1. Distribución de la plantilla según sexo



Atendiendo a la **edad** de la plantilla observamos un **grado de envejecimiento**: el 48% tiene 50 o más años. No hay plantilla menor de 30 años trabajando en el ayuntamiento. Por grupos de edad, la presencia de las mujeres es mayoritaria en el intervalo de quienes tienen entre 50 a 59 años, mientras que en el caso de los hombres es en el intervalo más joven de 40 a 49 años.

Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad

Edad	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>30-39</b>	5	15	7	16	12	16
<b>40-49</b>	10	29	18	42	28	36
<b>50-59</b>	13	38	13	30	26	34
<b>60-65</b>	6	18	4	9	10	13
<b>65+</b>	0	0	1	2	1	1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

Tabla 2. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad (\*)

Antigüedad	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/antigüedad
	N	%	N	%	N	%	
<b>Menos de 1 año</b>	7	21	3	7	10	13	70
<b>1 a 4 años</b>	2	6	5	12	7	9	29
<b>De 5 a 10 años</b>	5	15	8	19	13	17	38
<b>De 11 a 19 años</b>	12	35	17	40	29	38	41
<b>De 20 a 29</b>	2	6	9	21	11	14	18
<b>De 30 o más años</b>	6	18	1	2	7	9	86
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>44</b>

En el conjunto de la plantilla, el 38% tiene una antigüedad de entre 11 y 19 años, entre las mujeres supone el 35% y entre los hombres del 40%. La contratación reciente de mujeres ha sido mayor que en el caso de los hombres.

Respecto a la distribución de mujeres y hombres por áreas municipales se puede observar en la tabla 4<sup>3</sup> la segregación ocupacional, áreas como seguridad ciudadana,

<sup>3</sup> Para la construcción de esta tabla se ha optado por tomar de referencia las áreas de cada concejalía y servicios municipales, a saber:

1. Bienestar social: servicios sociales y personas mayores.
2. Cultura: Administración general de actividades culturales, biblioteca, escuela de música y el archivo municipal.
3. Deportes: Administración general de todas las actividades deportivas del municipio
4. Desarrollo local: desarrollo local, empleo, turismo y comercio; oficina de atención al consumo
5. Educación: Centros educativos públicos del municipio y servicios complementarios.

urbanismo y deporte con mayor presencia de hombres, mientras que entre las mujeres el 59% de ellas están en el área de recursos humanos, o el peso que tienen en el área de cultura.

*Tabla 3. Distribución de la plantilla por sexo y áreas-departamentos*

	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/áreas-departamento
	N	%	N	%	N	%	
<b>Bienestar social</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Cultura</b>	4	12	1	2	5	6	80
<b>Deportes</b>	4	12	8	19	12	16	33
<b>Desarrollo local</b>	1	3	0	0	1	1	100
<b>Educación</b>	0	0	2	5	2	3	0
<b>Hacienda y recursos humanos</b>	20	59	7	16	27	35	74
<b>Juventud e infancia</b>	0	0	1	2	1	1	0
<b>Medio ambiente</b>	0	0	2	5	2	3	0
<b>Medios de comunicación</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Participación ciudadana</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0%
<b>Sanidad</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0%
<b>Seguridad ciudadana</b>	2	6%	13	30%	15	19%	13%
<b>Urbanismo</b>	3	9%	9	21%	12	16%	25%
<b>Total</b>	34	100%	43	100%	77	100%	44%

6. Hacienda y Recursos humanos: contratación, transparencia, administración y servicios internos del Ayuntamiento
7. Juventud e infancia: Centros infanto juveniles y administración general de todas las actividades infanto-juveniles del municipio.
8. Medio ambiente: sostenibilidad ambiental, eficiencia energética y gestión del agua.
9. Medios de comunicación: comunicación, tecnología de la información y transición digital.
10. Participación ciudadana
11. Sanidad: centro de salud municipal
12. Seguridad ciudadana: Policía Local y Protección civil
13. Urbanismo: obras, servicios e infraestructura, urbanizaciones, mantenimiento de edificios municipales, parques y jardines.

Interesa del análisis de estos datos es, sin duda, la existencia de esos espacios que continúan funcionando a través de los estereotipos que masculinizan o feminizan determinadas actividades laborales.

Por último y en relación con la **representación legal de los y las trabajadoras**, cuenta 4 personas que ostentan el cargo de ser delegadas sindicales de personal laboral: 2 hombres y 1 mujer. Luego hay un hombre que es delegado sindical de personal funcionario.

1. Central Sindical Independiente y de funcionarios
2. Progresía Sindicato

Respecto a la regulación de las condiciones laborales, el Acuerdo-Convenio vigente es desde el 2008, ya que actualmente se está en proceso de negociación – aprobación.

## **2.2. Sobre el acceso al empleo**

La selección y contratación del personal para trabajar en el ayuntamiento esta canalizada con las siguientes premisas:

- Oferta de Empleo Público (OEP). Como su nombre indica, se trata de un documento que marca las necesidades de recursos humanos que va a presentar la Administración Pública en un periodo de tiempo determinado.
- A través de ayudas y subvenciones
- Cubrir vacantes
- Programas de empleo
- Estabilización del empleo temporal

Como estrategias de reclutamiento se utiliza la gestión directa por el área de recursos humanos mediante la oposición, el concurso, y el concurso oposición. Las estrategias principales que utiliza la organización para la realización de procesos de selección son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, y/o oposición. Para las categorías E, C1, C2, A2, A1 el acceso al cuerpo del funcionariado está regulado mediante oposición, concurso, y concurso oposición. Para el personal Laboral lo que establezca el convenio colectivo. Los criterios de selección que se aplican dependen de la plaza vacante; se requiere la titulación académica necesaria y la superación del proceso selectivo. No se aplican criterios de selección personales. como Administración

Pública, el Ayuntamiento provee los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. No existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres a la organización, aunque ello no impide una segregación horizontal y vertical de género derivada de la propia segregación social estructural.

### 2.3. Sobre la clasificación profesional

En lo que respecta a las clases de personal se observa que hay datos casi simétricos de personal funcionario y laboral en el ayuntamiento de Soto del Real, un 48% y un 45% respectivamente.

*Tabla 4. Distribución de la plantilla por sexo y vínculo contractual*

Vínculo contractual	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/vínculo
	N	%	N	%	N	%	
Personal funcionario	17	50	20	47	37	48	46
Personal laboral	14	41	21	49	35	45	40
Corporación política	3	9	2	5	5	6	60
Tasa de temporalidad	9 de 77		1 de 77		10 de 77		

Entre el personal funcionario de carrera, las mujeres representan el 46% de la plantilla con esa vinculación contractual y el 40% es personal laboral. La tasa de temporalidad es mayor en ellas.

*Tabla 5. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de titulación (personal funcionario, personal laboral y corporación política)*

Grupo titulación	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
A1	2	6	3	7	5	6	40
A2	4	12	1	2	5	6	80
B	1	3	3	7	4	5	25
C1	7	21	14	32	21	27	33
C2	13	39	6	14	19	25	68
E	1	3	9	20	10	13	10
Personal laboral (**)	2	6	6	14	8	10	25
Corporación política	3	9	2	5	5	6	60

(\*\*) Personal laboral sin adscripción a grupo de titulación

De entre las mujeres, el 39% pertenece al grupo de titulación C2, mientras que en el caso de los hombres es en el grupo C1 donde tienen más peso, junto con el grupo E. Ellas tienen peso diferencial en el grupo de titulación A2. Respecto a la escala se aprecia en la tabla 5 la segregación de mujeres y hombres por grado y escala.

Respecto al personal funcionario, mientras que los hombres tienen peso en la escala especial, las mujeres se encuentran mayoritariamente en la escala general de la administración. Habiendo equidad entre los sexos en la escala técnica de habilitación nacional. En este sentido, las mujeres salen fortalecidas cuando los criterios de selección y promoción son objetivos, y rige el principio de capacidad y mérito.

*Tabla 6. Distribución de la plantilla por sexo, escala y grupo de titulación (personal funcionario)*

Grupo de titulación	Escala						Total
	Administración General		Administración Especial		Habilitado nacional		
	M	H	M	H	M	H	
A1	0	1	0	0	2	2	5
A2	2	0	0	0	0	0	2
B	0	0	0	0	0	0	0
C1	4	0	2	13	0	0	19
C2	8	2	0	1	0	0	11
E	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>37</b>

Ahora bien, si se toma en cuenta la distribución de mujeres y hombres, independientemente de la escala o el vínculo contractual, sino por grupo de responsabilidad, se observa en la tabla 7 como de las 34 mujeres que trabajan en el ayuntamiento 13 de ellas ocupan puestos de auxiliar administrativas, en el caso de los hombres ocupan puestos de responsabilidad subalterna (17) y de seguridad ciudadana (13). Se aprecia por tanto la segregación ocupacional, la masculinización de la policía local y la feminización de determinados grupos de responsabilidad.



Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo y grupo de responsabilidad

Grupo responsabilidad <sup>4</sup>	Mujeres		Hombres		Total		%mujeres/grupo
	N	%	N	%	N	%	
Concejalas/es	6	2	6	3	12	9	50
Directiva	3	9	2	5	5	6	60
Mando intermedio	4	12	2	5	6	8	67
Responsable administrativa y de gestión	1	3	4	9	5	6	20
Administrativa	5	15	1	2	6	8	83
Auxiliar administrativa	13	38	2	5	15	19	87
Técnica	0	0	0	0	0	0	0
Subalterna	3	9	17	40	20	26	15
Seguridad ciudadana	2	6	13	30	15	19	13
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>44</b>

<sup>4</sup> Para las categorías que vienen recogidas en la columna de esta tabla sobre “el grupo de responsabilidades” de la plantilla se ha utilizado la referencia metodológica del *I Plan para la igualdad de género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz 2016-2018. Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz.*

Cada grupo corresponde a:

1. Función Directiva: Incluye Direcciones y Jefaturas A y B.
2. Mandos Intermedios: Incluye resto de responsables con personas a su cargo, Jefaturas C y D, Responsables de Unidad, Supervisoras/es, Capataces, Encargadas/os, Jefas/es de Equipo, etc.
3. Responsabilidad Administrativa y de Gestión: Incluye Jefaturas Administrativas, Técnicas/os de Administración General, Responsables de Servicios, Coordinadoras/es.
4. Administrativa: Incluye administrativas/os.
5. Auxiliar Administrativa: Incluye auxiliares administrativas/os.
6. Técnica: Incluye Técnicas/os Medias/os y Superiores de la Administración Especial.
7. Subalterna: Incluye personal de oficios, de limpieza, de servicios de información, auxiliares de clínica y enfermería, conserjes, ayudantes, operadoras/es, vigilantes de aparcamiento.
8. Seguridad Ciudadana: Miembros de la Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios

## 2.4. Promoción profesional

Respecto a la promoción profesional se observa en la tabla 8 que en el último año hay 15 personas que han ascendido de nivel, de éstas 13 son hombres, por lo tanto se aprecia una brecha de género en la promoción profesional.

Si se tiene en cuenta la promoción profesional en el último año pero por categoría profesional han sido 2 personas en la categoría de Seguridad Ciudadana las que han ascendido, siendo éstas hombres.

Según los datos proporcionados por Recursos Humanos del Ayuntamiento, en el resto de las categorías y departamentos no ha habido promoción profesional.

*Tabla 8. Distribución de la plantilla por sexo que han ascendido de nivel, categoría profesional y departamento*

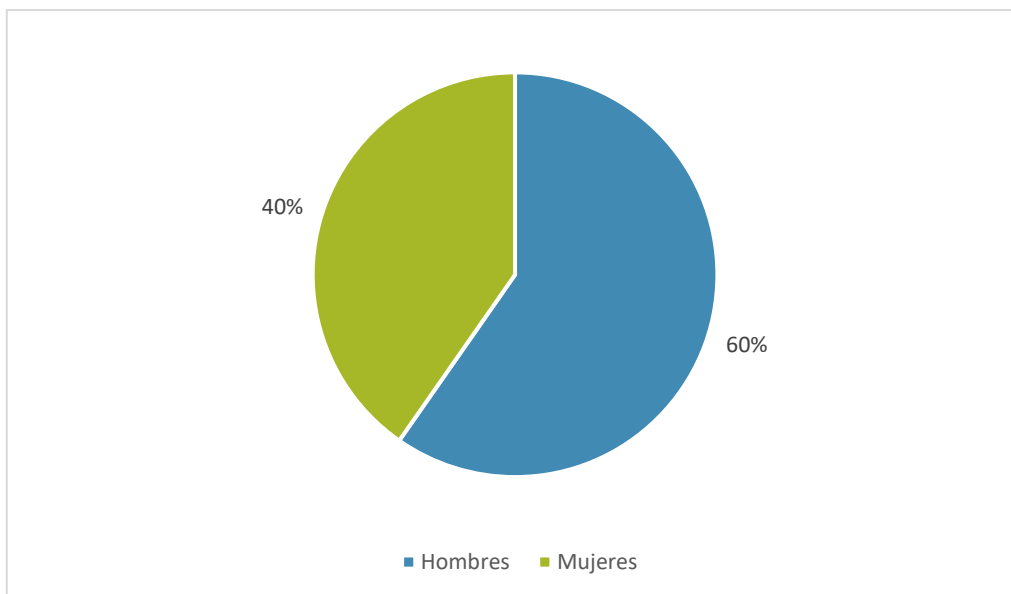
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
En el último año	15	2	13
En el año anterior	0	0	0
Hace dos años	0	0	0
Hace tres años	0	0	0
Hace cuatro años	0	0	0
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
Función directiva	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0
Responsable administrativa y de gestión	0	0	0
Administrativa	0	0	0
Auxiliar administrativa	0	0	0
Técnica	0	0	0
Subalterna	0	0	0
Seguridad ciudadana	2	0	2
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos/áreas/ servicios	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
Seguridad Ciudadana	15	2	13

## 2.5. Formación

Sobre la formación interna de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.

Según los datos facilitados para la realización de este diagnóstico, a lo largo del año 2021 se han realizado un total de 4 cursos de **formación interna** habiendo participado un total de 67 personas (27 mujeres y 40 hombres), lo que supone que hay un 60% de hombres que recibido formación frente al 40% de las mujeres.

*Gráfico 2. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación interna en el año 2021*



El total de horas acumuladas de los 4 cursos y de horas de asistencia a los mismos ha sido de 66 horas, no habiendo diferencia entre mujeres y hombres. Sin embargo, si se tienen en cuenta las horas por cada curso la distribución de asistencia si se aprecian diferencias entre mujeres y hombres, tal y como se ve en la tabla 9. Uno de los cursos de 3 horas de duración su participación y asistencia se da mayormente en el caso de los hombres, 16 frente a 7 mujeres.

*Tabla 9. Distribución de horas de formación y asistencia de mujeres y hombres a lo largo del 2021*

	Mujeres	Hombres
1. Curso de 30 horas	4	4
2. Curso de 30 horas	0	1
3. Curso de 3 horas	16	19
4. Curso de 3 horas	7	16
Total personas asistencia cursos	27	40

*Tabla 10. Distribución de la formación interna realizada por según horas de los cursos y las horas de asistencia*

<b>Horas de asistencia en los cursos de formación</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Menos de 10 horas	58	23	35
De 30 a 39 horas	9	4	5

Sobre la formación externa de mujeres y hombres trabajadores del Ayuntamiento de Soto del Real.

En relación con la **formación externa** realizada por el personal del ayuntamiento, según los datos proporcionados, el número de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo ha sido de 80 horas.

En cuanto al tipo de acción formativa en la tabla 11 figura la distribución por tipo de curso y quienes lo han realizado.

Según consta, las mujeres participan frecuentemente en los cursos de formación. Por lo que cabe señalar que son más las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento las que han optado por realizar cursos ofertados desde fuera de la corporación local que los hombres de la plantilla municipal. En este caso el esfuerzo formativo se realiza en esta organización, en mayor proporción por parte de las mujeres. En el sentido inverso

sucede con la formación interna donde tienen mayor peso los hombres como se ha visto en el gráfico 2.

Gráfico 3. Distribución del personal del Ayuntamiento que ha participado en formación externa en el año 2021

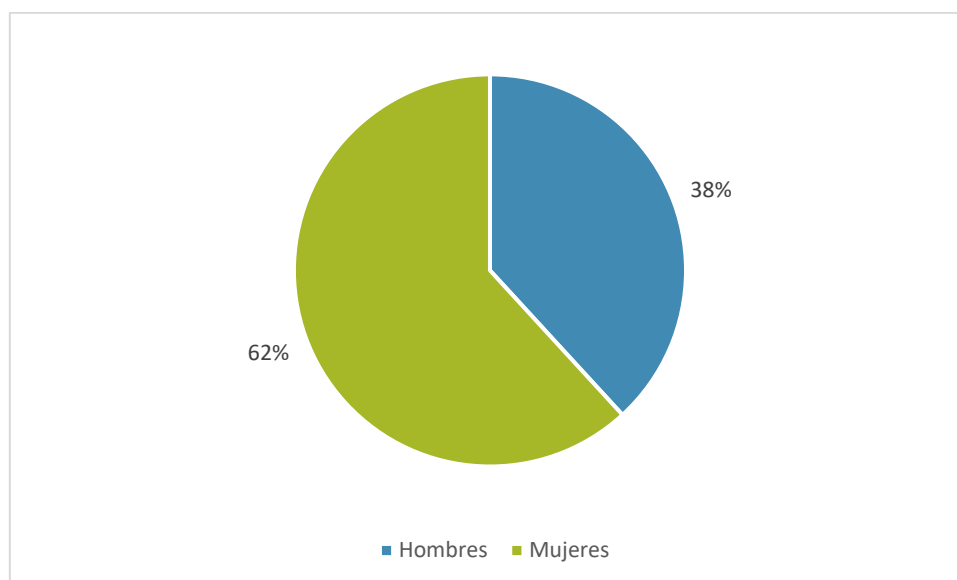


Tabla 11. Distribución de formación externa realizada por mujeres y hombres a lo largo del 2021

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
Adolescencia, sexismo y violencia de género	1	0	1
Deporte adaptados personas con discapacidad en infraestructuras y actividades deportivas en Ayuntamientos	1	0	1
Emergencias ambientales, el papel de las EELL	1	0	1
Espacios naturales protegidos competencia de los municipios	1	0	1
Formación en voluntariado	1	0	1
Gestión de recursos e instalaciones deportivas municipales	1	0	1
Márketing deportivo y búsqueda de recursos en las EELL: el patrocinio en los eventos	1	0	1
Promoviendo la participación con jóvenes: los consejos locales de juventud	1	0	1
Formación policial	14	1	13
Atención al ciudadano a través de las redes	1	1	0
Atención presencial y telefónica al ciudadano	1	1	0
Ciberseguridad para usuarios	1	1	0
Documentos electrónicos. Expediente electrónico. Ley de Transparencia	1	1	0
El papel de las Administraciones Públicas ante las trabajadoras víctimas de violencia de género	1	1	0
El régimen jurídico de las subvenciones 2018	1	1	0

EOI B2 Ingles (135 horas 20-21)	1	1	0
Ergonomía en el puesto de trabajo	1	1	0
Gestión de nóminas y seguros sociales	1	1	0
Gestión eficaz de reuniones por videoconferencia	1	1	0
Habilidades atención al ciudadano	1	1	0
Interconexión de registros, REC, SIR, ORVE	1	1	0
Lenguaje claro, instrumento de accesibilidad cognitiva para los técnicos de la AALL	1	1	0
Ley 39/2015	1	1	0
Ley Orgánica de Protección de Datos. Especialidades, aspectos prácticos de su aplicación	1	1	0
Objetivos de la Agenda 2030: Repercusión en las EELL	1	1	0
Office para principiantes	1	1	0
Office para usuarios avanzados	1	1	0
Ofimática y software libres	1	1	0
Organización del trabajo administrativo	1	1	0
Presupuestos y contabilidad de las Corporaciones Locales	1	1	0
Prevención de riesgos laborales en la administración local	1	1	0
Procedimiento administrativo	1	1	0
Procedimiento administrativo completo	1	1	0
Redacción de documentos e informes	1	1	0
Señalización accesible y comprensible	1	1	0
Teletrabajo: dirección de equipos y reuniones a distancia	1	1	0
Transformación digital: cambios en procesos de trabajo y digitalización de tareas	1	1	0
Igualdad retributiva en las Administraciones Públicas	2	2	0
Inglés intermedio B2	3	3	0

Se observa que parte de la plantilla 3 mujeres y 1 hombre han realizado formación relacionada con la igualdad de género, específicamente en la igualdad retributiva y en violencia de género. Así mismo, respecto a la formación policial hay claramente una diferencia entre mujeres y hombres, en consonancia con los datos de la promoción profesional.

Se considera conveniente contar con herramientas de detección de necesidades formativas, que incorporen la perspectiva de género, así como con herramientas de recuento y de evaluación de las formaciones recibidas, que permitan una mejora continua de los procesos formativos realizados.

Tabla 12. Distribución de la formación según ayudas, permisos, jornada y sexo

	Total	Mujeres	Hombres
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másteres, postgrados, etc.)	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	Formación puntual sin curso		
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	No consta		
<b>Nº permisos para la concurrencia a exámenes</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0

## 2.6. Retribución salarial

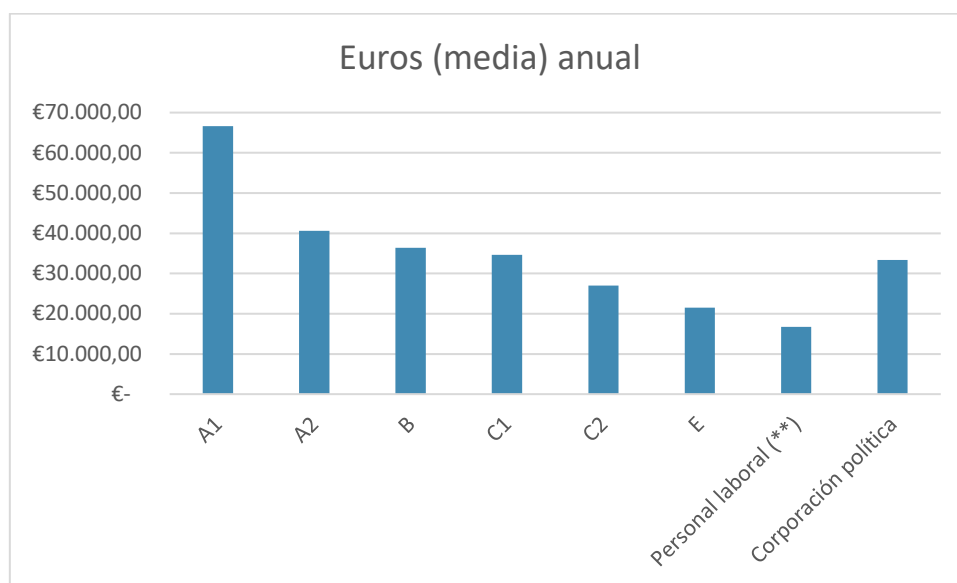
La retribución salarial de la plantilla de los y las trabajadoras es resultado de varios factores: el grupo de titulación, el vínculo contractual (personal funcionario / personal laboral), el grupo competencial, la antigüedad, etc. Un análisis general del salario anual de 2021 por grupos refleja que hay una equidad entre mujeres y hombres por cada grupo de titulación.

Tabla 13. Distribución de la plantilla por sexo y retribución salarial mensual

Grupo titulación	Mujeres	Hombres	Total	Brechas salarial (Smujer-Shombre)
	Euros (media)%			
A1	4757,19	4757,19	4757,19	0
A2	2897,84	2897,84	2897,84	0
B	2599,38	2599,38	2599,38	0
C1	2474,39	2474,39	2474,39	0
C2	1926,55	1926,55	1926,55	0
E	1533,50	1533,50	1533,50	0
Personal laboral (**)	1196,09	1196,09	1196,09	0
Corporación política	2384,65	2384,65	2384,65	0
<b>Total</b>	<b>2196,62</b>	<b>2196,62</b>	<b>2196,62</b>	<b>0</b>

(\*\*) Personal laboral sin adscripción a grupo de titulación

Gráfico 4. Estructura salarial según grupo de titulación en el año 2021



Se toma el salario medio mensual percibido del mes de noviembre de 2021 según el grupo de titulación si son personal funcionario y sus categorías, si es personal laboral y personal político los datos facilitados son del salario mensual del mes noviembre de 2021<sup>5</sup>

## 2.7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

El Artículo 48. Permisos del personal funcionarios público de la TREBEP (**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. [BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015](#)**), establece las causas por las que se puede reducir la jornada

- (1) Reducción de jornada por cuidado de menores.
- (2) Reducción de jornada por cuidado de mayores o personas con discapacidad
- (3) Reducción de jornada por cuidado de familiar en situación de dependencia
- (4) Reducción de jornada por interés particular.
- (5) Reducción de jornada por violencia de género.
- (6) Reducción de jornada por violencia terrorista.

---

<sup>5</sup> (anual dividido en 14 pagas)



(7) En el caso de la plantilla del ayuntamiento de Soto del Real, un hombre se acogió a la primera causa, redujo su jornada por cuidado de menores, y por otro lado una mujer se acogió a la tercera causa, es decir reducción de jornada por cuidado de familiar en situación de dependencia.

Para la realización de este diagnóstico se han facilitado los datos totales de la anualidad 2021 que están relacionados con las medidas específicas relativas a la conciliación laboral, familiar y personal, se conoce por tanto cuantas personas <sup>6</sup>se han acogido a ellas, tales como el uso de mecanismos legales de conciliación:

- ✓ Reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas: 1 trabajadora por cuidado de hijo con enfermedad grave crónica.
- ✓ Acudir a servicios sanitarios: 980 horas (130 jornadas laborales)
- ✓ Flexibilidad en la entrada y salida en la jornada: concesiones horarios flexibles por conciliación en 2021: 1.
- ✓ Permisos de maternidad y paternidad, de lactancia: 318 horas (43 jornadas).
- ✓ Permisos por fallecimiento de familiar/enfermedad de familiar: 477 horas (63 jornadas)
- ✓ Otras medidas: Teletrabajo: en 2021 tenían concedido teletrabajo: 24 de una media de 97 trabajadores.

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”. Por lo tanto es fundamental poder recoger esta información que permita conocer cuáles son las estrategias de conciliación que lleva a cabo el ayuntamiento y como el presente plan puede ayudar a su implementación.

---

<sup>6</sup> Sería recomendable generar medidas en el plan que proporcione los datos desagregados por sexo, con el fin de conocer cuantas trabajadoras se han acogido a la medida y cuantos trabajadores igualmente lo han hecho.

## 2.8. Salud laboral

Si se atiende el **absentismo laboral** durante el año 2021, del total de la plantilla el 52% toma baja laboral.

Esta principalmente se ha generado a partir de las bajas laborales por enfermedad común y accidente no laboral, en menor medida por Covid 19 y solo en 2 casos por accidente de trabajo. Hay diferencias significativas entre mujeres y hombres, en su caso tuvieron peso las bajas por Covid 19 (6 y 11 bajas respectivamente) y en el sentido inverso hay más mujeres que causaron baja por enfermedad común y accidente no laboral.

*Tabla 14. Distribución de la plantilla por sexo y bajas laborales 2021.*

Tipos de baja laboral	Mujeres	Hombres	Total
Accidente de trabajo	1	1	2
Covid'19 (consideradas AT)	6	11	17
Enfermedad común y accidente no laboral	14	7	21

## 2.9. Sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo

El ayuntamiento de Soto del Real no cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

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 trabajadores y trabajadoras. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 dice lo siguiente:

### **Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en el artículo 48 establece que:

**Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

1. 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Por todo ello se recomienda que se tomen medidas relacionadas a través de la implementación de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y éste se incluya en la evaluación de riesgos laborales.

En conclusión, el Ayuntamiento actualmente no cuenta con un Protocolo específico para prevenir y denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el caso de que estas conductas se produzcan, ni con sistema de garantía para evitar los efectos del acoso

sexual en la promoción. Ello debería corregirse en el Plan de Igualdad, al amparo del artículo 27 de la LOI 3/2007, apartado 3 “c) *La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*”

Así mismo es obligatorio para toda la Administración pública tenerlo según se refiere en la ley de igualdad en el **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

## **2.10. Conclusiones**

Al tener en cuenta que la proporción del personal que trabaja en la organización es relativamente equilibrada, recayendo el porcentaje mayor sobre la población masculina (56%), el Plan de Igualdad debería dirigirse a intentar promover un mayor equilibrio, sobre todo en las áreas donde se ha detectado segregación horizontal, en concreto en las áreas que están masculinizadas.

El Plan de Igualdad deberá prever una revisión del sistema informático para adaptarse al mandato legal, que recoja todos los datos sistemáticamente desagregados por sexo, y se puedan activar acciones concretas, entre otras, un estudio que incluya la

compensaciones salariales, extrasalariales, y las categorías profesionales, que no están disponibles en el momento de realizar el diagnóstico, así como cruzar los datos con la cualificación formativa, para averiguar si pudiera existir una supracualificación de las mujeres.

El Plan de Igualdad debería dirigirse a ofrecer una orientación que facilitase la incorporación de la perspectiva de género en las contrataciones y próximos planes de empleo, mediante formación en materia de igualdad, que promueva y fomente el desarrollo de programas igualitarios.

Se propone incorporar acciones positivas para garantizar la igualdad efectiva, en todas las categorías donde las mujeres se encuentren infra-representadas.

Se deberá hacer un tratamiento integral sobre la cuestión de la conciliación y la corresponsabilidad en el Plan, garantizando que la divulgación de las medidas de conciliación es universal, y poniendo especial atención en los riesgos psicosociales que se atribuyen a los hombres para el disfrute de estas.

Respecto a la formación de la plantilla, se considera conveniente contar con herramientas de detección de necesidades formativas, que incorporen la perspectiva de género, así como con herramientas de recuento y de evaluación de las formaciones recibidas, que permitan una mejora continua de los procesos formativos realizados. También sería deseable contar con datos actuales sobre el nivel formativo del personal de la organización.

En cuanto a Salud Laboral, se recomienda seguir avanzando en el cumplimiento de la legislación (LO 3/2007) en cuanto a la incorporación del principio de igualdad de manera transversal, no solo atendiendo a casos de embarazo o lactancia, así como se recomienda también hacer un estudio sobre la etiología de las causas de los AT y las IT para analizar si las causas pudieran tener relación con factores relacionados con el género.

Por último, se recomienda redactar y aprobar el Protocolo para la prevención y actuación del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, y facilitar la formación específica necesaria a las personas que implicadas, así como la sensibilización suficiente a toda la plantilla para prevenir dichas situaciones y actuar en el caso de que se produjesen.

### 3. LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A la luz de los resultados del diagnóstico y las recomendaciones propuestas, los objetivos que persigue este Plan de Igualdad al menos deberían ir en consonancia con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007. Se quedan plasmados en las siguientes líneas de acción.

**Nota Aclaratoria:**

Dado que el I Plan Igualdad del Ayuntamiento se implementará, de manera paralela al I Plan de Igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real (2022-2026), se hace preciso establecer un proceso de trabajo coordinado entre uno y otro Plan, a fin de que no se produzcan solapamientos.

<b>LÍNEA 1. GESTIÓN LOCAL DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b>	Incorporar la transversalidad de género en las políticas de la Administración Municipal.		
<b>Objetivos específicos</b> 1.1. Dar cumplimiento a la LÍNEA 1. IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA CORPORACION LOCAL del I Plan de Igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real (2022-2026) en aquellas acciones que sean directamente implicadas.			
<b>ACCIONES</b>			
Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Dotación de recursos para la implementación del plan (personales, económicos, técnicos...)	Todas las áreas/ Concejalía de Igualdad	Recursos destinados
2	Consideración de la perspectiva de género en el diseño de los presupuestos municipales	Todas las áreas/ Concejalía de Igualdad	Grado de aplicación de la perspectiva de género en el presupuesto municipal
3	Creación la figura técnica de agente de igualdad	Concejalía de Igualdad y Recursos Humanos	Existencia de la figura técnica agente de igualdad
4	Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados del Ayuntamiento y en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal, comisiones informativas, tribunales de selección de personal, órganos consultivos.	Todas las áreas	Nº y porcentaje de órganos colegiados con presencia equilibrada. Motivos por los que no se ha podido dar presencia equilibrada

5	Incorporación de la variable sexo en formularios, solicitudes y cualquier otro soporte de recogida de datos de la ciudadanía del Ayuntamiento y de su sede electrónica	Todas las áreas	Variable incorporada Se debe tender al 100% de documentos en los que se pueda incorporar
6	Recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada: en los registros, en las memorias de actuación, en los servicios prestados a la ciudadanía, personas usuarias de actividades, etc.	Todas las áreas	% de documentos / soportes con datos desagregados Se debe tender al 100%
7	Realización y aprobación de una Ordenanza reguladora del uso y fomento de una comunicación no sexista y no discriminatoria e inclusiva en el conjunto de las áreas municipales de Soto del Real.	Todas las áreas/Concejalía de Igualdad	Ordenanza aprobada % de medidas que dicta la ordenanza Al menos el 50%
8	Realización y aprobación de una Instrucción relativa a la incorporación de cláusulas sociales de igualdad dentro de los procedimientos de contratación pública y en las subvenciones que otorgue el Ayuntamiento de Soto del Real y entidades del sector público municipal.	Todas las Concejalías (que realicen redacción de prescripciones técnicas) / Intervención AEDL	Instrucción aprobada % de contratos que incluyen las cláusulas de igualdad % de subvenciones que incluyen las cláusulas de igualdad Deben estar incluidos en el 100% de las subvenciones y contratos al finalizar el plan
9	Desarrollo y/o divulgación de acciones formativas dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento así como a la Policía Local en materia de igualdad de género y no discriminación, así como en todas aquellas áreas en las que es imprescindible transversalizar la igualdad.	Personal/ Concejalía de Igualdad	Nº de acciones realizadas (al menos 1 acción anual) Nº de participantes por sexo Nº de áreas que han participado Evaluación de satisfacción
10	Difusión del plan internamente llegando a todo el personal	Personal	Nº y tipo de medios empleados para su difusión % de personal alcanzado (debe llegar al 100% del personal estable del Ayuntamiento)

<b>LÍNEA 2. IGUALDAD EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CORPORACION LOCAL</b>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.</p>
--	---

**Objetivos específicos**

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación y acceso al empleo municipal.
- 1.2. Promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- 1.3. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- 1.4. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

**ACCIONES**

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Constitución de mesas técnicas de contratación para abordar la igualdad efectiva en el acceso al empleo de trabajadores y trabajadoras	Recursos humanos e igualdad	Constitución de la mesa de contratación: si/no
2	Establecimiento de medidas específicas que favorezcan el acceso de las mujeres a las profesiones u oficios en los que las mujeres estén subrepresentadas, así como la inclusión de una cláusula por la que, en caso de existir igualdad en la formación, se dé prioridad a las mujeres, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo.	Recursos Humanos	Nº y tipo de medidas establecidas Inclusión de la cláusula: si/no
3	Inclusión en los temarios de las convocatorias de empleo del ayuntamiento la legislación de políticas de igualdad	Recursos Humanos	Número de convocatorias en las que se incluye
4	Establecimiento de criterios de valoración de méritos en los sistemas de provisión de puestos de trabajo los cursos en materia de igualdad de género, así como en la promoción de carrera profesional.	Recursos Humanos	Número de convocatorias y procesos donde se valore este mérito
5	Seguimiento anual cuantitativo del movimiento de plantilla en cuanto a incorporaciones y promociones desagregado por sexo.	Recursos Humanos	Número de plantilla anual que ha accedido a promociones desagregado por sexo.



6	Seguimiento anual de la realidad de salarial de la plantilla desagregada por sexo, grupo de titulación y grado de responsabilidad	Recursos Humanos	Informe de seguimiento realizado: si/no
---	---	------------------	---

<b>LÍNEA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>	<b>Objetivo general</b> Potenciar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal municipal, sin menoscabo de la promoción profesional, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta, especialmente la derivada por la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares etc.
--	---

<b>Objetivos específicos</b> 3.1. Sensibilizar institucionalmente en materia de corresponsabilidad y conciliación al conjunto de la plantilla municipal. 3.2. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal municipal.
---

**ACCIONES**

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Realización de un folleto/dossier informativo dirigido a toda la plantilla sobre las medidas y derechos existentes para la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de aplicación en el ayuntamiento, así como el procedimiento de solicitud de estas	Recursos humanos	Folleto realizado: si/no
2	Difusión del folleto a la plantilla municipal de las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral a través de medios internos y tableros de anuncios.	Recursos humanos	Mecanismos de difusión realizado Nº de plantilla desagrado por sexo que conoce el folleto
3	Creación de un buzón de sugerencias o cuenta de correo electrónico para recoger sugerencias del personal en medidas de conciliación.	Igualdad, Comunicación, Informática	Campañas realizadas para el uso del recurso. Datos del buzón o cuenta de correo
4	Seguimiento anual que indique de manera desagregada quienes se han ido acogiendo a las diferentes medidas de conciliación.	Recursos humanos	Informe de seguimiento anual realizado: si/no
5	Establecimiento del criterio como fomento de la corresponsabilidad familiar, conviniendo que las reuniones y sesiones de trabajo con personal técnico y político se harán respetando en lo posible el horario laboral, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral con la vida laboral, de manera que eviten horarios fuera de la jornada habitual de	Recursos Humanos para dar la indicación. Responsables de todas las Áreas	Número de reuniones entre personal técnico y político y horario de estas.

	trabajo. Se determinará la hora de inicio y de finalización de estas.		
--	---	--	--

<b>LÍNEA 4: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO</b>	<b>Objetivo general</b> Promocionar un clima laboral libre de violencia previniendo cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual, por razón de sexo, orientación sexual, en el ámbito laboral.
---	--

<b>Objetivos específicos</b> 4.1. Considerar la salud laboral con perspectiva de género 4.2. Facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía adecuada para poder informar y denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento de sus derechos.
---

### ACCIONES

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Revisión de los procedimientos asociados a la salud laboral de la plantilla para incorporar la perspectiva de género, considerando todas las variables relacionadas con el sexo en relación con el control de vigilancia de la salud.	PRL	Número de procedimientos revisados Datos de control de vigilancia de salud desagregados
2	Elaboración de un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento de Soto del Real	Recursos humanos, PRL, Igualdad, Sindicatos, Policía	Realización del protocolo: si/no
3	Difusión del Protocolo entre la plantilla municipal	Comunicación	Número de acciones de difusión del Protocolo
4	Implementación del Protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo	Recursos humanos, PRL, Igualdad, Sindicatos, Policía	Informe anual de seguimiento

<b>LÍNEA 5: COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD</b>	<b>Objetivo general</b> Favorecer un cambio de actitudes en la plantilla en favor de la igualdad y en todos los ámbitos municipales a través de un uso efectivo de la comunicación igualitaria, no sexista, inclusiva, no discriminatoria y exenta de estereotipos de género.
---	--

**Objetivos específicos**

5.1. Dar cumplimiento a la acción nº7 de la línea 1 del presente Plan y en consonancia con el I Plan de Igualdad de género para la ciudadanía de Soto del Real (2022-2026)

5.2. Garantizar un uso inclusivo del lenguaje, que favorezca un rechazo de las discriminaciones en el uso del lenguaje y las imágenes, poniendo especial cuidado en las convocatorias de plazas públicas y bolsas de empleo.

**ACCIONES**

Nº	Acción	Área responsable/ implicada	Indicadores de seguimiento
1	Realización y aprobación de una Ordenanza reguladora del uso y fomento de una comunicación no sexista y no discriminatoria e inclusiva en el conjunto de las áreas municipales de Soto del Real.	Todas las áreas/Concejalía de Igualdad	Ordenanza aprobada % de medidas que dicta la ordenanza Al menos el 50%
2	Elaboración de un manual de estilo en el que toda la documentación emitida es revisada correctamente, y que todos los nuevos documentos o comunicaciones se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.	Comunicación Secretaría	Manual de estilo realizado: si/no Número de cambios realizados Tipo de soportes modificados
3	Impartición de formación sobre comunicación no sexista, tanto escrita como a través de las imágenes.	Todas las áreas/Concejalía de Igualdad	Numero de formaciones realizadas

## 4. PROCESO DE IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez firmado y aprobado el I Plan de Igualdad de género del Ayuntamiento de Soto del Real (2022- 2026) y con el fin de asegurar su implementación en el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad<sup>7</sup>, compuesta de forma paritaria por personal del equipo de gobierno, personal técnico-político de la concejalías con mayor implicación en el desarrollo del plan (Personal y Recursos humanos) y la representación sindical de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento.

Tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007

### ***Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.***

*Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.*

*Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.*

La **Comisión de Igualdad** se reunirá al menos dos veces al año para tareas de coordinación, programación y transversalidad, así como para su evaluación.

Atenderá a tres cuestiones fundamentales:

---

<sup>7</sup> 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 agente de igualdad, durante todo el proceso.



1. Articular un **espacio de participación con representantes sindicales y personal técnico – político** del Ayuntamiento para identificar necesidades una mejora continua y retroalimentación en cómo se va ejecutando el Plan en el periodo de vigencia. Todo ello con el fin de ir diagnosticando la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla municipal según recoge la normativa, en las áreas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
2. Supervisar el cumplimiento de Plan y sus objetivos, planificando anualmente las actuaciones que se llevaran a cabo con la asignación presupuestaria de las concejalías implicadas en su implementación.
3. Evaluar de forma continua la gestión del Plan mediante un sistema de seguimiento que utilizará la evaluación del procesos y la evaluación de resultados que contendrá indicadores, concretos, operativos y medibles, ayudarán a valorar los resultados obtenidos como consecuencia de la ejecución del Plan<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Se han incluido indicadores en cada una de las líneas estratégicas del Plan para orientar el seguimiento de las actuaciones definidas.

Evaluación de procesos:

Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas

Cumplimiento del calendario propuesto.

Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo

Evaluación de resultados:

Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados

Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

La importancia del seguimiento radica en que permite obtener toda aquella información que, al inicio, a medio camino y una vez finalizado el plan, será necesaria para su evaluación. Proporciona una descripción de la evolución de las actuaciones del plan y el grado de desarrollo de las intervenciones derivadas de dichas actuaciones. Y por último, identifica los puntos críticos en la gestión y ejecución, permitiendo detectar problemas.

Todo ello constituye una memoria descriptiva a nivel cuantitativo y cualitativo que nos sitúa en disposición de una posterior evaluación, del impacto real que está ocasionando sobre la plantilla municipal del Ayuntamiento de Soto del Real.

Durante el desarrollo de la evaluación se llevará a cabo un proceso sistemático de recopilación de información basado en la combinación de fuentes, técnicas de obtención de datos y técnicas de análisis, nutriéndose de fuentes primarias y secundarias.