

PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CALZADA DE CALATRAVA



Unión Europea
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD



Pacto de Estado
contra la violencia de género



Ayuntamiento de Calatrava



INSTITUTO DE LA MUJER
CASTILLA-LA MANCHA

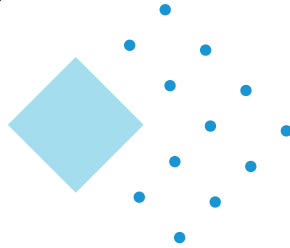


Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

Actividad financiada con cargo a los créditos recibidos del Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género



ÍNDICE

I	Presentación	4
II	Partes suscriptoras del plan de igualdad	4
III	Ámbito personal, territorial y temporal	4
IV	Informe diagnóstico	5
1	Normativa de referencia	5
2	Características, estructura organizativa	6
3	Metodología de elaboración	10
4	Proceso de selección, contratación y formación	11
5	Clasificación profesional	13
6	Promoción profesional	15
7	Condiciones de trabajo	15
8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	15
9	Infrarrepresentación femenina	16
10	Retribuciones y auditoría retributiva	17
11	Tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo	18
12	Resultados de la encuesta realizada a la plantilla	23
13	Conclusiones generales	23
V	Plan de igualdad	34
14	Objetivos	34
15	Medidas	36
16	Aplicación y seguimiento	44
17	Registro	45
18	Evaluación y revisión	45
19	Calendario de actuaciones	45
20	Procedimiento de modificación	45

I. PRESENTACIÓN

Calzada de Calatrava es un municipio de la provincia de Ciudad Real, con una población de 3.630 personas¹, de las cuales 1828 son mujeres (50,36%) y 1802 son hombres (49,64%). Está regido por la alcaldesa Gema García Ríos.

Su corporación está integrada por 11 concejales y concejales, con una representación de mujeres del 54,55%.

	Hombre	Mujer
Partido Socialista Obrero Español	3	3
Partido Popular	2	2
Ciudadanos	0	1
Total	5	6

Cuenta con una plantilla de 166 personas, siendo un 92% personal laboral. Las mujeres representan un 56,63% del total.

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan ha sido pactado en la comisión negociadora, en la que se encuentra representada la corporación y la representación sindical de la plantilla.

La comisión negociadora se constituyó el día 22 de noviembre de 2021. Sus integrantes son:

Por la empresa

- Gema García Ríos con DNI 02276898J
- Ángela Ruiz Espinosa con DNI 05666444A
- Por la plantilla
- Marta Sánchez Ayllón, con DNI 05702922A (Representante de CSIF)
- Hernán Valdés Parra, con DNI 05680491C (Representante de CCOO)
- Manuel García Guío, Con DNI 05680491C (Representante de UGT)

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Calzada de Calatrava.

El presente Plan entra en vigor al día siguiente de su aprobación en pleno, con una duración máxima de cuatro años, según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

¹ Datos a 1 de enero de 2020. Instituto de estadística de Castilla -La Mancha

² Datos 2020

IV. INFORME DIAGNÓSTICO

1. Normativa de referencia.

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

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

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

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que supone el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

En la administración local, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece:

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En referencia al Ayuntamiento de Calzada de Calatrava, las condiciones de trabajo de su plantilla quedan reguladas en el acuerdo marco de personal funcionario del Ayuntamiento de Calzada de

Calatrava aprobado el 27 de enero de 1999, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 29 de marzo de 1999.

En lo no regulado en el convenio o acuerdo marco del Ayuntamiento de Calzada de Calatrava, la referencia normativa será el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En la actualidad, está en proceso de negociación un nuevo acuerdo marco del personal funcionario y un convenio colectivo para las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Calzada de Calatrava.

2. Características, estructura organizativa.

El Ayuntamiento de Calzada de Calatrava cuenta con una plantilla de 166 personas, teniendo una composición equilibrada de mujeres y hombres.

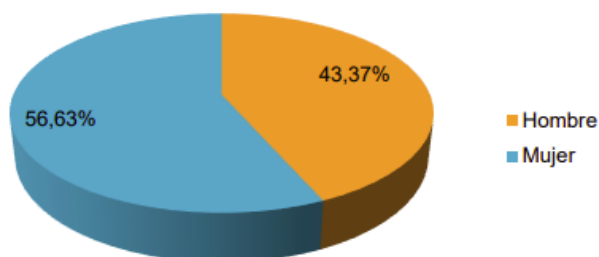
En su estructura organizativa cuenta con los siguientes departamentos:

- Biblioteca
- Cementerio
- Centro de la Mujer
- Colegios
- Deportes
- Educación
- Educación Infantil
- Limpieza
- Limpieza Viaria
- Mercado y Matadero
- Obras
- Oficina de Turismo
- Oficinas
- Parques y Jardines
- Piscina Municipal
- Policía
- Servicios Sociales
- Servicio de Aguas
- Servicios varios
- Universidad Popular

2.1. Características generales de la plantilla

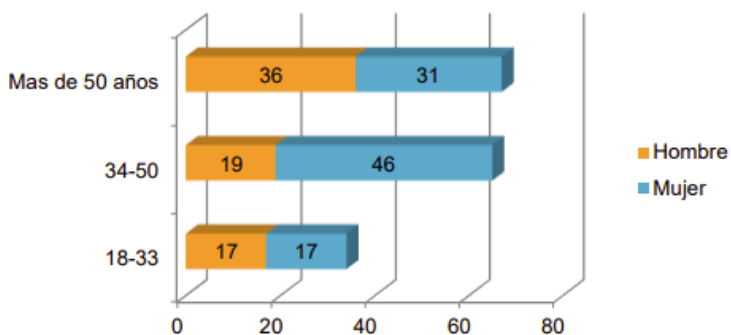
Con los datos relativos al año 2020, el Ayuntamiento cuenta con 166 personas en plantilla, de las cuales 94 son mujeres y 72 son hombres.

Distribución de la plantilla



Por edad, el 40,36% de la plantilla tiene más de 50 años y el 39,16% entre 34 y 50 años. El 50% de los hombres se encuentra en el rango de edad de más de 50 años, mientras que el 48,94% de las mujeres tienen entre 34 y 50 años.

Distribución de la plantilla por edad y sexo

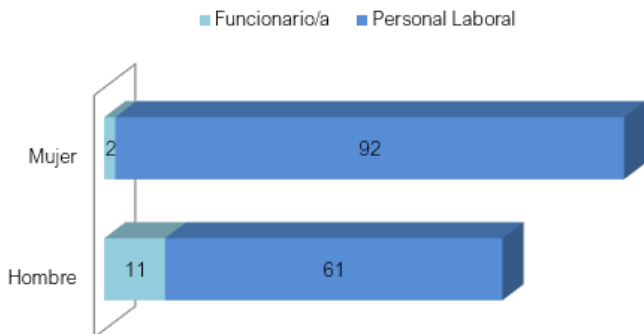


El personal de menos de 33 años representa el 20,48% de la plantilla con igual número de mujeres que de hombres.

La edad promedio es de 47,58 años para los hombres y 44,68 para las mujeres.

Por relación laboral, el 92% de la plantilla es personal laboral frente al 8% que compone el funcionario. Dentro de éste último, el 84,62% son hombres y el 15,38% son mujeres.

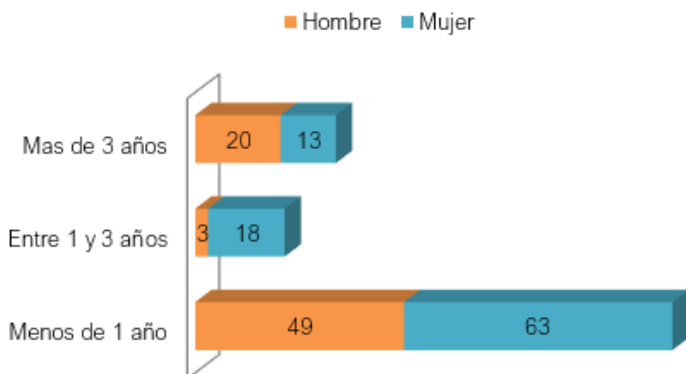
Distribución de la plantilla entre personal funcionario y laboral



Por antigüedad, el 67,47% lleva menos de un año con porcentajes similares entre hombres y mujeres. En torno al 20% de la plantilla, tiene una antigüedad de más de 3 años, configurada por un 27,78% de hombres y un 13,83% de mujeres.

El 19,15% de las mujeres lleva en plantilla entre 1 y 3 años frente el 4,17% de los hombres.

Antigüedad



En promedio, la antigüedad es de 7,22 años para los hombres y 3,08 para las mujeres.

Por puestos de trabajo, se desglosa en la siguiente tabla:

	Hombre	Mujer
ADMINISTRATIVO/A	5	2
AGENTE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	0	1
ANIMADORA SOCIO CULTURAL	0	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	5
COORDINADORA ALBAÑILERÍA	0	1
COORDINADORA SERVICIO LIMPIEZA	0	1
COORDINADORA/MONIT. DEPORTES	0	1
DIRECTOR UNIVERSIDAD POPULAR	1	0
EDUC. FAMILIA	0	1
ENCARGADA BIBLIOTECA	0	2
ENCARGADO SERVICIO AGUAS	1	0
ENCARGADO CEMENTERIO MPAL.	1	0
INFORMÁTICO	1	0
INFORMADOR-GUÍA	1	0
JURISTA	0	1
LIMPIADORA	0	6
MANTENIMIENTO EDIFICIOS	1	0
MONITOR/DINAMIZADOR P.I.D.	1	0
MONITORA BAILES SALÓN	0	1
MONITORA ENCAJE BOLILLOS	0	1
MONITORA GIMNASIA	0	1
OFICIAL ALBAÑIL	10	0
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	1	0
OFICIAL JARDINERÍA	2	0
PEÓN ALBAÑIL	2	0
PEÓN JARDINERÍA	3	0
PEÓN OFICIOS VARIOS	32	33
POLICÍA LOCAL	5	0
PROFESORA EDUCACIÓN PERSONAS ADULTAS	0	1
PSICÓLOGA	0	1
SERV. AYUDA DOMICILIO	0	28
SOCORRISTA	2	0
TÉCNICA PROGRAMA INFANCIA	0	1
TÉCNICA ESCUELA INFANTIL	0	2
TRABAJADORA SOCIAL	0	3
TÉCNICO MEDIO AMBIENTE	1	0
	72	94

Hay categorías completamente feminizadas, como el servicio de ayuda a domicilio, y otras completamente masculinizadas, como la policía local o los puestos relativos a la albañilería y jardinería.

En la categoría de peón/a de servicios múltiples es donde más personal hay, con 65 personas de las cuales el 50,77% son mujeres.

La plantilla del Ayuntamiento tiene una composición proporcionada de mujeres y hombres.

El 92% de la plantilla es personal laboral.

Existen puestos de trabajo masculinizados y feminizados.

El promedio de edad de las mujeres es de 44,68 años y el de los hombres de 47,58 años.

El promedio de antigüedad de los hombres ronda los 7 años y el de las mujeres es casi de 3 años.

3. Metodología de elaboración.

En el diagnóstico se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla del Ayuntamiento y de cada una de las materias establecidas en Real Decreto Ley 6/2019 y en su normativa de desarrollo.

Información

La recopilación de información se ha realizado aplicando diferentes herramientas elaboradas al efecto, en concreto cuestionarios de opinión cumplimentados voluntariamente por la plantilla y consulta de documentación del Ayuntamiento, bien documentación pública, bien documentación interna facilitada por el Ayuntamiento. En concreto:

- Acuerdo marco.
- Organigrama del Ayuntamiento.
- Selección: solicitudes de ingreso en el Ayuntamiento, anuncios publicados, ofertas de empleo público, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna.
- Relación de puestos de trabajo.
- Formación interna.
- Información salarial

Herramientas:

Para el análisis salarial, se han empleado las herramientas publicadas por el Ministerio de Igualdad, que permiten analizar con perspectiva de género la realidad retributiva del Ayuntamiento.

Fechas de elaboración

Se ha elaborado en el último trimestre de 2021.

En la elaboración del diagnóstico, ha participado como entidad externa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L. empresa con amplia experiencia en la elaboración de planes de igualdad a empresas y administraciones.

3 Herramientas publicadas en la web www.igualdadenaempresa.es

4. Proceso de selección, contratación y formación.

Ingresos en el último año

En el año 2020 se han producido 90 contrataciones en el Ayuntamiento, de las cuales 47 han sido a mujeres y 43 a hombres.

En el cuadro siguiente se reflejan los contratos por departamento y sexo:

	HOMBRES	MUJERES
BIBLIOTECA	0	1
COLEGIOS	0	2
LIMPIEZA VIARIA	0	1
OBRAS	35	26
OFICINAS	3	2
PARQUES Y JARDINES	3	0
PISCINA MUNICIPAL	2	0
SERVICIOS SOCIALES	0	15
	43	47

El 68% de las contrataciones se han realizado en el departamento de Obras, de las cuales el 57% han sido a hombres y el 43% a mujeres.

La mayor diferencia se encuentra en el departamento de Servicios Sociales que se encuentra completamente feminizado. Las contrataciones realizadas han sido para dar cobertura al servicio de Ayuda a Domicilio.

Canales de información en los procesos de selección y contratación

Los procesos selectivos se pueden consultar en la web de Ayuntamiento, en la sección de **Empleo, procesos selectivos**, donde se encuentran accesibles las bases de las convocatorias, formularios, resultados de los procesos selectivos...

Acceso

La provisión de puestos se llevará a cabo de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo (O.P.E) realizada anualmente.

La selección debe realizarse a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

En 2020, ha finalizado la adjudicación de las siguientes plazas como personal funcionario del Ayuntamiento:

- Convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso por el sistema de promoción interna, mediante el procedimiento de concurso-oposición, en la Escala Básica, categoría de Oficial. En esta convocatoria, 2 solicitudes han sido admitidas, ambas de hombres, siendo adjudicada a uno de ellos.
- Convocatoria por turno libre de una plaza de Policía del Cuerpo de Policía Local de Calzada de Calatrava. Han sido admitidas 42 solicitudes (5 mujeres y 37 hombres), siendo adjudicada a un hombre.

Actualmente, se encuentra abierta la selección de una plaza de “Funcionario/a Interino/a de Servicios Múltiples en Huertezuelas” y creación de Bolsa de Empleo para contrataciones temporales, mediante concurso oposición.

También es habitual la convocatoria para la creación de bolsas de empleo para la realización de contrataciones laborales temporales mediante el sistema de concurso-oposición. Entre las últimas convocadas, se encuentran la de Guarda Rural (en ejecución), Operario/a de punto limpio y recogida de residuos urbanos (16 solicitudes admitidas, 14 hombres y 2 mujeres), Auxiliar Administrativo/a (38 solicitudes admitidas, 9 hombres y 29 mujeres).

En las convocatorias de oposición y bolsas de empleo, el temario incluye contenidos en materia de igualdad como es la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de la ley (título preliminar). El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación (título I).

Mediante el sistema de concurso de méritos se han realizado los procesos selectivos de Monitores/as Dinamizadores/as de los Puntos de Inclusión Digital y constitución de bolsa de trabajo (23 solicitudes admitidas, 11 hombres y 12 mujeres), así como la Bolsa de trabajo de Profesionales para cuidados de menores, Plan Corresponsables JJCM (34 solicitudes admitidas, 30 mujeres y 4 hombres).

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios

Se observa la utilización de lenguaje inclusivo, pero no de manera generalizada, en la denominación de los puestos de trabajo predomina el masculino genérico.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección

En los diferentes procesos selectivos se establece la composición de la comisión de selección, sin especificar si es necesaria o recomendable la paridad entre hombres y mujeres.

Formación

El acuerdo marco reconoce la formación como un objetivo prioritario y fundamental, por lo que el Ayuntamiento facilitará la realización y asistencia a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administraciones Públicas y Sindicatos.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional se les ofrecen los siguientes derechos y garantías: preferencia a elegir turno de trabajo, derecho a elegir turno de vacaciones solo para hacerlas coincidir con periodos

anteriores a exámenes, adecuar el horario de trabajo para facilitar la asistencia, así como el permiso retribuido para la asistencia a exámenes.

El Ayuntamiento de Calzada de Calatrava anualmente tiene que establecer su plan de formación que permita el perfeccionamiento y/o reciclaje profesional de su plantilla.

En 2021, se ha realizado formación para capacitar sobre el uso de desfibriladores semiautomáticos (DESA), en la que han participado 5 mujeres y 8 hombres.

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento también acceden a la oferta formativa de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y de la Mancomunidad Campo de Calatrava.

Formación en igualdad

En junio de 2021, se han realizado dos sesiones para explicar el Protocolo de intervención y actuación coordinada contra la violencia de género del Ayuntamiento. A esta acudieron 5 mujeres y un hombre. En diciembre, se ha ofrecido formación en sensibilización en igualdad y protocolo de acoso en el ámbito laboral, a las personas contratadas en el Programa para la recualificación y reciclaje profesional "Calzada Recualifica", pertenecen a este programa 6 mujeres y 2 hombres.

En 2020, se contrataron al 54% de las personas que conformaron la plantilla ese año, siendo un 52% mujeres.

El departamento de Obras es el más numeroso, con un 57% de hombres y un 43% de mujeres.

Otros departamentos como Servicios Sociales se encuentran feminizados.

Predomina el masculino genérico en la denominación de los puestos de trabajo.

5. Clasificación profesional

La clasificación profesional en el empleo público viene dada por el Estatuto Básico del Empleado Público que establece los siguientes grupos, en función de la titulación exigida para el acceso a los mismos:

Grupo A: Subgrupos A1 y A2

Grupo B

Grupo C: Subgrupos C1 y C2

Grupo D y E

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

4 La clasificación establecida en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público no recoge el grupo E.

5 El grupo D y E no está reflejado en el Estatuto Básico del Empleado Público, pero sí en el acuerdo marco y en los datos facilitados por el Ayuntamiento.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso. Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo D. Graduados/as escolares, FP de primer grado o equivalente.

Grupo E. Estudios Primarios o equivalentes.

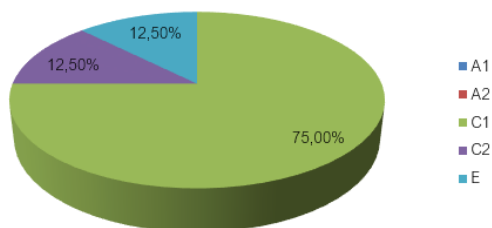
Teniendo en cuenta esta clasificación profesional, el funcionariado se distribuye de la siguiente manera:

DENOMINACION DE LA PLAZA	Nº DE PLAZAS	GRUPO	HOMBRE	MUJER
Secretaría	1	A1		
Intervención	1	A1		
Tesorería	1	A1		
Administrativos/as	5	C1	5	0
Auxiliares	1	C2	0	1
Limpieza	1	E	0	1
Oficial-Jefe/a Pol. Local	1	C1	1	0
Guardia Pol. Local	6	C1	6	0
Oficial Servicios Múltiples	1	C2	1	0
Encargado Cementerio	1	E	1	0

Actualmente, las plazas del grupo A1 se encuentran vacantes.

El 75% pertenece al grupo C1, donde únicamente hay hombres.

Distribución del funcionariado por grupo



6. Promoción profesional

El acuerdo marco en el art. 31 establece que las vacantes y los nuevos puestos de trabajo que se produzcan en el Ayuntamiento se cubrirán de acuerdo con la OPE y en el siguiente orden:

- Excedentes forzosos.
- Excedentes por cuidado de hijos.
- Excedentes voluntarios.
- Promoción Interna.
- Turno Libre o Nuevo Ingreso.

El Ayuntamiento reserva al menos el 51% de las plazas vacantes para cubrir las mediante promoción interna, a través del concurso-oposición.

El acuerdo marco también hace referencia a los puestos de trabajo de superior e inferior categoría por necesidades del servicio.

En 2020, ha finalizado la adjudicación de la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso por el sistema de promoción interna, mediante el procedimiento de concurso-oposición, en la Escala Básica, categoría de Oficial.

7. Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de lunes a viernes, con una duración de 35 horas a la semana.

Horario.

Con carácter general, el horario es de 08:00 a 15:00, sin perjuicio de las particularidades de cada departamento o servicio.

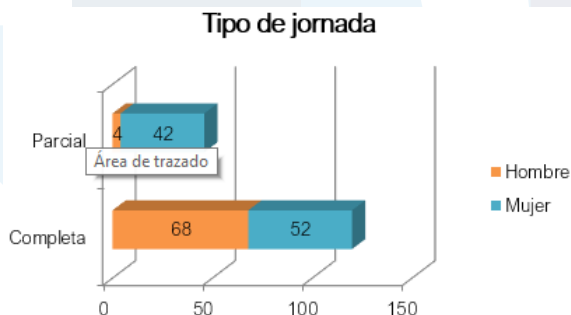
Por ejemplo, el centro de la mujer abre dos tardes a la semana, el horario de apertura de la Biblioteca principalmente es en horario de tardes.

Régimen de trabajo a turnos y jornadas parciales.

En el trabajo a turnos, el acuerdo marco establece que las plantillas de distribución de servicios y horarios se harán públicas antes del día 20 del mes anterior a su aplicación para posibles modificaciones ocasionadas por enfermedad, vacaciones, asuntos propios y formación. Se permiten los cambios por mutuo acuerdo entre el personal de un mismo servicio y se garantizará un reparto equitativo de festivos y fines de semana.

Con carácter general, el régimen a turnos se aplica en el departamento de Policía.

Respecto al tipo de jornada, en torno al 28% de la plantilla tiene jornada parcial, principalmente mujeres. El porcentaje de mujeres con jornada parcial se sitúa en un 44,68% frente a un 5,56% de hombres.



Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Entre las causas de extinción de la relación funcional se señala la sanción derivada de expediente disciplinario. El régimen disciplinado queda regulado en el capítulo VIII del acuerdo marco. Únicamente cabe como sanción la separación del servicio en las faltas consideradas muy graves y en virtud de un expediente instruido al respecto.

Otra sanción para faltas muy graves puede ser la suspensión de empleo y sueldo de 6 meses a un año. Para faltas graves, estas pueden ser sancionadas con la suspensión de empleo y sueldo de 10 a 180 días o la deducción proporcional de las retribuciones. Mientras que las faltas leves podrán corregirse con apercibimiento o deducción proporcional de las retribuciones.

En torno al 45% de las mujeres en plantilla tiene una jornada parcial.

El trabajo a turnos se concentra en el departamento de policía.

8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En el acuerdo marco figuran las siguientes licencias y permisos retribuidos:

- 17 días naturales en caso de matrimonio civil o religioso.
- 3 días en caso de nacimiento o adopción y en caso de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o de persona que conviva maritalmente.
- 2 días por traslado de domicilio habitual en la misma localidad y 3 fuera de ella.
- Concurrir a exámenes.
- Asistencia a consultas médicas propias o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Funciones sindicales.
- Asuntos propios (6 días, más 24 y 31 de Diciembre, si estos fueran sábado o domingo, se ampliarán a 8 días)
- Lactancia.
- Un día por matrimonio, comuniones o bautizos de familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad.
- En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 120 días ininterrumpidos, que serán ampliables a 140 días en caso de parto múltiple.

Permisos no retribuidos. El funcionario/a con un mínimo de 2 años de servicio, podrá solicitar una licencia no retribuida y su duración no podrá exceder los 3 meses por cada año.

Algunas de las medidas que mejoran lo establecido en la legislación general son:

- Ampliación a 120 días el permiso de maternidad 6
- Asistencia a consultas médicas con familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

6 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 (Legislación consolidada). Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. C) c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

- Asuntos propios y día de permiso para eventos familiares.

Aunque no se recoge en el acuerdo marco, en la medida de lo posible, el Ayuntamiento tiene en cuenta las circunstancias personales de sus trabajadores y trabajadoras permitiendo un horario flexible de entrada y salida, aunque no con carácter general.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las que más interés generan entre la plantilla, como ha podido apreciarse en la encuesta realizada.

9. Infrarrepresentación femenina

Las mujeres suponen un 56,63% de la plantilla del Ayuntamiento, como se ha indicado en el apartado de características generales de la plantilla, por lo que se trata de una plantilla equilibrada con carácter general.

Esta circunstancia no es igual en todos los puestos de trabajo de la plantilla. Es significativa la presencia de la mujer en el departamento de servicios sociales, mientras que en puestos como policía, parques y jardines y mantenimiento es nula su presencia.

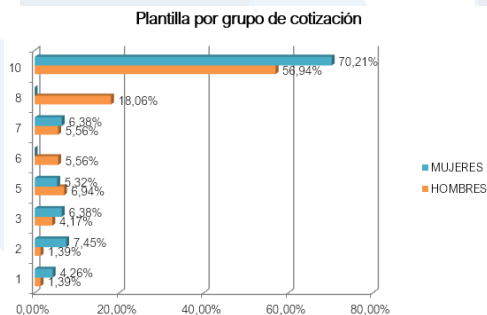
DEPARTAMENTO	HOMBRE	MUJER
SERVICIOS SOCIALES	0	33
PARQUES Y JARDINES	5	0
POLICIA	5	0

Como se puede observar, las áreas relacionadas con la atención y el cuidado están feminizadas.

La corporación municipal está integrada por 11 concejales y concejalas: 6 mujeres y 5 hombres.

Por grupo de cotización, el 64% de la plantilla se encuentra en el grupo 10 (peones/as), en mayor medida las mujeres (70,21%) que los hombres (56,94%).

No hay presencia de mujeres en los grupos 6 (subalternos/as) y 8 (oficiales de primera y segunda). El porcentaje de mujeres en los grupos de cotización superiores, grupo 1 (Ingenieros/as y Licenciados/as) y 2 (Ingenieros/as técnicos/as, peritos y ayudantes titulados) es superior al de hombres, como se observa en el siguiente gráfico.



En términos generales la presencia de mujeres y hombres en la plantilla está equilibrada. Sin embargo, existe segregación horizontal con departamentos feminizados englobados dentro de servicios sociales y departamentos masculinizados englobados dentro de obras, parques y jardines y policía.

10. Retribuciones y auditoría retributiva

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, determina los contenidos que han de reflejarse en el diagnóstico de un plan de Igualdad. Respecto a las retribuciones, especifica:

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece las normas generales sobre el registro retributivo: De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. (...) A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

A los efectos del presente diagnóstico, se aplica de forma análoga esta legislación en referencia a la definición del registro y la auditoría salarial y los conceptos que debe contener. Así mismo, el análisis se hará teniendo en cuenta el **principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, establecido en el Capítulo II del Real Decreto 902/2020. Dicho principio tiene por objeto *la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.* Por lo tanto, el análisis realizará la comparación de puestos de trabajo equivalentes, o que se consideren de igual valor, según la definición del Real Decreto: *un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

Las retribuciones se encuentran reguladas en el capítulo IV del acuerdo marco. El artículo 10 determina cuales son los conceptos por los que se retribuirá el trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento, clasificándolos en:

A) Retribuciones Básicas.

- Sueldo.
- Trienios.
- Pagas Extraordinarias.

B) Retribuciones Complementarias.

- Complemento de Destino: según el nivel del puesto de trabajo que se desempeña.
- Complemento Específico: retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo (especial dificultad técnica; dedicación, responsabilidad; incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad; festividad, nocturnidad, turnicidad; jornada partida y/o jornada especial).
- Complemento de Productividad: retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa.
- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año y como mínimo, en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario, o el acuerdo que pueda adoptar la mesa de negociación.

Al margen de los complementos específicos y de destino, que están asignados al 11,45% de los puestos de trabajo, otros conceptos retributivos son:

	HOMBRE	MUJER
ANTIGÜEDAD	20	11
C.SALARIAL	9	4
PRODUCTIVIDAD	9	5
C.EXTRASAL.	10	0
ASIST. TRIBUNALES	8	5
PLUS COORDINAC.	0	1

Respecto a las retribuciones totales, se ha procedido al cálculo del promedio de las retribuciones de hombres y mujeres en el Ayuntamiento, realizando un ajuste (normalización) para evitar la distorsión que pueden producir cuestiones como la parcialidad o no haber trabajado el año completo.

El promedio y la mediana de las retribuciones normalizadas se reflejan en el siguiente cuadro:

	MUJERES	HOMBRES
PROMEDIO RETRIBUCIONES	17693,46	17375,56
MEDIANA RETRIBUCIONES	16429,92	13871,33

La diferencia entre la media de las retribuciones de mujeres y hombres en cómputo anual es de 317,90 €.

El promedio indica lo que cobran las mujeres de media y lo que cobran los hombres de media (considerando que toda la plantilla trabajase a jornada completa durante un año completo).

El salario mediano es el que ocupa la posición central de los salarios, si estos se ordenan de menor a mayor. También se realiza el cálculo desagregado por sexo.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto".

A continuación, se expone el análisis salarial en el que se comparan percepciones salariales de hombres y de mujeres por grupos, aplicando la siguiente fórmula a las retribuciones medias normalizadas de mujeres y hombres:

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

De manera que **un número positivo indica mayor salario de hombres y un número negativo indica mayor salario de mujeres.**

La aplicación de esta fórmula al salario promedio del total de la plantilla ofrece un resultado del -1,83%. Esto supone que los hombres cobran un 1,83% menos que las mujeres en el seno del Ayuntamiento.

La existencia de diferencias entre retribuciones de mujeres y hombres no significan que exista discriminación salarial. Es necesario determinar concretamente el origen de esas diferencias. Por ejemplo, es lógico que exista una diferencia de remuneración para dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, pero desde fechas diferentes, puesto que esa diferencia viene dada por la aplicación de un criterio objetivo como es el complemento por antigüedad.

Tal y como define la legislación, la discriminación se da cuanto la diferencia *no pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.*

En este supuesto, la diferencia producida no es significativa y podemos decir con carácter general que no existe discriminación en las remuneraciones percibidas entre hombres y mujeres.

Grupo de cotización 1	Hombres: 1 Mujeres: 4
Diferencia	5,55
Antigüedad (promedio)	Hombres: 16,3 años Mujeres: 9,67 años
La diferencia viene dada principalmente por la antigüedad y un plus de productividad.	

Grupo de cotización 2	Hombres: 1 Mujeres: 7
Puestos de trabajo	Informático, Trabajadora Social, Educadora Familia, Animadora Sociocultural, Encargada Biblioteca.
Diferencia	-4,70
Antigüedad (promedio)	Hombres: 18,08 años Mujeres: 18,71 años
La diferencia viene dada principalmente por la antigüedad. Además, la comparación con una sola persona no puede considerarse extrapolable.	

Grupo de cotización 3	Hombres: 3 Mujeres: 6
Puestos de trabajo	Dirección y monitores/as de la Universidad Popular, Educación de Adultos, Informador/a-guía. Técnico/a de Medio Ambiente.
Diferencia	13,35
Antigüedad (promedio)	Hombres: 12,61 años Mujeres: 1,20 años
La diferencia viene dada principalmente por la antigüedad.	

Grupo de cotización 5	Hombres: 5 Mujeres: 5
Puestos de trabajo	Administrativos/as, Encargada Biblioteca, Coordinación de Albañilería y Servicios de Limpieza.
Antigüedad (promedio)	Hombres: 35,58 años Mujeres: 0,6 años
Las remuneraciones de este grupo no son comparables, por varias razones, como la existencia de puestos de trabajo muy dispares, no comparables, o el hecho de que los 5 hombres son funcionarios de carrera y llevan aparejados los complementos destino, específico propios del puesto, así como la antigüedad en el mismo.	

Grupo de cotización 7	Hombres: 4 Mujeres: 6
Puestos de trabajo	Auxiliar Administrativo/a, Limpiadores/as, Monitor/a-Dinamizador/a, Oficial de oficios varios
Diferencia	-3,61
Antigüedad (promedio)	Hombres: 8,25 años Mujeres: 8,63 años
Las diferencias se deben principalmente a los distintos puestos de trabajo que se agrupan en este grupo. En el puesto de auxiliar administrativo/a no se aprecian diferencias significativas que no se deriven de la antigüedad.	

Grupo de cotización 10	Hombres: 41 Mujeres: 66
Puestos de trabajo	Peones/as varios, Servicios de Ayuda a Domicilio, Mantenimiento de Edificios, Limpieza, Socorrista, Encargado del Cementerio
Diferencia	-13,61
Antigüedad (promedio)	Hombres: 1,65 años Mujeres: 0,83 años
Al darse una diferencia significativa, se procede a comparar los diferentes puestos de trabajo, especialmente aquellos donde hay un número significativo de mujeres y hombres como el caso de peón/a de oficios varios. En este puesto no se aprecian diferencias retributivas entre hombres y mujeres dado que principalmente estas contrataciones se realizan al cargo de las convocatorias de planes de empleo y las cantidades a percibir vienen estipuladas.	

11. Tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo

En 2019, el Ayuntamiento de Calzada de Calatrava elaboro el Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo que evite comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el seno del Ayuntamiento de Calzada de Calatrava, estableciendo medidas preventivas y protocolos de actuación en el caso de que lleguen a producirse estos comportamientos.

El protocolo es de aplicación a todo el personal (personal funcionario, personal laboral, personal contratado por planes de empleo, o de similar naturaleza, estudiantes en prácticas, personal becado, corporación municipal y personal de empresas subcontratadas) que trabaje en el Ayuntamiento de Calzada de Calatrava en todos y cada uno de los centros dependientes del Ayuntamiento y de los que en un futuro pudieran crearse.

Para tal fin, se creó la Asesoría confidencial, constituida por dos personas con competencia para recibir las quejas o denuncias relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como para la realización del procedimiento informal.

El procedimiento consta de los siguientes pasos:

- Presentación de la queja o denuncia ante la Asesoría confidencial.
- Información a la persona afectada.
- Determinación de la pertinencia de inicio del procedimiento.
- Apertura del procedimiento informal para resolver la situación dada mediante un procedimiento amistoso, sin necesidad de acudir al régimen disciplinario de la entidad.
- Plazos. El procedimiento informal ha de resolverse a la mayor celeridad posible, sin exceder de 10 días laborables.

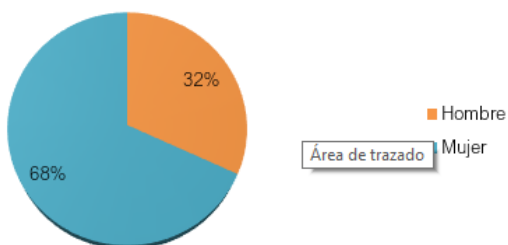
El acuerdo marco en su régimen disciplinario determina como falta muy grave el acoso sexual.

12. Resultados de la encuesta realizada a la plantilla

En el proceso de elaboración del diagnóstico, se ha realizado una encuesta anónima y voluntaria a la plantilla para conocer su opinión en aspectos relativos a la igualdad, y medir si existe un ambiente propicio para la elaboración del Plan.

A dicha encuesta contestaron 22 personas, (15 mujeres y 7 hombres), representando a un 13% de la plantilla, aunque la participación entre las mujeres ha sido mayor, hay que destacar la escasa participación en la cumplimentación de este cuestionario.

Participantes en el cuestionario



La mayoría de las personas que han contestado la encuesta es personal laboral, poseen una antigüedad de menos de un año (el 50%) en el Ayuntamiento y edades comprendidas entre los 33 y 47 años. En torno al 41% de estas personas poseen estudios de Licenciatura/ Grado.

Por grupos profesionales, tanto hombres como mujeres desconocen al grupo profesional al que pertenecen (45,45%).

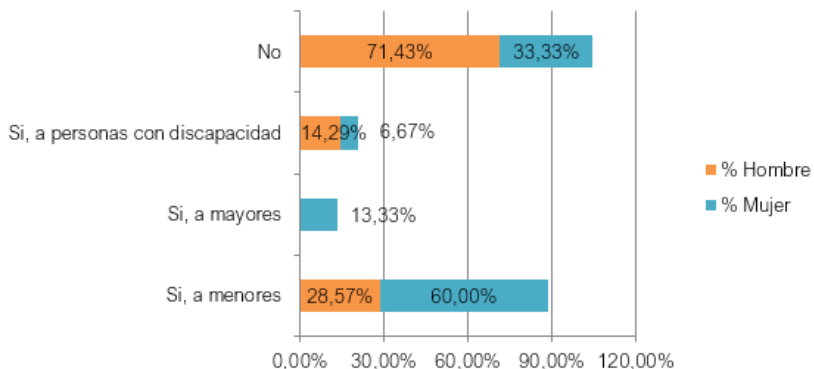
El 57% de los hombres pertenece al grupo C1 mientras que el 33% pertenece al grupo A2.

Por áreas, en la que ha habido más respuestas es en el área de servicios sociales. El 33,33% de las mujeres que han realizado la encuesta pertenecen a esta área.

	Hombre	Mujer
Área de administración general	2	3
Área de administración financiera	1	1
Área de urbanismo, obras y servicios	1	0
Área de medioambiente	0	0
Área de agricultura	0	0
Área de cultura	0	0
Área de deportes	1	0
Área de seguridad	1	0
Área de servicios sociales	0	5
Área de educación	1	0
Área de igualdad	0	3
Peón oficios varios	0	1
Personal de limpieza	0	1
Plan de Empleo	0	1
Otro:	0	0
	7	15

El 71,43% de los hombres encuestados no es responsable del cuidado de otras personas de su familia frente a un 33% de las mujeres. Por el contrario, un 60% de las mujeres encuestadas si es responsable del cuidado de menores frente un 28,57% de los hombres.

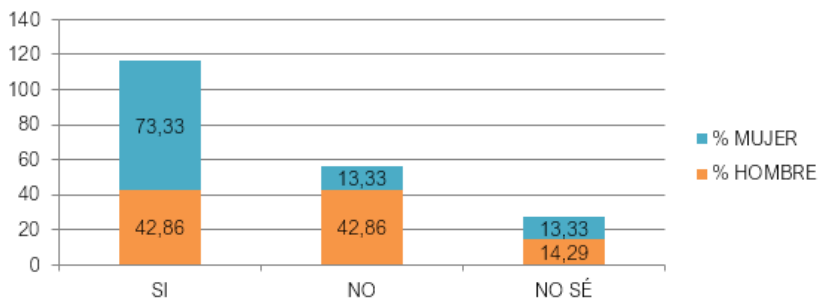
¿Es usted responsable de cuidar a otras personas de su familia? (Puede indicar varias opciones)



Una vez mostrado el perfil de las personas que han realizado el cuestionario, pasamos a analizar las preguntas relativas al Plan de Igualdad.

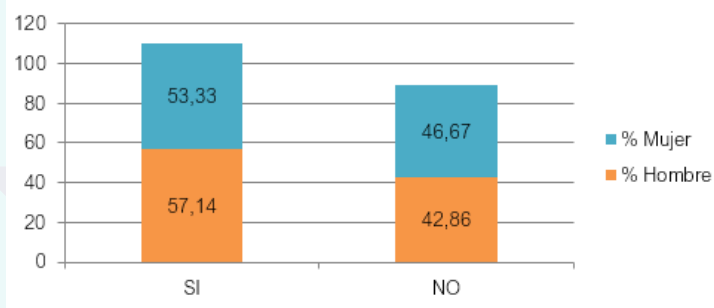
Respecto a la necesidad de la elaboración de un Plan de Igualdad, el 63,64% de las personas encuestadas afirman que sí es necesario, mientras que casi el 14% de la plantilla no sabe si es necesaria o no la elaboración de dicho plan.

En su opinión ¿cree necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Calzada de Calatrava?



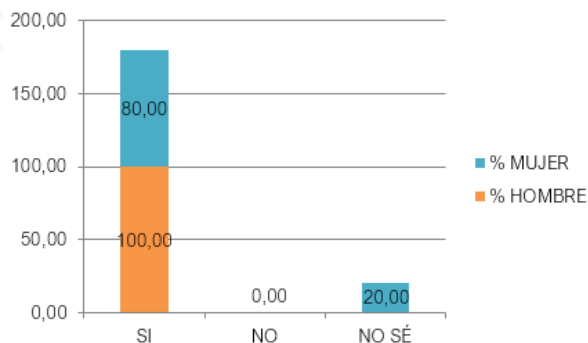
El 55% de las personas encuestadas afirma tener formación y/o experiencia en igualdad.

¿Tiene usted formación o experiencia en asuntos relativos a igualdad de género?

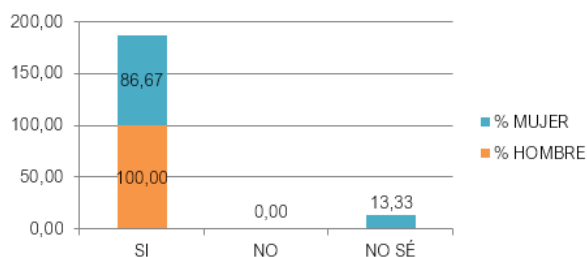


Se han planteado una serie de preguntas sobre la percepción de incorporación de la igualdad en el Ayuntamiento, así como en aspectos como el acceso al empleo, a la formación, promoción profesional y remuneración de mujeres y hombres.

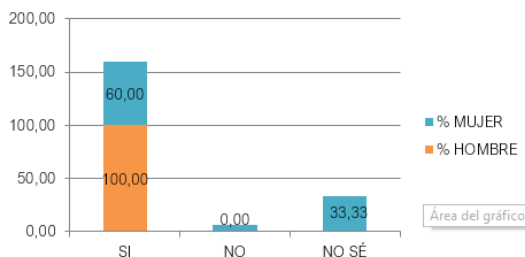
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



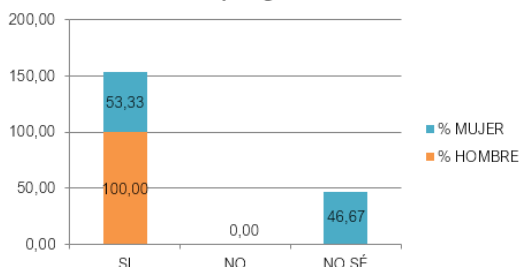
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?



¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento?



¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

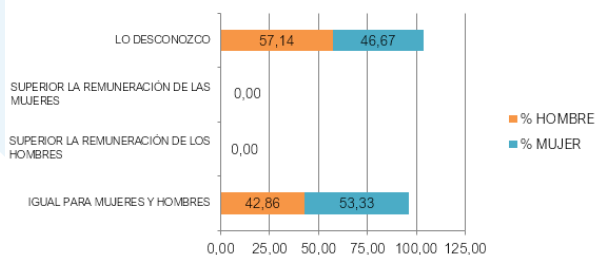


Alrededor del 83% de las personas encuestadas considera que si se tiene en cuenta la igualdad y se tienen las mismas posibilidades de acceso tanto al empleo como a la formación del Ayuntamiento.

Al hablar de promoción profesional, un 46,67% de las mujeres denota un mayor desconocimiento sobre este procedimiento.

Respecto a la remuneración, el 43% de los hombres y el 53% de las mujeres consideran que son iguales para mujeres y hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo y con las mismas condiciones. El resto de la plantilla lo desconoce.

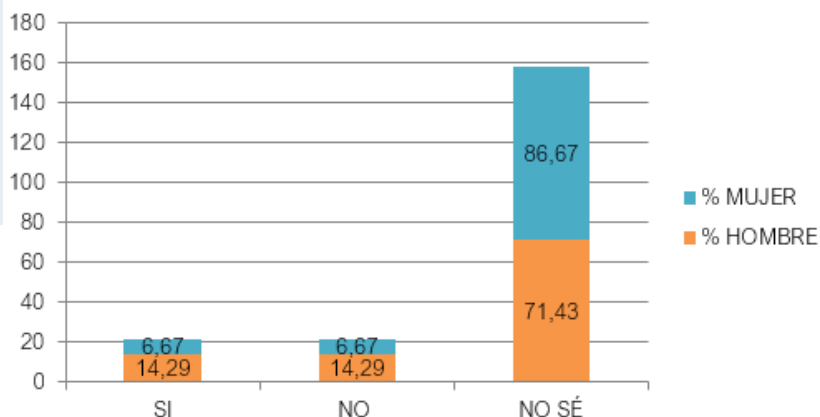
En el seno del Ayuntamiento, para el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones, la remuneración es...



De los resultados expuestos en los gráficos anteriores se deduce que las personas encuestadas consideran que, con carácter general, se dan condiciones de igualdad en el Ayuntamiento en los aspectos más relevantes y que no existen problemas a destacar en esta materia.

En referencia a los canales de comunicación, ninguna de las personas encuestadas ha utilizado un canal de comunicación habilitado por el Ayuntamiento, principalmente porque el 82% desconoce la existencia de dichos canales para transmitir opiniones, sugerencias, quejas, etc.

¿Existen en el Ayuntamiento canales de comunicación para transmitir opiniones, sugerencias...?

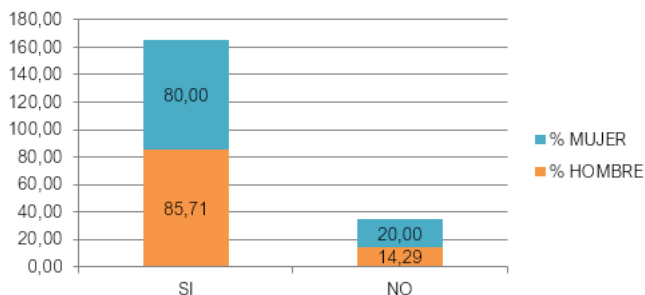


Las personas que han contestado que sí existen canales de comunicación hacen referencia al buzón electrónico.

En líneas generales, estos canales son poco utilizados, **sería necesario concretar y difundir los canales de comunicación que tiene la plantilla para canalizar la información que afecta a las relaciones laborales.**

En referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo, el 82% de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo.

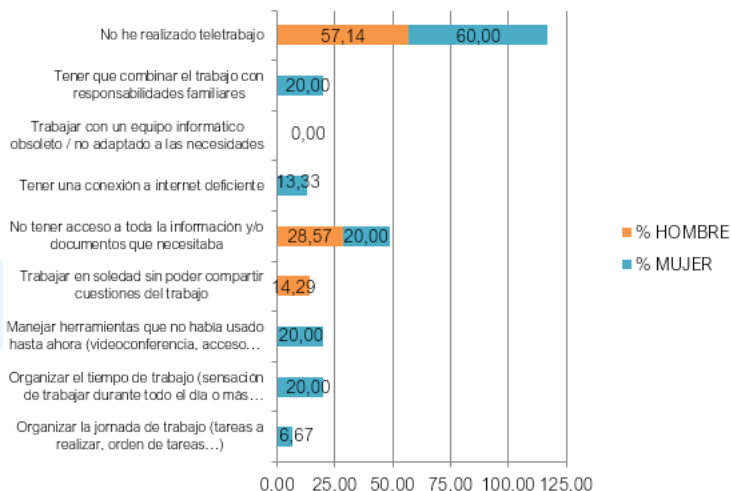
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?



Las personas encuestadas recurrirían a la asesoría confidencial, centro de la Mujer, a su superior jerárquico, policía o a Alcaldía.

Se recogió también la opinión de la plantilla respecto a lo que habían supuesto las necesarias modificaciones de las condiciones de trabajo originadas por la pandemia. De las personas encuestadas, no han realizado teletrabajo el 57% de los hombres y el 60% de las mujeres.

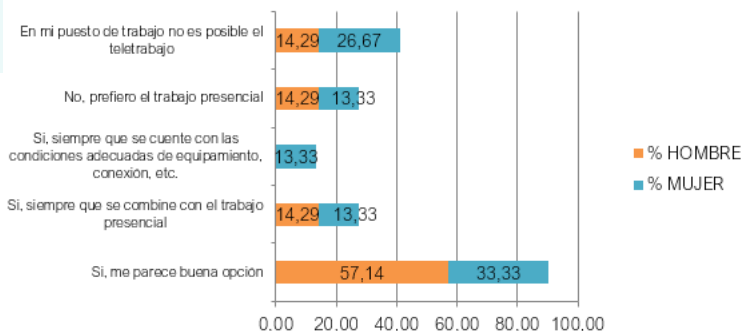
En relación al periodo de alarma en el que se ha extendido el teletrabajo, ¿Qué le ha supuesto mayor dificultad desde el punto de vista laboral? (Puede marcar varias. En caso de no haber realizado teletrabajo, marque dicha opción)



En torno al 23% de las personas encuestadas señala como una dificultad no tener acceso a toda la información y/o documentos que necesitaba durante el periodo que ha teletrabajado.

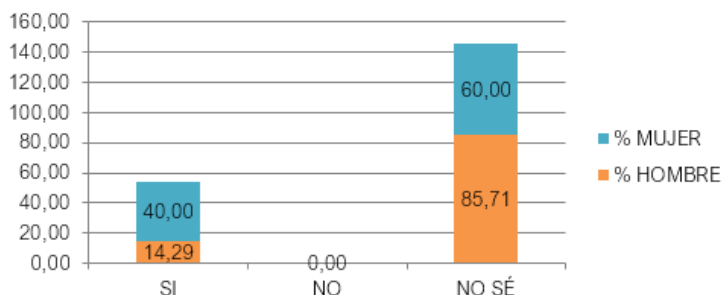
A pesar de las dificultades encontradas, ante la pregunta *en condiciones normales ¿considera el teletrabajo una buena opción para compatibilizar su vida laboral, personal y familiar?*, el teletrabajo parece una buena opción al 41% de las personas encuestadas, aunque el 14% considera que prefieren el trabajo presencial.

En condiciones normales ¿Considera el teletrabajo una buena opción para compatibilizar su vida laboral, personal y familiar?



En referencia a las medidas de conciliación, destaca el alto porcentaje de la plantilla que afirma que no sabe si existen medidas (60% de las mujeres encuestadas y 85,71% de los hombres encuestados).

¿Existen en el Ayuntamiento medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar?

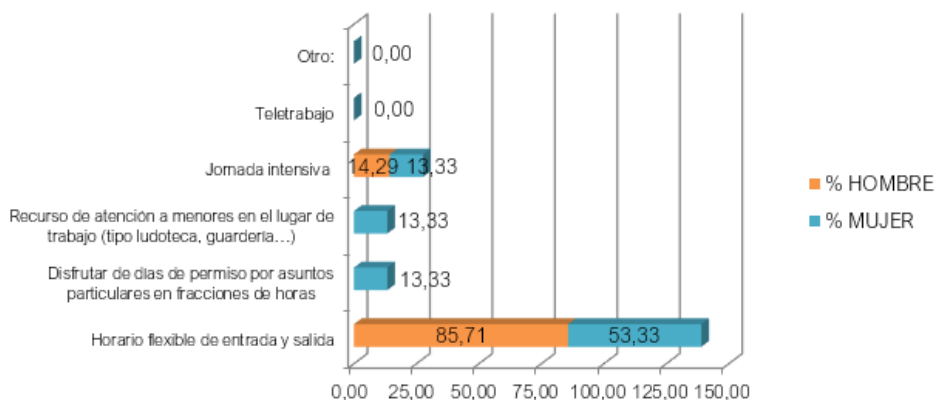


Los días de Asuntos Propios, junto con las vacaciones son las medidas de conciliación que más utilizan las personas encuestadas.

Entre las medidas de conciliación que conocen, se citaron las siguientes:

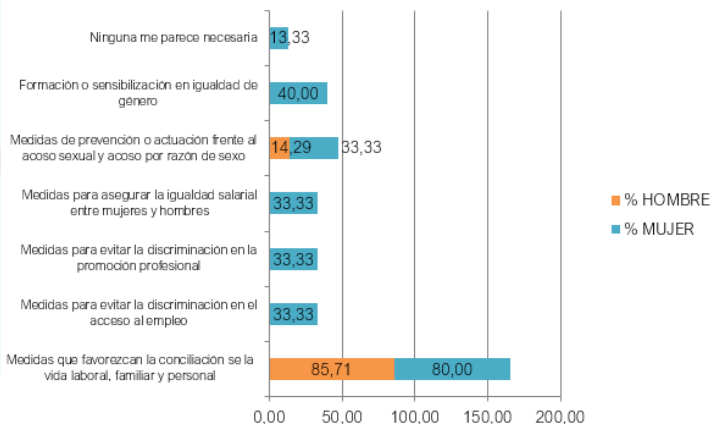
- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.
- Reducción de jornada.
- Excedencia.
- Asuntos propios.

En el caso concreto de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar ¿Cuál de las siguientes es la que mejor se adapta a sus necesidades?



Un 64% señala el horario flexible de entrada y salida como la medida de conciliación que mejor se adapta a sus necesidades (85,71% de los hombres frente a un 53,33% de las mujeres), seguido de la jornada intensiva (13,64% de las personas encuestadas).

De las siguientes medidas que contendrá el Plan de Igualdad, indique la que le parezca más necesaria (puede indicar varias o marcar "ninguna")

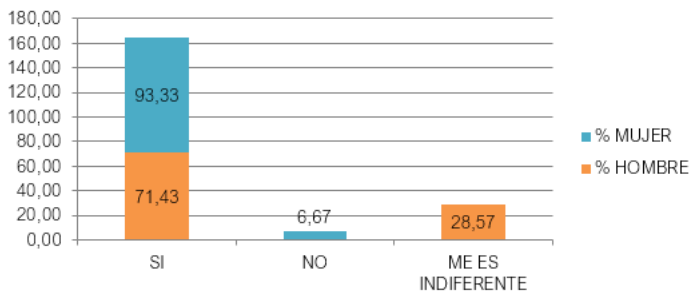


De las medidas que pueda contener el plan de igualdad, las medidas de conciliación son las que despiertan más interés entre las personas encuestadas (82%), seguida de las medidas de prevención o actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y de la formación o sensibilización en igualdad de género (27%).

Por último, se pedía opinión sobre las medidas de igualdad y el plan de igualdad para conocer si existe un clima favorable a la implementación del Plan. Este hecho siempre contribuirá a la mejor acogida en la adopción de medidas, aunque no hay que olvidar que la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad se trata de una obligación legal, no de un plan de adopción voluntaria.

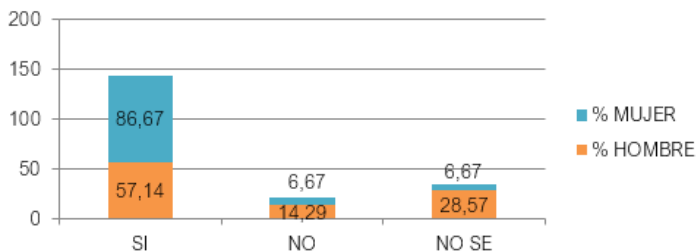
El 71,43% de los hombres y el 93,33% de las mujeres encuestadas consideran importante que se adopten medidas para conseguir la igualdad de género.

Para usted ¿es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad de género?



En torno al 77% de las personas encuestadas consideran que la implantación de un plan de igualdad les puede beneficiar. Es imprescindible realizar una labor informativa para que la plantilla municipal comprenda los objetivos y fines de un plan de igualdad.

Personalmente ¿cree que la implantación de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento le puede beneficiar?



Las dos últimas preguntas pretendían recoger la visión de la plantilla respecto a si habían detectado algún problema que tratar y sobre las medidas que consideraban importante recoger en el plan.

PROBLEMAS EXPUESTOS EN EL CUESTIONARIO

- Falta formación en materia de igualdad.
- Necesidad de conocimiento y sensibilización sobre conciliación y prevención del acoso.
- Mejorar la conciliación
- Informar a todo el personal sobre canales de comunicación relacionados con el Plan de Igualdad.
- Continuar la sensibilización en este tema.

PROPUESTAS REALIZADAS EN EL CUESTIONARIO

- Formación y sensibilización.
- Flexibilidad horaria.
- Prevención y sensibilización contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En conclusión, según las respuestas analizadas, las medidas de igualdad son importantes para un alto porcentaje de la plantilla y existe una gran aceptación para la implementación de un plan de igualdad. Respecto a medidas concretas, las relativas a la conciliación y flexibilidad horaria son las que más interés suscitan entre las personas encuestadas.

13. Conclusiones generales

Con carácter general, la plantilla del Ayuntamiento de Calzada de Calatrava cuenta con una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Así mismo se aprecia segregación horizontal con departamentos feminizados, relacionados con servicios sociales y otros masculinizados, como obras o policía.

La mayor parte de la plantilla se encuentra en el grupo de cotización 10, donde es mayor la presencia de la mujer.

El porcentaje de mujeres en los grupos de cotización superiores, grupo 1 (Ingenieros/as y Licenciados/as) y 2 (Ingenieros/as técnicos/as, peritos y ayudantes titulados) es superior al de hombres, (11.7% mujeres frente a 2.7% hombres).

El 97,87% de las mujeres es personal laboral y el 2,13% personal funcionario. El 44,68% de las mujeres cuenta con una jornada parcial en el Ayuntamiento, con un porcentaje de jornada, de media, superior al de los hombres (70% de la jornada frente al 46.5%).

El promedio de edad de los hombres es de 47,58 años, 3 años más que el de las mujeres. También cuentan en promedio con 4 años más de antigüedad.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las que más interés generan entre la plantilla, seguidas de las de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

Con carácter general, el promedio de salarios de las mujeres supera ligeramente al de los hombres.

No se han apreciado diferencias significativas. Las diferencias detectadas vienen determinadas, normalmente, por la remuneración de la antigüedad.

Se recomienda la mejora de las herramientas que permitan obtener de forma automática los datos que componen el registro retributivo para un análisis más ágil y eficaz de la política salarial.

Se recomienda la realización de análisis periódicos de los conceptos retributivos desagregados por sexos, que permitan identificar, en su caso, posibles sesgos de género.

Por último, será preciso dar a conocer el Plan de Igualdad entre la plantilla del Ayuntamiento con el objetivo de identificar claramente las medidas del mismo.

IV. PLAN DE IGUALDAD

14. OBJETIVOS

Según las conclusiones extraídas del diagnóstico realizado, y en función de los requerimientos de la normativa en materia de planes de igualdad, aplicable al personal de la administración según la disposición cuarta del Real Decreto 902/2020⁷, a continuación, se exponen los ejes de actuación sobre los que se articula el Plan de Igualdad, definiendo

los objetivos cualitativos para cada uno de ellos. Los objetivos cuantitativos quedan establecidos en cada una de las medidas.

1. Acceso al empleo

Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo desplegando medidas que disminuyan la segregación ocupacional y la infrarrepresentación femenina.

2. Formación y promoción profesional

Garantizar sistemas de promoción profesional en igualdad empleando la formación como elemento de desarrollo profesional

3. Clasificación y retribuciones

Fortalecer el principio de igual retribución para trabajos de igual valor mediante una clasificación profesional libre de sesgos de género.

4. Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación.

Definir unas condiciones de trabajo favorables a la conciliación entre la vida personal, familiar y el desarrollo profesional y que promuevan la corresponsabilidad.

5. Prevención y actuación ante cualquier manifestación de la violencia de género

Crear un entorno de trabajo sano, seguro y libre de toda manifestación de violencia, implementando las herramientas creadas al efecto y favoreciendo el desempeño en caso de trabajadoras víctimas de violencia de género.

7 Disposición cuarta del Real Decreto 902/2020: Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

15. MEDIDAS

1. ACCESO AL EMPLEO					
OBJETIVO GENERAL					
Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo desplegando medidas que disminuyan la segregación ocupacional y la infrarrepresentación femenina.					
MEDIDA					
Uso no sexista del lenguaje en la denominación de los puestos de trabajo, bases y convocatorias de los procesos selectivos.					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Porcentaje de bases en las que hace un uso no sexista del lenguaje	Personal	x	x	x	x
Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 100% al final del plan.					
MEDIDA					
Aplicación de criterios de composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y contratación, una vez cumplidos los requisitos de conformación del órgano					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de procesos de selección, en los que hay presencia equilibrada de mujeres y hombres	Personal				
Porcentaje sobre el total de procesos.	Comisión negociadora	x	x	x	x
Objetivo cuantitativo: Alcanzar al menos el 50% a lo largo de la vigencia del plan.					
MEDIDA					
Introducción en los temarios de oposiciones o bolsas de trabajo de contenido relativo a igualdad de género, acorde con el puesto de trabajo al que se accede					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025

<p>Porcentaje de procesos en los que se incluye contenido en materia de igualdad sobre el total de procesos</p> <p>Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 60% de los procesos a la finalización del plan</p>	Personal	x	x	x	x
---	----------	---	---	---	---

MEDIDA Consideración de la formación en igualdad como un mérito en procesos selectivos cuyo procedimiento sea concurso o concurso-oposición.

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
<p>Porcentaje de procesos selectivos sobre el total de procesos en los que se incluye la formación en igualdad como mérito.</p> <p>Objetivo cuantitativo: Alcanzar el 50% a la finalización del plan.</p>	Personal	x	x	x	x

MEDIDA Incorporación del requisito de formación en igualdad a las personas con responsabilidades en la definición de procesos de acceso al empleo.

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
<p>Número de personas con esas responsabilidades que tienen formación en igualdad</p> <p>Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 100% a partir del tercer año del plan</p>	Personal		x	x	X

2. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL

Garantizar sistemas de promoción profesional en igualdad empleando la formación como elemento de desarrollo profesional

MEDIDA Aplicación del criterio de preferencia del sexo menos representado en el puesto al que se accede, para dirimir empates en procesos de promoción interna.

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de procesos en los que se ha empleado el criterio.	Personal		x	x	x

MEDIDA Inclusión de la formación en igualdad como un mérito en procesos de promoción interna o en la ocupación de puestos de superior categoría.

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Porcentaje de procesos en los que se incluye contenido en materia de igualdad sobre el total de procesos. Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 50% de los procesos a la finalización del plan	Personal		x	x	x

MEDIDA Incorporación del requisito de formación y/o experiencia en igualdad a las personas con responsabilidades en la definición de procesos de promoción profesional y programación de formación

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025

<p>Número de personas con esas responsabilidades que tienen formación en igualdad</p> <p>Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 100% a partir del tercer año del plan</p>	<p>Personal</p>		<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>
<p>MEDIDA</p>	<p>Difusión de la información sobre procesos de promoción o formación empleando herramientas que aseguren la entrega a las personas en situación de excedencia, baja o las mujeres víctimas de violencia de género</p>				
<p>Indicador de evaluación</p>	<p>ÁREA RESPONSABLE</p>	<p>2022</p>	<p>2023</p>	<p>2024</p>	<p>2025</p>
<p>Indicador: Porcentaje de personas en dichas situaciones a las que se les ha hecho llegar la información.</p> <p>Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar al 100% de personas en dicha situación.</p>	<p>Comisión</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>X</p>
<p>MEDIDA</p>	<p>Organización de la formación interna empleando diferentes modalidades que faciliten el acceso a la formación a todo el personal (online, mixtas...)</p>				
<p>Indicador de evaluación</p>	<p>ÁREA RESPONSABLE</p>	<p>2022</p>	<p>2023</p>	<p>2024</p>	<p>2025</p>

Número de acciones formativas con metodologías online o mixtas	Personal Comisión		x	x	x
Porcentaje sobre el total					
Número de personas formadas con estas metodologías sobre el total de personas formadas, desagregado por sexo					
MEDIDA	Desarrollo de formación dirigida a la mejora y recualificación que permita reducir los puestos feminizados o masculinizados				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de acciones formativas programadas puntuables	Personal /Igualdad Todas las áreas		x	x	x
Número de participantes desagregados por sexo					
Nota: Por Ejemplo, programar acciones formativas que sean puntuables en los procesos de promoción interna, y que se promueva en ellas la participación de hombres en las acciones relacionadas con puestos feminizados y viceversa					

3. CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el principio de igual retribución para trabajos de igual valor mediante una clasificación profesional libre de sesgos de género.

MEDIDA Revisión de la clasificación profesional evitando la presencia de sesgos de género

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Revisión realizada	Comisión negociadora/comisión convenio o acuerdo marco		X		X

MEDIDA Mejora de las herramientas de gestión de nóminas que permitan obtener el registro retributivo en los términos establecidos por el Real Decreto Real 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Existencia del registro retributivo	Personal	x	x	x	x

MEDIDA Seguimiento y análisis de los resultados obtenidos del registro retributivo

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Informe del registro Determinación de brechas salariales en función de la clasificación	Comisión negociadora		x	x	x

MEDIDA Revisión de valoración de puestos de trabajo en el caso de detectar diferencias significativas en los registros retributivos anuales, empleando los sistemas de valoración recomendados en el Real Decreto 902/2020

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Aplicación de los sistemas de valoración Resultados obtenidos Correlación entre la valoración de puestos de trabajo y su retribución	Comisión negociadora			x	x

4. CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO GENERAL

Definir unas condiciones de trabajo favorables a la conciliación entre la vida personal, familiar y el desarrollo profesional y que promuevan la corresponsabilidad.

MEDIDA Difusión a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes para facilitar su conocimiento e identificación.

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de personas que conocen las medidas de conciliación. Objetivo cualitativo: debe alcanzar al 100% de la plantilla (Se puede realizar una encuesta para confirmar este dato emplear cualquier otro medio válido)	Personal Comisión negociadora	x	x	x	x

MEDIDA Introducción de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades de la plantilla. *

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Medidas adoptadas Seguimiento del disfrute de esas medidas por sexo.	Personal Comisión negociadora	x	x	x	x

MEDIDA Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo y en los informes de salud laboral

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Indicador: Informes realizados introduciendo la perspectiva de género (datos desagregados, diferente incidencia de riesgos en mujeres y hombres, medidas...)	Personal (Prevención de riesgos laborales)		x	x	x

MEDIDA Mejora de los canales de comunicación, asegurándose de que sean conocidos y accesibles a toda la plantilla

Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025

Canal empleado	Personal		x	x	X
Registro de uso del canal (número de personas que acceden, desagregado por sexos, frecuencia de uso...)					
MEDIDA	Fomento de la asunción de responsabilidades familiares entre los hombres de la plantilla (campaña informativa sobre las medidas de conciliación, permitir ausencias de corta duración para asistencia a reuniones escolares...)				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Campaña realizada	Comisión		x	x	X
Uso de las medidas específicas					
MEDIDA 1.	Elaboración y difusión de soportes informativos sobre el plan igualdad entre el personal del Ayuntamiento.				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Entrega y elaboración del soporte	Comisión negociadora	x	x	x	x
Objetivo cualitativo: alcanzar el 100% de la plantilla (estable o temporal)	Personal				
MEDIDA	Identificación y difusión entre toda la plantilla de las personas integrantes de la comisión del plan de igualdad y de la vía de comunicación existente para dudas y propuestas				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Difusión realizada.	Comisión negociadora	x	x	x	x
Debe alcanzar al 100% de la plantilla					
Número de demandas/consultas realizadas por sexo					

5. ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Crear un entorno de trabajo sano, seguro y libre de toda manifestación de violencia, implementando las herramientas creadas al efecto y favoreciendo el desempeño en caso de trabajadoras víctimas de violencia de género.

	Implementación y desarrollo del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Se remite a los indicadores del propio protocolo	Comisión	x	x	x	x
MEDIDA	Inclusión de contenido sobre el ciclo de la violencia de género en el temario de acceso al cuerpo de policía local				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Inclusión del contenido en el temario	Personal		x	x	X
MEDIDA	Establecimiento y difusión de medidas específicas de flexibilidad en las condiciones laborales a las posibles mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
Medidas disponibles	Personal	x	x	x	x
Difusión realizada alcanzando al 100% de la plantilla					

16. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El órgano encargado de la aplicación y seguimiento del Plan es la comisión negociadora desde el momento de su aprobación. Quedando recogida la composición de dicha comisión y sus funciones en el acta de aprobación del Plan.

Junto a cada medida, ha quedado identificada el área responsable de su ejecución.

La memoria de seguimiento se realizará con una periodicidad anual, corresponderá a la Comisión designada para la implementación del Plan que empleará cuantas herramientas considere oportunas, considerando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.

17. REGISTRO

Se designa a D^a Gema María García Ríos, en calidad de Alcadesa-Presidenta para proceder al registro del Plan, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

18. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Empleando como base las memorias anuales de seguimiento, se realizarán 2 informes de evaluación durante la vigencia del Plan, uno en el periodo intermedio (al final del segundo año de vigencia), y otro a la finalización del mismo.

La realización de la evaluación es competencia de la comisión negociadora.

El informe de evaluación contendrá el alcance y adecuación de las medidas, cumplimiento de los objetivos previstos, tanto cualitativos como cuantitativos.

A lo largo de la vigencia del plan, la Comisión podrá introducir nuevas medidas o modificar las existentes, en función de los resultados obtenidos.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las circunstancias establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad.

19. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El plan tiene una vigencia de 4 años desde su aprobación, tal y como establece el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad. El calendario de actuaciones queda definido en cada una de las medidas a desarrollar.

En las reuniones de seguimiento anuales se determinará el momento concreto del año en que se realiza cada una de las medidas.

20. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se resolverán en el seno de la Comisión, conforme se determine en sus normas de funcionamiento.

