

II PLAN DE IGUALDAD

del personal
del Ayuntamiento
de Daimiel

—
2025 - 2029

**** Documento aprobado en sesión ordinaria celebrada por el PLENO del Ayuntamiento de Daimiel, el día 3 de noviembre de 2025.**



Ayuntamiento
de Daimiel

ÍNDICE

1.	IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD.....	2
2.	METODOLOGÍA.....	3
3.	ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.....	5
4.	ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	13
4.1.	PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	13
4.2.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	16
4.3.	FORMACIÓN	21
4.4.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	23
4.5.	CONDICIONES DE TRABAJO	25
4.6.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	27
4.7.	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL.....	38
4.8.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	47
4.9.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	49
4.10.	OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS	52
5.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA	52
6.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	58
7.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	60
8.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	60
9.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.....	61
10.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	64
11.	MEDIOS Y RECURSOS.....	76
12.	CALENDARIO.....	76
13.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	77
14.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	78
15.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	80
16.	REGISTRO	81

ASISTENCIA TÉCNICA:
FORMACIÓN INTEGRAL Y
SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L.



1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AYUNTAMIENTO DE DAIMIEL					
NIF	P1303900C					
Domicilio social	PLAZA ESPAÑA, 1 13250 DAIMIEL					
Forma jurídica	Administración Pública					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Leopoldo-Jerónimo Sierra Gallardo					
Cargo	Alcalde					
Telf.	926 26 06 00					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Administración local					
CNAE	8411- (Actividades Generales de la Administración Pública)					
Descripción de la actividad	Es la organización que se encarga de llevar a cabo todas las tareas administrativas de las que tenga competencia dentro de un municipio. Para llevarlas a cabo se dota de una organización interna de personal.					
Ámbito de actuación	Local					
Convenio colectivo (código)	Colectivo del Ayuntamiento de Daimiel 13001132012001 Acuerdo marco para los funcionarios del Ayuntamiento de Daimiel					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	125	Hombres	139	Total	264
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Comisión negociadora del plan	Mujeres	5	Hombres	4		

2. **METODOLOGÍA**

Para la elaboración del presente diagnóstico se han empleado los siguientes datos:

- Convenio colectivo y acuerdo marco.
- Cuestionarios cumplimentados por la plantilla del Ayuntamiento.
- Comunicaciones recogidas en su web, en convocatorias de empleo...
- Documentación de procesos selectivos.
- Datos aportados por el departamento de personal del Ayuntamiento, referidos a las características de la plantilla, formación... (Informe Recursos Humanos)
- Registro retributivo del Ayuntamiento de Daimiel
- I Plan de Igualdad para Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de Daimiel Evaluación del I Plan de Igualdad.
- Protocolo de actuación frente al acoso laboral del Ayuntamiento de Daimiel.

El período empleado para los datos retributivos ha sido el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Las características de la plantilla son las referidas a febrero de 2024.

El diagnóstico se ha realizado entre los meses de octubre y diciembre de 2024 y el cuestionario en el mes de octubre de 2024.

Para la negociación del plan se ha constituido una comisión negociadora en la que han participado representantes del Ayuntamiento y de la plantilla del mismo, así como asesores y asesoras por ambas partes.

La comisión negociadora se constituyó el día 19 de septiembre de 2024.

Por el Ayuntamiento

D. Román Ortega Martín de la Sierra, concejal de personal

D^a Alicia Loro Córdoba, Concejala de igualdad

D. David Sánchez-Mateos Octavio, técnico departamento de personal

D^a Cristina Sánchez de la Nieta García, Coordinadora centro de mujer

D^a Inmaculada Orellana Jiménez, Técnica social centro de mujer

Asesora externa: Gema Sánchez Mascuñano, de la empresa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L.

Por la plantilla

D^a Gema M^a Valiente Roncero. UGT:

D. Francisco García Clemente. CCOO:

D^a M^a Socorro Córdoba Gómez-Rico CSIF:

D. José Miguel Medina Chicote SPL

En la elaboración del diagnóstico se han empleado indicadores de género con el objeto de identificar más claramente la situación y posición de mujeres y hombres en la plantilla. En concreto, se ha empleado el Índice de Distribución "ID", el Índice de concentración "IC", la brecha de género y el Índice de feminización.

- **Índice de Distribución "ID"** (indicador extra sexo): porcentajes de cálculo horizontal, que aportan información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
- **Índice de concentración "IC"** (indicador intra sexo): porcentajes de cálculo vertical, que aportan información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representado en las tablas por:
 - %mujeres / total mujeres(%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/ total hombres (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en el caso analizado, distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito (porcentaje de mujeres – porcentaje de hombres). Según esta magnitud cuanto menor es la "brecha", más cerca se está de la igualdad:
 - Valores negativos (-): indican que la diferencia es en favor de los hombres
 - Valores positivos (+): indican que la diferencia es en favor de las mujeres
 - Valores cercanos a 0: más proximidad a la igualdad.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres (n° de mujeres / n° de hombres):
 - Valores por debajo de 1: Masculinización o infrarrepresentación de mujeres.
 - Valores por encima de 1: Feminización.
 - Valor 1 = Igualdad.

Composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A febrero de 2024 la plantilla del Ayuntamiento de Daimiel ascendía a 253 personas, de las cuales 105 son mujeres (el 42%) y 148 son hombres (58%). Se trata, por tanto, de una plantilla equilibrada ya que ninguno de los dos sexos representa más del 60% ni menos del 40%.



Edad

El promedio de edad de la totalidad de la plantilla es de 50 años, con apenas diferencias entre mujeres y hombres. Este promedio se va incrementando en los últimos años (de 47 años en 2021 a 50 años en 2024). Este incremento se ha dado sobre todo entre las mujeres.

El tramo de edad en el que hay un mayor número de mujeres es entre 45 y 50 años, mientras que el mayor número de hombres se concentra en el tramo de edad de 50 a 55 años.

Antigüedad

El promedio de antigüedad de la totalidad de la plantilla es de 13 años, superior en el caso de las mujeres (15 años frente a 12 de los hombres).

Relación contractual



El 44% de la plantilla es personal laboral. Esta modalidad predomina más entre las mujeres (más del 74% de las mujeres de la plantilla están en esta situación).

El 55% de la plantilla es personal funcionario. Entre el personal funcionario predominan los hombres, el 76% de los hombres de la plantilla pertenecen al personal funcionario. El resto (0.7%), es personal eventual.

TIPO DE RELACIÓN CONTRACTUAL Y SEXO								
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL CONCENTRACIÓN	ID MUJERES	ID HOMBRES	IC MUJERES	IC HOMBRES
FUNCIONARIO/A	113	27	140	55,3%	19,3%	81%	25,7%	76%
LABORAL	34	78	112	44,3%	69,6%	30%	74,3%	23%
PERSONAL EVENTUAL	1	0	1	0,4%	0,0%	100%	0,0%	1%
TOTAL	148	105	253	100%	41,5%	58%	100,0%	100%

Temporalidad

El 87% tiene una relación laboral fija con el Ayuntamiento. Este porcentaje es superior entre los hombres ya que el 91% de ellos están en esta situación frente al 82% de las mujeres.

TEMPORALIDAD								
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL CONCENTRACIÓN	ID MUJERES	ID HOMBRES	IC MUJERES	IC HOMBRES
TEMPORAL	14	19	33	13%	58%	42%	18%	9%
FIJO	134	86	220	87%	39%	61%	82%	91%
TOTAL	148	105	253	100%	42%	58%	100%	100%



El 13% de la plantilla es temporal. De las personas en esta situación, el 58% son mujeres.

Jornadas

El 92% de la plantilla tiene jornada completa y solo el 8% tiene jornada parcial, si bien ésta afecta principalmente a las mujeres pues el 67% de las personas que tienen jornada parcial son mujeres.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL CONCEN- TRACIÓN	ID MUJERES	ID HOMBRES	IC MUJERES	IC HOMBRES
JORNADA COMPLETA	141	91	232	92%	39%	61%	87%	95%
JORNADA PARCIAL	7	14	21	8%	67%	33%	13%	5%
TOTAL	148	105	253	100%			100%	100%

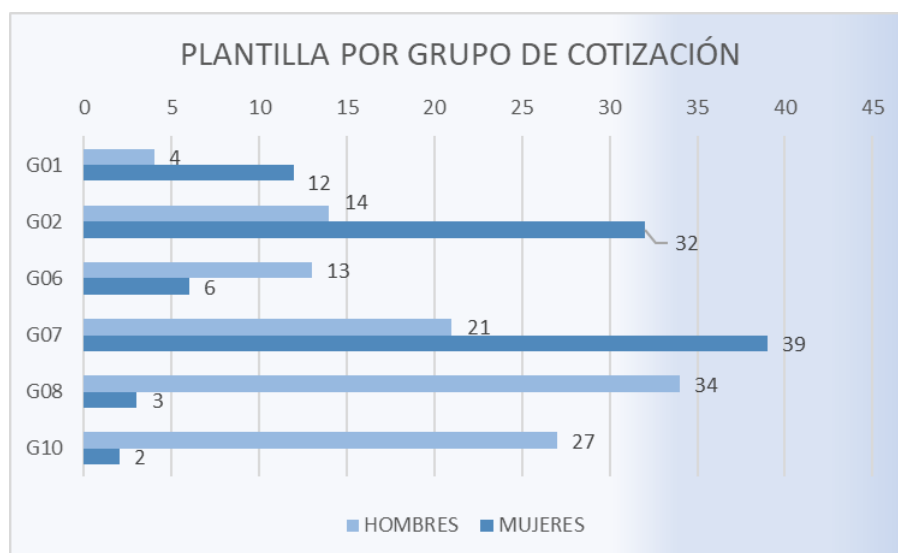
Grupo de cotización

En los grupos de cotización 07 y 10 es donde se encuadra un mayor número de personas, con un 21% de la plantilla en cada uno de ellos.

Donde existen diferencias significativas entre mujeres y hombres es en los grupos 02, con un índice de concentración de mujeres del 26% frente a un 12% de los hombres, en el 07 con un 30% de mujeres frente a un 13% de hombres y en el grupo 08 donde no hay ninguna mujer.

PLANTILLA POR GRUPO DE COTIZACIÓN										
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CONCEN TRACIÓN	ID MUJERES	ID HOMBRES	BRECHA	IC MUJERES	IC HOMBRES	Feminización
G01	4	12	16	6%	75%	25%	50%	11%	3%	4
G02	14	32	46	18%	70%	30%	39%	30%	9%	14
G05	35	11	46	18%	24%	76%	-52%	10%	24%	35
G06	13	6	19	8%	32%	68%	-37%	6%	9%	13
G07	21	39	60	24%	65%	35%	30%	37%	14%	21
G08	34	3	37	15%	8%	92%	-84%	3%	23%	34
G10	27	2	29	11%	7%	93%	18%	2%	18%	27
	148	105	253	100%	42%	58%	-35%	1	1	148

Atendiendo al grupo de cotización, se aprecia la mayor presencia de mujeres en los grupos más altos de cotización (un 41% de las mujeres de la plantilla están en los grupos 1 y 2, 12% en el caso de los hombres) y una mayor presencia de los hombres en los grupos 8 y 10 (el 41% de los hombres están en estos grupos frente al 5% de las mujeres).



Clasificación de la plantilla

El grupo C2 es el que cuenta con un mayor número de personas (el 39% de la plantilla). Por grupos, la presencia de mujeres es mayoritaria en los grupos 1 y 2, con un 69 y 70% de mujeres respectivamente. Los hombres son mayoría en los grupos C1, C2 y sobre todo OAP, donde alcanzan el 81%.

PLANTILLA POR GRUPO DE COTIZACIÓN										
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	CONCENTRACIÓN	ID MUJERES	ID HOMBRES	BRECHA	IC MUJERES	IC HOMBRES	Feminización
A1	5	11	16	6%	69%	31%	38%	10%	3%	
A2	14	32	46	18%	70%	30%	39%	30%	9%	
C1	43	23	66	26%	35%	65%	-30%	22%	29%	
C2	65	34	99	39%	34%	66%	-31%	32%	44%	
OAP	21	5	26	10%	19%	81%	-62%	5%	14%	
	148	105	253	100%				100%	100%	



La distribución de la plantilla por grupo de cotización y por clasificación indican que no existe segregación vertical.

Puestos de trabajo

PUESTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL	Feminización
Abogado/a Centro Mujer		1	1	100%
Administrativo/a Admón. General	6	2	8	25%
Administrativo/a Diseño Grafico	1		1	0%
Administrativo/a Promoción Económica		1	1	100%
Agentes Notificadores	1	1	2	50%
Archivero/a	1		1	0%
Arqueólogo/a	1		1	0%
Arquitecto/a		2	2	100%
Arquitecto/a Técnico	1		1	0%
Aux. Administración General	5	8	13	62%
Aux. Apoyo Educación		1	1	100%
Aux. Archivo y Biblioteca		1	1	100%
Aux. Enfermería		7	7	100%
Aux. Medios de Comunicación	1	2	3	67%
Aux. Técnico de Sonido	1		1	0%
Auxiliares Administrativos/as	1	3	4	75%
Ayudante de Vivienda de Mayores		2	2	100%
Ayudante Instalaciones Deportivas	1		1	0%
Bibliotecario/a		1	1	100%
Conserje	10	4	14	29%
Coordinador/a Promoción Económica		1	1	100%
Coordinador/a Servicios Culturales		1	1	100%
Coordinador/a de Deportes	1		1	0%
Coordinador/a de Juventud	1		1	0%
Coordinador/a de Medios Comunicación		1	1	100%
Coordinador/a Pedadogo/a Centro Atención Temprana		1	1	100%
Cuidador/a Centro Ocupacional		3	3	100%
Delineante		1	1	100%
Dinamizador/a Aula de Internet		1	1	100%
Dinamizador/a C-Mujer		1	1	100%
Director/a Banda de Música	1		1	0%
Director/a C. Ocupacional Azuer		1	1	100%
Director/a Centro Alzheimer		1	1	100%
Educador/a Familiar		1	1	100%
Educador/a Social	1	1	2	50%
Encargado/a OMIC		1	1	100%
Especialista Desarrollo Psicomotor		1	1	100%
Fisioterapeuta		2	2	100%
Gobernante Vivienda Tutelada		1	1	100%
Guarda Rural	3		3	0%
Guía Informador Turístico		1	1	100%

Guía Interprete Centro del Agua		2	2	100%
Guía Museo	1		1	0%
Guía Responsable Museo	1		1	0%
Informador/a Juvenil		2	2	100%
Ingeniero/a Téc. Obras Públicas	1		1	0%
Ingeniero/a Téc. Industrial	1		1	0%
Instalador/a Electricista	1		1	0%
Interventor/a de Fondos	1		1	0%
Logopeda Atención Temprana		1	1	100%
Maestro/a Taller	1	1	2	50%
Monitor/a de Deportes	1	3	4	75%
Monitor/a de Dibujo y Pintura		1	1	100%
Monitor/a de Jardinería PIS	1		1	0%
Monitor/a de Pintura PIS	1		1	0%
Monitor/a Orientador/a Laboral PIS		1	1	100%
Oficial Encargado	29		29	0%
Oficial Policía Local	5		5	0%
Operario de Cementerio	21	1	4	25%
Policía Local	22	4	26	15%
Profesor/a Apoyo Escolar		1	1	100%
Profesor/a Escuela de Música	5	8	13	62%
Psicólogo/a Centro de la Mujer		1	1	100%
Psicólogo/a PRIS		1	1	100%
Responsable Oficina de Turismo		1	1	100%
Secretario/a General		1	1	100%
Secretario/a Particular Alcaldía	1		1	0%
Socorrista-Monitor de Pilates		1	1	100%
Socorristas	4	1	5	20%
Sub Administración General	6	1	7	14%
Subinspector de Policía	1		1	0%
T. Admón. General	1	1	2	50%
T. Medio Gestión	1		1	0%
Taquillero/a de Piscina	1	1	2	50%
Técnico/a Sistemas Informáticos	1		1	0%
Técnico/a Biblioteca		1	1	100%
Técnico/a de Empleo C-Mujer		1	1	100%
Técnico/a en Jardines		1	1	100%
Técnico/a Informático	1		1	0%
Técnico/a Medio Ambiente		1	1	100%
Técnico/a Promoción Económica		1	1	100%
Terapeuta Ocupacional	1	4	5	80%
Tesorero/a de Fondos	1		1	0%
Trabajador/a Social		6	6	100%
TOTAL	148	105	253	

En los puestos de trabajo se aprecia cierta segregación horizontal, con una mayor presencia de mujeres en puestos como auxiliares de enfermería y una mayor presencia de hombres en puestos como oficial encargado de diferentes oficios (cementerio, obras, parques y jardines...).

La plantilla del Ayuntamiento de Daimiel está equilibrada, con un 42% de mujeres.

El promedio de antigüedad de la totalidad de la plantilla es de 13 años, superior en el caso de las mujeres (15 años frente a 12 de los hombres).

El promedio de edad de la totalidad de la plantilla es de 50 años, con apenas diferencias entre mujeres y hombres

El 44% de la plantilla es personal laboral. Esta modalidad predomina más entre las mujeres (más del 74% de las mujeres de la plantilla están en esta situación).

El 13% de la plantilla es temporal. De las personas en esta situación, el 58% son mujeres.

Las jornadas parciales afectan más a las mujeres, si bien el porcentaje de dichas jornadas es reducido (8%).

En el grupo de cotización 07 es dónde se encuadra un mayor número de personas, con un 24% de la plantilla. Las mujeres predominan en los grupos más altos (01, 02), mientras que la mayor presencia de los hombres se da en los grupos 8 y 10.

Tanto la distribución de la plantilla por grupo de cotización como por clasificación indican que no existe segregación vertical. Sin embargo, si se aprecia cierta segregación horizontal, atendiendo a los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres.

4. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

4.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección y contratación quedan regulados tanto en el Convenio Colectivo como en el Acuerdo Marco:

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DAIMIEL

Artículo 6.- Oferta de empleo público Toda selección del personal laboral deberá realizarse conforme a la OPE y 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.

Artículo 7.- Provisión de vacantes. 1.- Las vacantes y los nuevos puestos de trabajo que se produzcan en cualquiera de los centros dependientes del Ayuntamiento, atendiendo a lo establecido en el artículo 1 de este Convenio Colectivo, se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- 1.- Concurso de traslados.
- 2.- Promoción interna.
- 3.- Acceso libre.

ACUERDO MARCO PARA LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE DAIMIEL

Capítulo II.- Oferta pública de empleo, sistema de acceso y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 6. Oferta Pública de Empleo

3.- El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento de Daimiel se realizará mediante convocatoria anual de la Oferta Pública de Empleo. Toda selección de personal funcionario, ya sea de carrera o interino, deberá realizarse conforme a la Oferta Pública de Empleo, y 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

4.- Bolsas de trabajo. - Por acuerdo entre las Centrales Sindicales y Ayuntamiento se elaborará una norma que contendrá, al menos, la forma de constitución, elaboración, funcionamiento y control de una bolsa de trabajo. Por el procedimiento de bolsa de trabajo, podrán ser cubiertas aquellas vacantes temporales que se produzcan entre la Oferta Pública de Empleo y, en su caso, aquellas que las necesidades del servicio aconsejen cubrir.

Artículo 7.- Provisión de vacantes.

1.- Las vacantes y los nuevos puestos de trabajo que se produzcan en cualquiera de los centros dependientes del Ayuntamiento, atendiendo a lo establecido en el artículo 1 de este Acuerdo Marco, se proveerán con sujeción al siguiente orden:

1.- Concurso de traslados.

2.- Promoción interna.

3.- Acceso libre.

En 2021 se aprobaron o las Bases que rigen los aspectos comunes de los procesos selectivos de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, dentro del marco general de ejecución de las Ofertas de Empleo Público del Ayuntamiento de Daimiel.

Estas bases regulan aspectos como los requisitos generales de las personas aspirantes, y el proceso de admisión, la documentación necesaria o la publicidad de los procesos.

Regula igualmente la composición de los Tribunales calificadores, estableciendo que deberán ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros se tenderá en su composición a la paridad entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 y la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en el artículo 60.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, los Tribunales velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos y actuarán conforme al principio de transparencia.

A lo largo de la vigencia del plan, se han analizado una muestra de diferentes procesos de selección (un total de 68). En el 43% de ellos la presencia de la mujer es inferior al 40% y en un 29% no hay presencia de mujeres en los tribunales, si bien en el último año no ha habido ningún tribunal en el que no hubiera presencia de mujeres.

PRESENCIA DE MUJERES EN TRIBUNALES CALIFICADORES	Nº DE PROCESOS 2020	Nº DE PROCESOS 2021	Nº DE PROCESOS 2022	Nº DE PROCESOS 2023	TOTAL	
0%	3	7	10	0	20	29%
MENOS 40%	2	8	10	9	29	43%
40% - 60%	0	4	4	5	13	19%
MÁS DEL 60%	1	2	3	0	6	9%
TOTAL	6	21	27	14	68	

Respecto a la introducción de contenidos en igualdad en los temarios de los procesos de acceso y promoción, se ha analizado una muestra de 30 procesos selectivos con el sistema de oposición o concurso oposición, entre 2020 y 2023 de los cuales 18 tenían temario de parte general. De ellos, 13 contaban con un tema sobre la ley de igualdad, lo que representa el 72%.

	2020	2021	2022	2023	TOTAL
PROCESOS ANALIZADOS	6	4	11	9	30
PROCESOS CON PARTE GENERAL EN EL TEMARIO	1	1	9	7	18
TEMA SOBRE LEY DE IGUALDAD	1	1	6	5	13

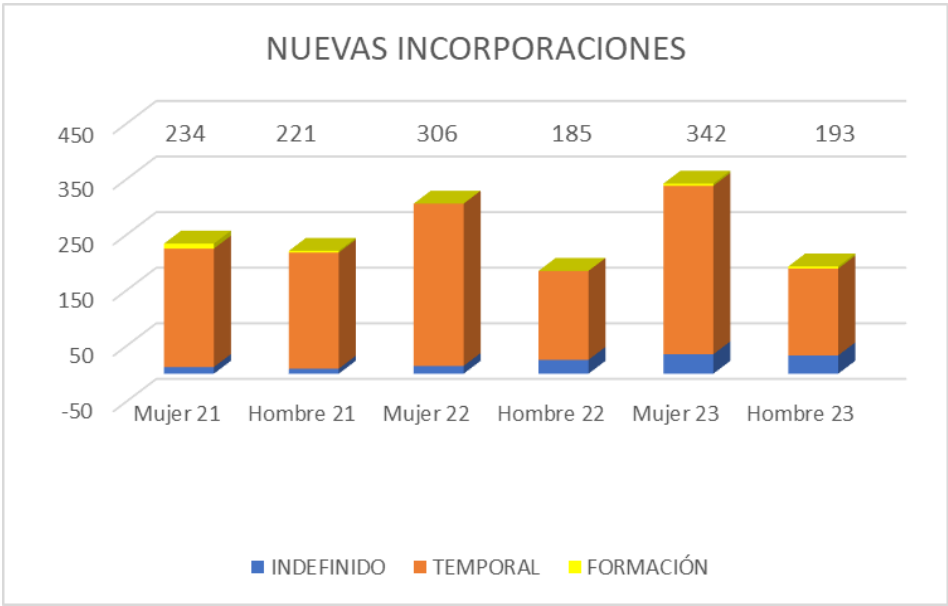
Respecto a las **candidaturas**, se han analizado 20 procesos selectivos de 2023. En ellos, del total de personas aspirantes, las mujeres representaban el 43%.

ALTAS

A lo largo del año 2023 se han realizado 535 nuevos contratos y prórrogas, de los cuales 342 se han realizado a mujeres (64%) y 193 a hombres (36%).

ALTAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL CONCEN TRACIÓN	ID MUJERES	ID HOMBRES	BRECHA	IC MUJERES	IC HOMBRES	Femini zación
INDEFINIDO	33	35	68	13%	51%	49%	3%	10%	17%	1,1
TEMPORAL	156	303	459	86%	66%	34%	32%	89%	81%	1,9
FORMACIÓN	4	4	8	1%	50%	50%	0%	1%	2%	1,0
TOTAL	193	342	535		64%	36%		100%	100%	

La contratación de mujeres en los últimos 2 años ha experimentado un crecimiento cuantitativo importante, concretamente del 46%. En el caso de los hombres, se ha reducido desde 2021 en un 13%.



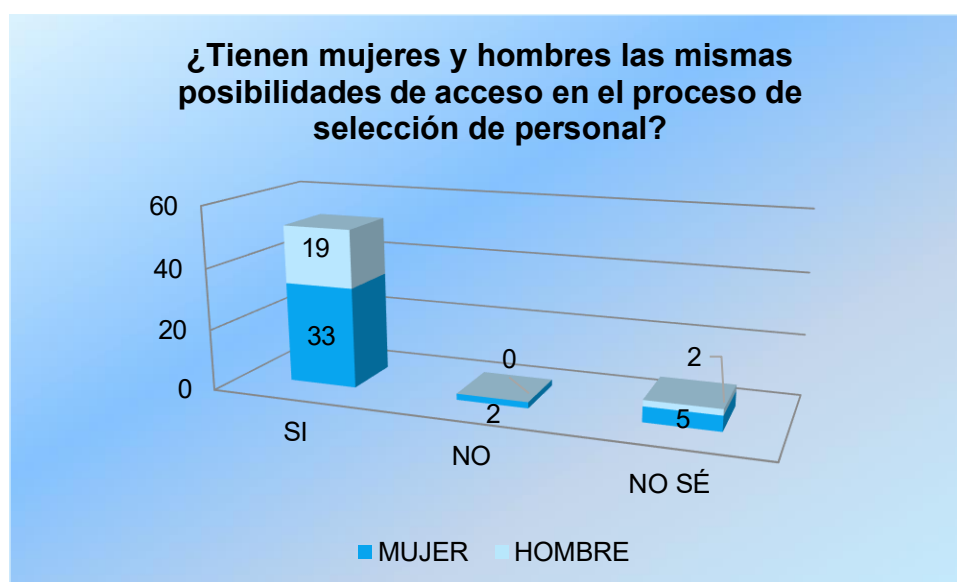
BAJAS

A lo largo del año 2023 se han producido 509 bajas de contratos, de las cuales 62.21% se han realizado a mujeres y 37.79% a hombres. Esta distribución es similar a la distribución de las altas. El grupo de cotización donde más bajas se dan es el 10.

En el Boletín oficial de la provincia de Ciudad Real de 26 de mayo de 2022 se publicó la Oferta Pública de Empleo extraordinaria para estabilización de empleo temporal, afectando a un total de 107 plazas (6 plazas de personal funcionario y 101 de personal laboral).

Opinión de la plantilla

El 85% de las personas encuestadas consideran que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.



4.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación se expone en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACION
A	A1	Título universitario de grado. 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.
	A2	
B		Título de Técnico Superior.
C	C1	Título de bachiller o técnico.
	C2	Título de graduado en educación secundaria obligatoria.
E		Certificado de Escolaridad, o equivalente, pudiéndose establecer otras agrupaciones diferentes para cuyo acceso

		no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.
--	--	---

A continuación, se exponen los puestos de trabajo incluidos en cada uno de los grupos profesionales, y su índice de feminización. Los grupos A1 y A2 están feminizados

GRUPO / PUESTO DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	Feminización
A1	5	11	16	69%
Abogado/a Centro Mujer		1	1	
Arqueólogo/a	1		1	
Arquitecto/a		2	2	
Coordinador/a. Serv. Culturales		1	1	
Coordinador/a-Pedagogo/a Centro At. Temprana		1	1	
Director/a Banda de Música	1		1	
Director/a C. Ocupacional Azuer		1	1	
Interventor/a de Fondos	1		1	
Psicólogo/a Centro de la Mujer		1	1	
Psicólogo/a PRIS		1	1	
Secretario/a General		1	1	
T. Admón. General	1	1	2	
Técnico/a Medio Ambiente		1	1	
Tesorero/a de Fondos	1		1	
A2	14	32	46	70%
Archivero/a	1		1	
Arquitecto Técnico/a	1		1	
Coordinador/a. Promoción Económica		1	1	
Dinamizador/a C-Mujer		1	1	
Director/a Centro Alzheimer		1	1	
Educador/a Familiar		1	1	
Educador/a Social	1	1	2	
Encargado/a OMIC		1	1	
Especialista Desarrollo Psicomotor		1	1	
Fisioterapeuta		2	2	
Ingeniero/a Téc. Obras Públicas	1		1	
Ingeniero/a Téc. Industrial	1		1	
Logopeda Atención Temprana		1	1	
Profesor/a Apoyo Escolar		1	1	
Profesor/a Escuela de Música	5	8	13	
Subinspector de Policía	1		1	
Técnico/a Medio Gestión	1		1	
Técnico/a Sistemas Informáticos	1		1	
Técnico/a Biblioteca		1	1	
Técnico/a de Empleo C-Mujer		1	1	
Técnico/a Promoción Económica		1	1	
Terapeuta Ocupacional	1	4	5	
Trabajador/a Social		6	6	

C1	43	23	66	35%
Administrativo/a Admón. General	6	2	8	
Administrativo/a Diseño Grafico	1		1	
Administrativo/a Promoción Económica		1	1	
Aux. Administrativo/a General	5	8	13	
Aux. Archivo y Biblioteca		1	1	
Bibliotecario/a		1	1	
Coordinador/a de Deportes	1		1	
Coordinador/a de Juventud	1		1	
Coordinador/a de Medios Comunicación		1	1	
Delineante		1	1	
Dinamizador/a Aula de Internet		1	1	
Maestro/a Taller Carpintería Centro Azuer	1		1	
Maestro/a Taller Centro Ocupacional		1	1	
Oficial Policía Local	5		5	
Policía Local	22	4	26	
Responsable Oficina De Turismo		1	1	
Técnico/a en Jardines		1	1	
Técnico/a Informático	1		1	
C2	65	34	99	34%
Agentes Notificadores	1	1	2	
Aux. Apoyo Educación		1	1	
Aux. Enfermería		7	7	
Aux. Medios de Comunicación	1	2	3	
Aux. Técnico/a de Sonido	1		1	
Auxiliar Administrativo Centro Ocupacional Azuer		1	1	
Auxiliares Administrativos/as	1	2	3	
Ayudante de Vivienda de Mayores		2	2	
Ayudante Instalaciones Deportivas	1		1	
Conserje C. Consistorial	1		1	
Conserje C. Cultura	1		1	
Conserje E. Motilla	1		1	
Conserje Instalaciones Deportivas	1		1	
Conserjes Col. Públicos	3	1	4	
Cuidador/a Centro Ocupacional		3	3	
Gobernante/a Vivienda Tutelada		1	1	
Guarda Rural	3		3	
Guía Informador Turístico		1	1	
Guía Interprete Centro del Agua		2	2	
Guía Museo	1		1	
Guía Responsable Museo	1		1	
Informador/a Juvenil		2	2	
Instalador Electricista	1		1	
Monitor/a de Deportes		2	2	
Monitor/a de Dibujo y Pintura		1	1	

Monitor/a de Jardinería PIS	1		1	
Monitor/a de Karate	1		1	
Monitor/a de Pintura PIS	1		1	
Monitor/a de Zumba-Aerobic		1	1	
Monitor/a Orientador Laboral PIS		1	1	
Of. Enc. Cementerio	1		1	
Of. Enc. De Obras	1		1	
Of. Enc. Limpieza	1		1	
Of. Enc. P. Móvil y Talleres	1		1	
Of. Enc. Parques y Jardines	1		1	
Of. Enc. Servicio Eléctrico	1		1	
Oficial Almacén	1		1	
Oficial Conductor	2		2	
Oficial de Obras	4		4	
Oficial Electricista	2		2	
Oficial Limpieza Viaria	2		2	
Oficial Manten. Dep. Munic.	1		1	
Oficial Manten. Inst. Deport.	1		1	
Oficial Maquinista Conductor	1		1	
Oficial Mecánico-Conductor	1		1	
Oficial Mercado	1		1	
Oficial Parques y Jardines	6		6	
Oficial Pintor	1		1	
Operario/a de Cementerio	2		2	
Operario/a de Deportes	2		2	
Operario/a de Jardines	3		3	
Operario/a de Limpieza	1	1	1	
Operario/a de Servicios Múltiples	2		2	
Secretario/a Particular Alcaldía	1		1	
Socorrista-Monitor/a de Pilates		1	1	
Socorristas	4	1	5	
OAP	21	5	26	19%
Conserje Albuera		1	1	
Conserje Baja Exigencia	2		2	
Conserje C.S.P.		1	1	
Conserje Centro Mayores	1		1	
Conserje Escuela de Música		1	1	
Operario/a de Cementerio (III)	2		2	
Operario/a de Deportes (VI)	2		2	
Operario/a de Jardines (II)	3		3	
Operario/a de Mantenimiento de Piscinas	2		2	
Operario/a de S. Múltiples (IV)	2		2	
Sub Administración General	6	1	7	
Taquillero/a de Piscina	1	1	2	
TOTAL GENERAL	148	105	253	

4.3. FORMACIÓN

A lo largo de la vigencia del primer plan de igualdad, se ha realizado formación a la plantilla de carácter general y formación específica en igualdad.

En el caso de la formación general, los datos de participantes no están desagregados por sexo.

En el caso de la formación específica en materia de igualdad, las personas participantes del Ayuntamiento han sido, principalmente, las trabajadoras del centro de la Mujer. Igualmente, desde el centro de la Mujer se ha organizado formación presencial en igualdad para el resto de la plantilla, por ejemplo, la realizada en 2020: Formación en Igualdad y Violencia de género a la que asistieron 20 participantes: 17 mujeres, 3 hombres.

En el primer plan se estableció una medida consistente en la incorporación de la formación en igualdad como un mérito puntuable dentro de la formación transversal en procesos selectivos y de promoción del personal con el sistema de concurso.

Según los datos de la evaluación de dicho Plan, se incluye la formación en igualdad como mérito valorable en el proceso de estabilización como materia transversal. Se aplica al 100% de las plazas del proceso. Se consideran materias transversales que deberán ser valoradas: organización, funcionamiento de las Administraciones Locales, el Municipio, prevención de riesgos laborales, igualdad, no discriminación y prevención violencia de género, técnicas de comunicación, trabajo en equipo, prevención, gestión y resolución de conflictos, transparencia en el acceso a la información pública, protección de datos, informática, ofimática, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, etc

Respecto al plan de formación del Ayuntamiento, se han obtenido datos del plan de formación continua para trabajadores/as municipales dentro de la convocatoria anual de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se convocan subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación para el personal de las entidades locales en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP). Esta formación se hace según propuesta de cada uno de los sindicatos existentes en el Ayuntamiento, que se acuerda por unanimidad de la representación sindical en el Ayuntamiento. Estos datos no están desagregados por sexo.

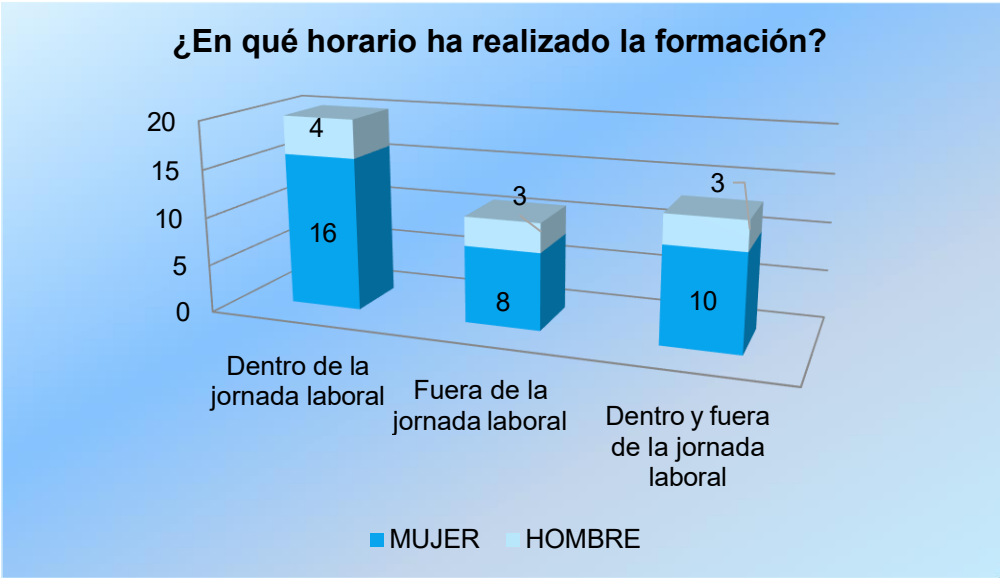
En el cuestionario realizado a la plantilla, el 72%¹ de las personas encuestadas indican haber realizado formación en los últimos años, sobre todo las mujeres (85% de ellas frente al 48% de los hombres encuestados).

El principal motivo por el que han realizado formación es "Lo consideré positivo para mi carrera profesional", así lo indica el 86% de las personas encuestadas. En segundo lugar,

¹ 44 personas de un total de 61 participantes en el cuestionario

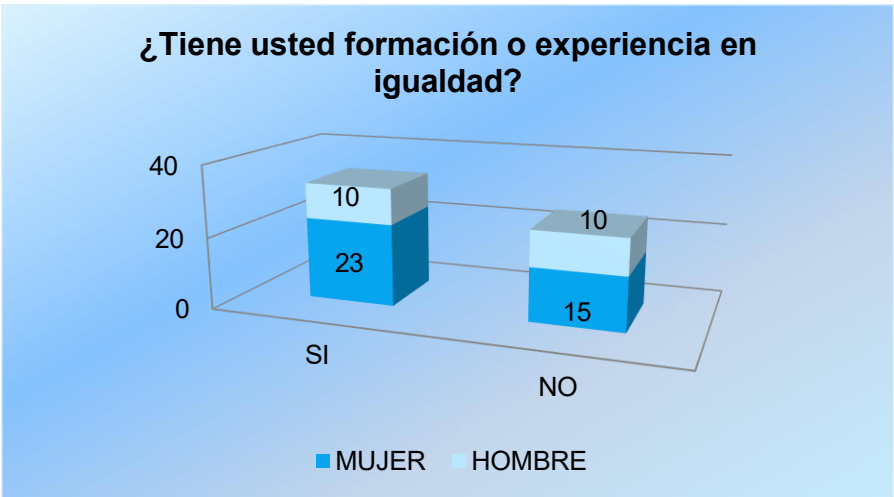
indican que “Era necesario para el desempeño de mi puesto actual” (9% de las personas encuestadas).

Esto muestra el interés respecto a la formación por parte del personal del Ayuntamiento.

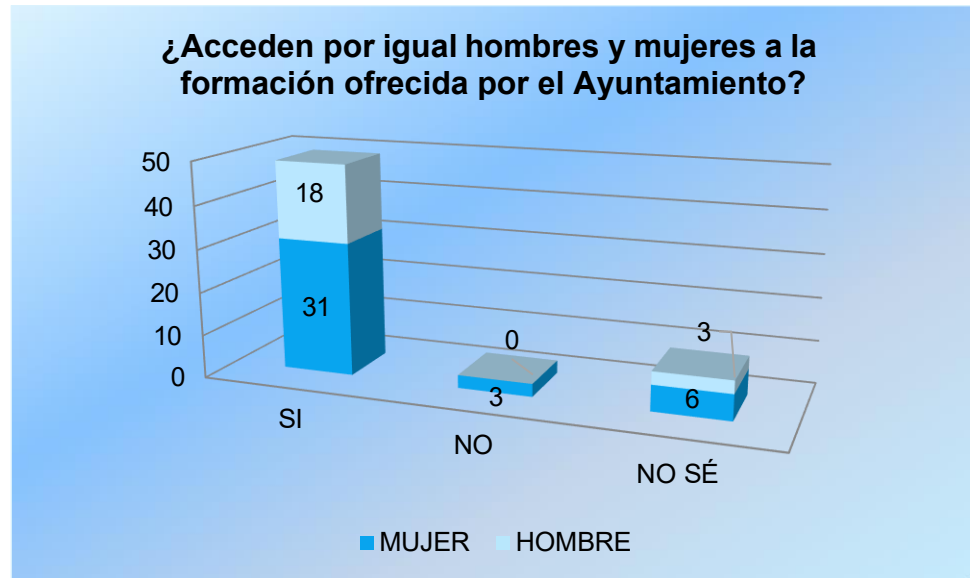


El 45% de las personas que han realizado formación, lo han hecho dentro de la jornada laboral, en porcentajes similares de mujeres y hombres.

Por otra parte, el 57% de las personas encuestadas tienen formación y experiencia en materia de igualdad. Este porcentaje era del 45% en el primer plan, lo que indica una mejora, especialmente entre las mujeres.



Por último, el 80% de las personas encuestadas consideran que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por el Ayuntamiento.



Según los datos, la formación en igualdad ha mejorado durante la vigencia del Plan de Igualdad. En este aspecto, el punto de mejora está en extender la formación especializada a más departamentos del Ayuntamiento.

La formación como elemento de mejora de la cualificación está extendida entre la plantilla, si bien sería necesario mejorar el registro para poder contar con todos los datos desagregados y poder realizar así una mejor evaluación de su incidencia.

4.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el 2023 se ha realizado los siguientes procesos de promoción interna:

- Subinspector de Policía Local
- Oficial de Policía Local

En ambos procesos, el 100% de las personas aspirantes son hombres.

Los medios empleados para informar y difundir los procesos de promoción profesional y formación son accesibles a toda la plantilla, independientemente de la situación en que se encuentren (baja, excedencia...). Se cuenta tanto con medios físicos como con medios digitales. Estos medios son:

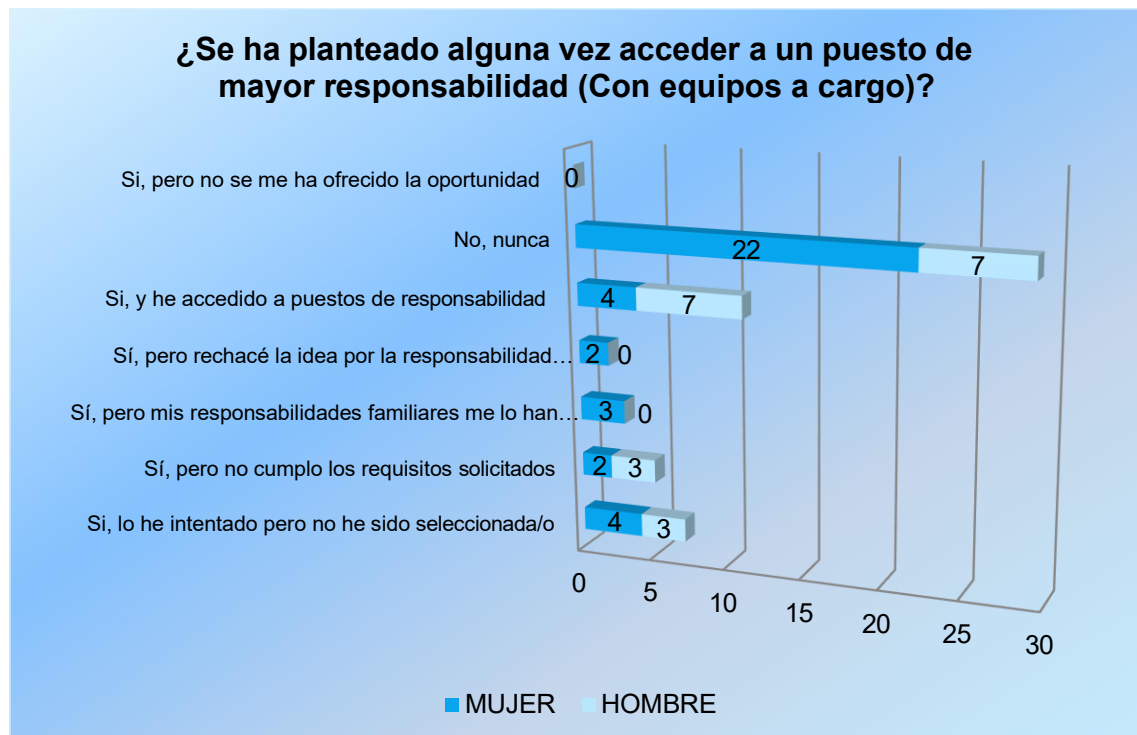
- Tablón de anuncios
- Portal de transparencia
- Web del Ayuntamiento
- Portal del empleado

La publicación de esta información en medios accesibles a toda la plantilla es una medida presente en el I Plan de Igualdad.

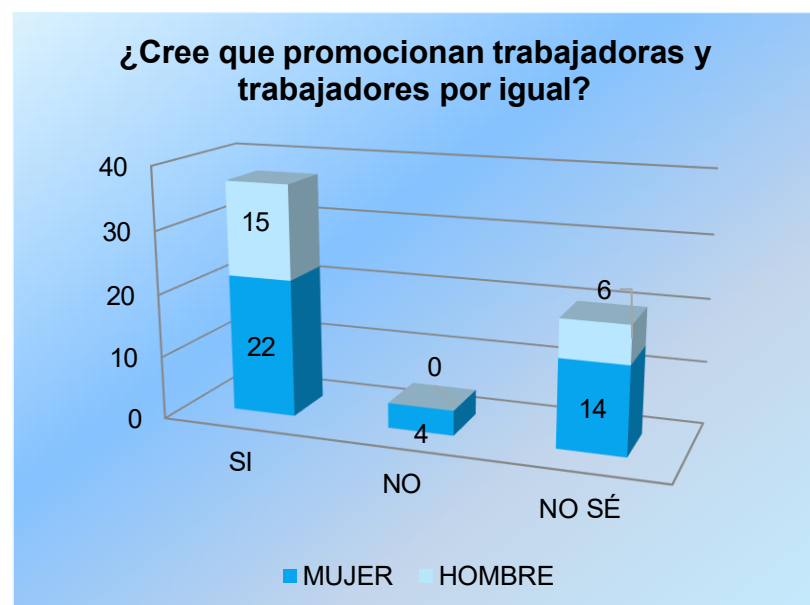
En la encuesta realizada a la plantilla, el 49% de las personas encuestadas se han planteado alguna vez acceder a un puesto de mayor responsabilidad (65% de los hombres encuestados frente al 41% de las mujeres encuestadas)

El 19% de las personas encuestadas han accedido a un puesto de mayor responsabilidad, de las cuales el 36% son mujeres y el 64% son hombres.

Destaca que el 100% de las personas que indican que sus responsabilidades familiares le han impedido acceder a un puesto de mayor responsabilidad, son mujeres.



En dicha encuesta, el 61% de las personas encuestadas consideran que promocionan por igual mujeres y hombres. Opinan así el 50% de las mujeres y el 71% de los hombres.



4.5. CONDICIONES DE TRABAJO

La jornada de trabajo semanal queda establecida en 35 horas para todo el personal. En cómputo anual la jornada efectiva de trabajo será de 1.450, siendo realizadas, con carácter general, jornadas de 7 horas diarias, de lunes a viernes de 8 a 15 horas. (Artículo 25. Acuerdo Marco, Artículo 29. Convenio)

Tal y como se ha expuesto en el apartado “análisis cuantitativo de la plantilla”, el 94% de la plantilla tiene jornada completa y solo el 9% tiene jornada parcial, si bien ésta afecta principalmente a las mujeres pues el 77% de las personas que tienen jornada parcial son mujeres. Respecto al plan de igualdad anterior, el porcentaje de jornadas parciales ha disminuido considerablemente (del 17.5% al 9% actual). Sin embargo, lo que no ha variado es que la parcialidad afecta más a las mujeres que a los hombres.

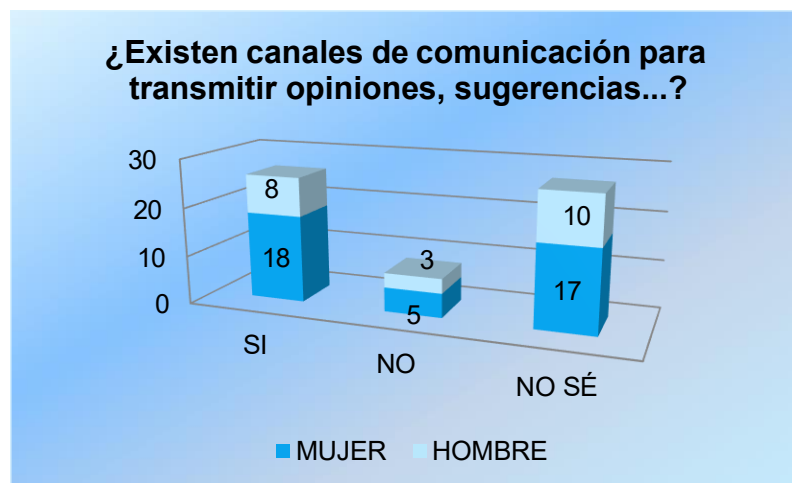
Respecto a los canales de comunicación, en el Ayuntamiento existen diferentes vías de comunicación con la plantilla que se consideran suficientes y accesibles. Estas vías son: Portal del empleado (no puede cambiarse su denominación desde el Ayuntamiento), correo electrónico corporativo y de forma presencial.

Opinión de la plantilla

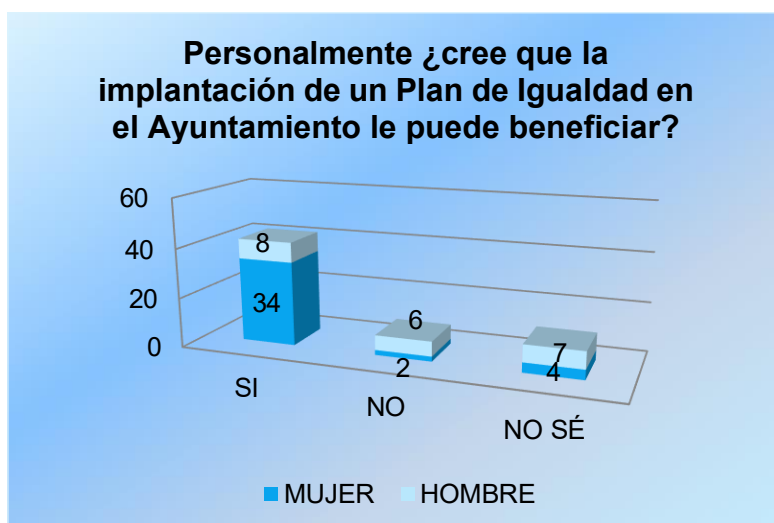
En otros aspectos relativos a las condiciones de trabajo, como la comunicación, señalar que solo el 43% de las personas encuestadas consideran que existen canales de comunicación en el seno de del Ayuntamiento, algo más las mujeres (45%) que los hombres (38%). El 44% contestan “no sé” a esta pregunta y el 13% indican que no existen. Esta situación ha mejorado ligeramente respecto al plan anterior, donde solo el 35% indicaban que sí existían canales de comunicación.

De los canales que conocen, indican, sobre todo, el buzón de sugerencias, la sede electrónica y portal del empleado/a.

No obstante, el 80% de las personas encuestadas indican que no han usado ninguno de esos canales.



En lo referente a la consideración de la igualdad en términos generales, **el 69% de la plantilla encuestada opina que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento**. Opina así el 76% de los hombres y el 65% de las mujeres.



El 69% de las personas encuestadas consideran que la implantación de un Plan de Igualdad les puede beneficiar, pero con diferencias: están de acuerdo con esta afirmación el 85% de las mujeres encuestadas frente al 35% de los hombres.

Por último, las personas encuestadas consideran en su mayoría que no existen problemas a destacar que afecten a la igualdad de género entre el personal del Ayuntamiento. En algún caso se hace referencia a la necesidad de establecer medidas de conciliación.

Así mismo, el 92% consideran que es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo las mujeres (98% de ellas así lo indican, frente al 81% de los hombres).

Valoración en términos de igualdad

Según los datos estudiados, la parcialidad afecta más a las mujeres de la plantilla, si bien este dato ha mejorado respecto al primer plan.

La existencia y uso de canales de comunicación en el seno del Ayuntamiento contribuye a la mejora de las condiciones laborales y a la comunicación en general, por lo que se recomienda incidir en este aspecto en las medidas del plan de igualdad.

Se aprecia un ambiente favorable entre la plantilla de cara a la implantación de un Plan de Igualdad, aunque, según la opinión expuesta, existe cierta creencia de que el Plan de Igualdad beneficiará más a las mujeres que a los hombres, lo que indica que sigue siendo necesaria la realización de una difusión extensa del plan.

4.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A continuación, se expone la regulación de las medidas de conciliación existentes tanto en el acuerdo marco, como en el convenio y en el resto de la legislación aplicable:

MEDIDA		ACUERDO MARCO	CONVENIO COLECTIVO
Flexibilidad horaria	Se procurará establecer un horario flexible para las personas con responsabilidades familiares de forma que puedan ser compatibles el trabajo y la familia.	Artículo 41	Artículo 45
Preferencia en la elección de turnos	Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso.	Artículo 41	Artículo 45
Reincorporación después de excedencia	Será automática la reincorporación del trabajador/a que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un período de hasta tres años.	Artículo 41	Artículo 45
Protección del embarazo	Derecho de la trabajadora embarazada a cambio de puesto de trabajo por conservando su categoría y derechos económicos	Artículo 40	Artículo 44
	Durante las bajas de IT por causas de embarazo la trabajadora tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de su salario real. En caso de que sea el padre quien disfrute las cuatro últimas semanas de suspensión, será éste quien percibirá igualmente el 100 por 100 del salario real.	Artículo 40	Artículo 44
	La trabajadora tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto.	Artículo 40	Artículo 44
	La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.	Artículo 40	Artículo 44

Permisos y licencias	ACUERDO MARCO Artículo 29	CONVENIO COLECTIVO Artículo 33
Matrimonio	15 días naturales	
Fallecimiento del cónyuge o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad	3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.	
Fallecimiento del cónyuge o de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.	
Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de familiar de segundo grado	3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.	
Traslado de domicilio.	Dos días	
Para la asistencia a consultas médicas propias o de hijos/as menores de edad, o ascendientes en primer grado, así como del cónyuge siempre, en este último caso, que se trate de una especialidad médica que no exista dentro de la localidad	El tiempo necesario	
Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud Para la asistencia a congresos, reuniones o cursos de carácter profesional o sindical.	Los días de su celebración	
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	El tiempo indispensable	
Para realizar funciones sindicales	En los términos establecidos legal o convencionalmente.	
Preparación al parto y exámenes prenatales de las empleadas públicas embarazadas.	Por el tiempo necesario para su práctica y	

Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses. Este permiso constituye un derecho individual de los empleados públicos, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.	1 hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. O reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en 1 hora al inicio o al final de la jornada o sustituirlo por el tiempo de lactancia acumulado. Incremento proporcional en caso de nacimiento múltiple	
En caso de nacimiento de hijos/as prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Reducción de la jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.	Máximo de dos horas diarias	
Asuntos particulares	Hasta 6 días cada año natural 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.	
Por matrimonio de familiares hasta primer grado de consanguinidad	El día de la celebración	
Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave	Reducción de jornada retribuida hasta el 50% de la jornada laboral por el plazo máximo de 1 mes	
Cuidado directo de algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Reducción de jornada con reducción de salario	
Permiso por nacimiento para la madre biológica.*. Puede disfrutarse a jornada completa o parcial.	16 semanas de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpida Ampliable en el caso de discapacidad	

	de hijo/a o por parto múltiple. En los casos de parto prematuro o en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales	
--	--	--

OTRAS MEDIDAS APLICABLES

***Permisos por nacimiento.** El permiso por nacimiento y cuidado de menor es de 16 semanas para ambos progenitores, regulado en 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.

Permiso parental. El Real Decreto Ley 5/2023 reconoce un permiso parental para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el o la menor cumpla 8 años. Duración no superior a 8 semanas. Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres e intransferible.

Adaptación de la jornada por conciliación. El art. 34.8 ET establece que "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de excedencias se remite a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

EXCEDENCIAS. Artículo 89. Excedencia

1. La excedencia de los funcionarios/as de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Art 89.3 Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

El personal funcionario de carrera tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El mismo período para cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida

d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

Art 89.5 Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la **situación de excedencia** sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

Art 89.6 Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un **periodo de excedencia** en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede,

ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

DERECHOS INDIVIDUALES

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 (EBEP), en el **art. 14**, (apartado j), reconoce el derecho de los y las empleadas públicas a la adopción de medidas que favorezcan **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y el apartado j bis) a la **intimidad en el uso de dispositivos digitales** puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la **desconexión digital** en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por otra parte, en el art. 48 (apartado J) indica que el personal funcionario podrá utilizar el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la **conciliación de la vida familiar y laboral**.

Igualmente, se reconoce el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN. Artículo 49.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

- a)** Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- b)** Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo
- 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.

- d)** Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral.
- e)** Permiso retribuido por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave; el personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras siempre que ambas personas progenitoras. Como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.
- f)** Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.
- g)** Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

El primer plan estableció como medida la difusión de las medidas de conciliación entre la plantilla, medida que fue realizada.

Durante la vigencia del plan se establecieron legalmente mejoras en los derechos de conciliación, que suplieron algunas de las necesidades detectadas, como la posibilidad de solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar. Por otra parte, a partir del permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores que conlleva 16 semanas de prestación, se inició a partir del 1 de enero de 2021.

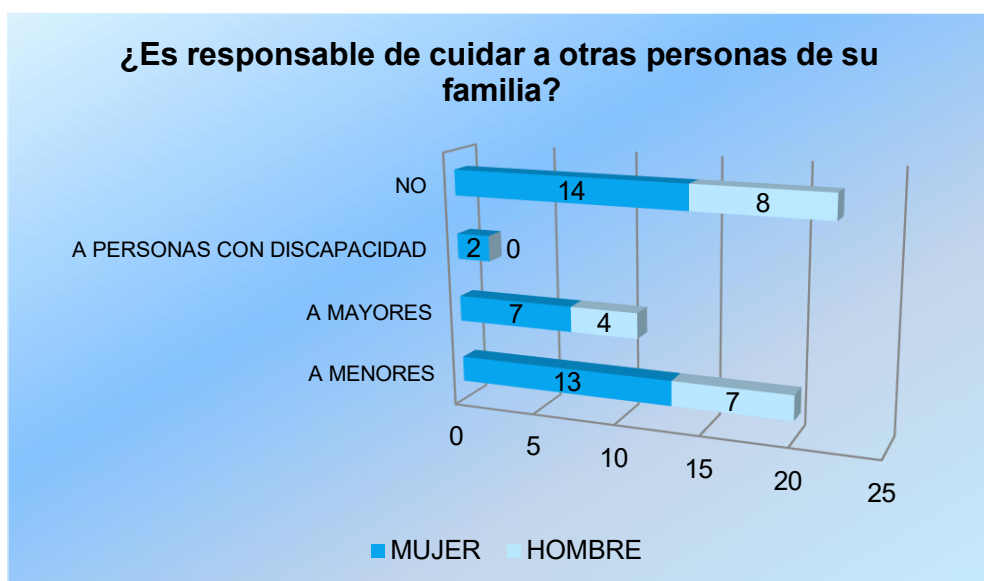
A lo largo de la vigencia del Plan, se han adoptado las siguientes medidas:

	2020		2021		2022		2023	
MEDIDA DE CONCILIACIÓN	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	Nº MUJERES
EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO/A		2						
EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIAR								
OTRAS EXCEDENCIAS								
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO		2		2		2		
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR								
FLEXIBILIDAD HORARIA								
EXCEDENCIA VOLUNTARIA O FORZOSA			2	3	1	0	3	0

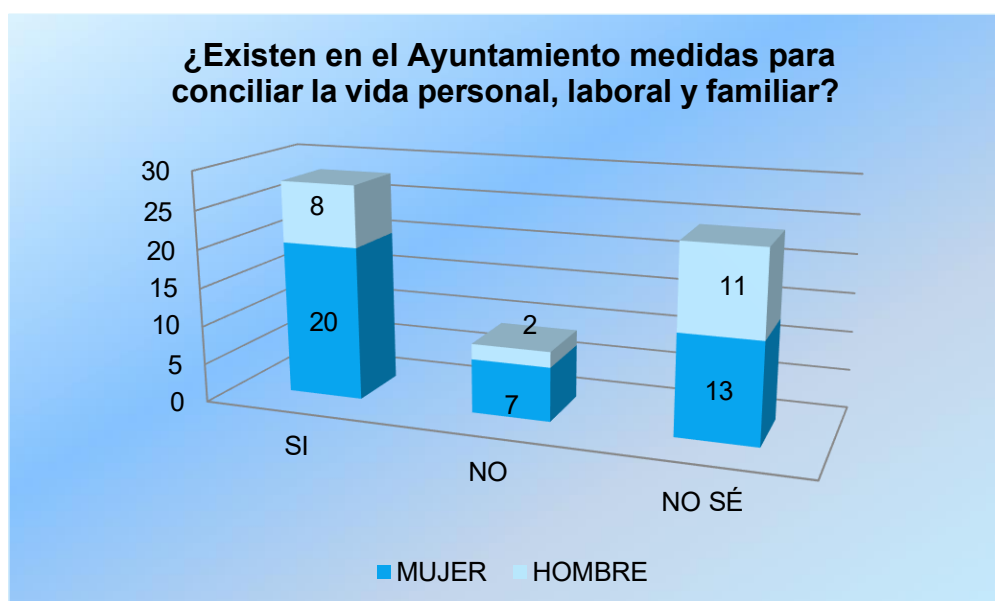
A pesar de las medidas existentes, las novedades legislativas y la difusión realizada, el conocimiento de las medidas de conciliación no está extendido entre la plantilla, tal y como se aprecia en la encuesta realizada a la plantilla.

Resultados de la encuesta

El 60% de las personas encuestadas son **responsables del cuidado de otras personas**, especialmente de menores. Hay un 19% que son responsables del cuidado de varias personas (mayores, menores y/ o personas con discapacidad)

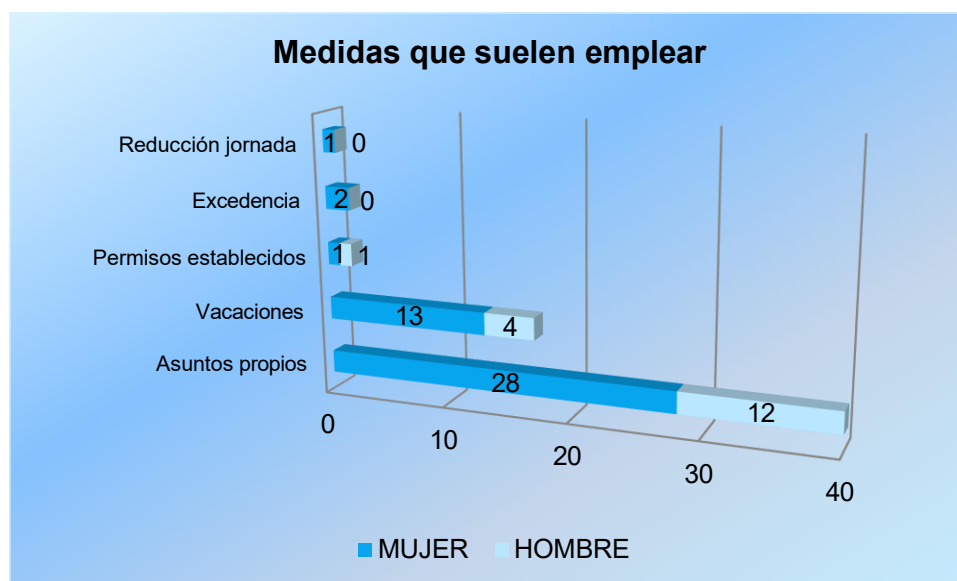


El 46% de las personas encuestadas conocen las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento, mientras que el 54% cree que no existen o no saben si existen dichas medidas. Las conocen el 50% de las mujeres y el 38% de los hombres.

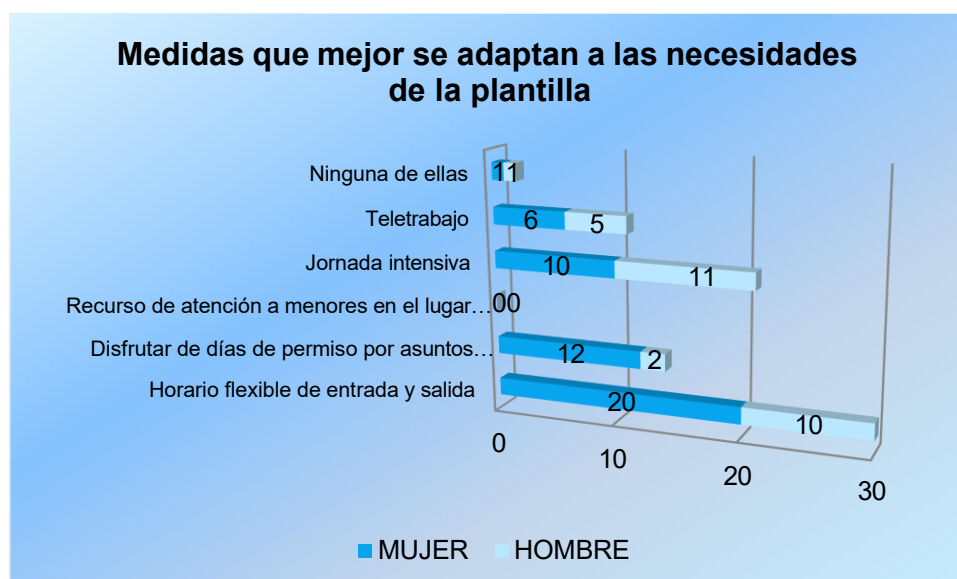


Entre las más conocidas por las personas encuestadas, destacan los días de asuntos propios, permisos establecidos en la ley, vacaciones, reducciones de jornada y excedencias.

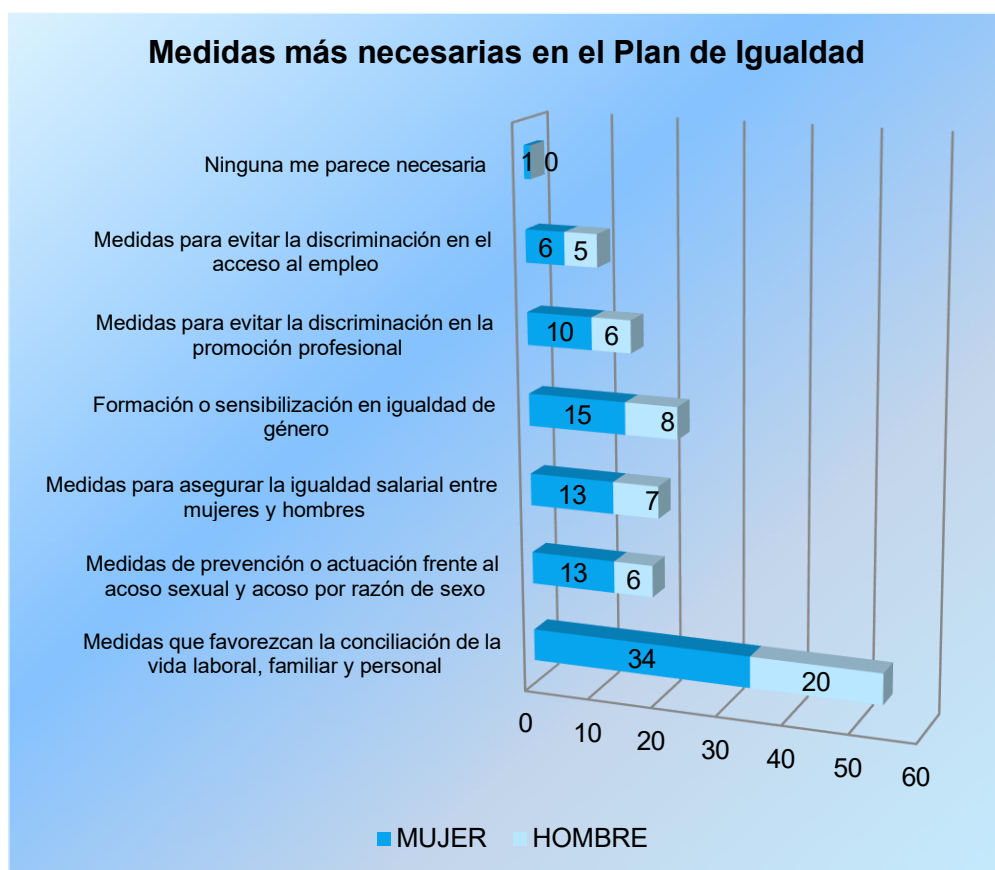
Las medidas más utilizadas son asuntos propios y vacaciones.



Consideran que las medidas que más se adaptan a sus necesidades son, en primer lugar, el horario flexible de entrada y salida (49%) y, en segundo lugar, la jornada intensiva (34%). Las mujeres, además, indican disfrutar de días de permiso por asuntos particulares en fracciones de horas.



Por último, las personas encuestadas han situado las medidas de conciliación en primer lugar entre las medidas que les parecen más necesarias incluir en el plan de igualdad, al igual que sucedió en el primer plan.



Valoración en términos de igualdad

Las medidas de conciliación siguen siendo las que despiertan más interés entre la plantilla, aunque se aprecia aún cierto desconocimiento sobre ellas. Esto unido a la existencia de recientes modificaciones legales al respecto, hace necesaria la planificación de nuevas medidas de difusión entre la plantilla.

4.7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

El Acuerdo marco regula en su Capítulo III las condiciones económicas, estableciendo los conceptos retributivos.

- 1.- Las retribuciones básicas del personal funcionario del Ayuntamiento de Daimiel, serán las legalmente establecidas en los Presupuestos Generales del Estado.
- 2.- El complemento de destino y el complemento específico tendrán las cuantías establecidas en el Catálogo de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.
- 3.- El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo. La aplicación de este complemento será negociada en la Mesa General de Negociación.
- 4.- Gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal.

En el Convenio Colectivo (CAPÍTULO III.- Condiciones económicas. Artículo 17.- Conceptos retributivos), se establecen las mismas condiciones económicas, con los siguientes conceptos: sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y pagas extraordinarias.

Para la elaboración de este apartado se han empleado los datos obtenidos del registro retributivo del Ayuntamiento de Daimiel, que realiza los cálculos agrupados grupo de cotización.

Retribuciones percibidas por la plantilla

A efectos de realización del registro retributivo, los cálculos se realizarán teniendo en cuenta la totalidad de la plantilla y posteriormente se realizará el análisis según la clasificación del Ayuntamiento.

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”. Para ello emplea la siguiente fórmula:

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

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

En primer lugar, se refleja la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por la totalidad de la plantilla en el **ejercicio 2024**, desagregado por sexos:

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS 2024. DIFERENCIA	17%
PROMEDIO RETRIBUCIONES EFECTIVAS MUJERES	11.442 €
PROMEDIO RETRIBUCIONES EFECTIVAS HOMBRES	13.750 €

En el caso de las retribuciones efectivamente cobradas, existe una brecha del 17%, lo que implica una mayor retribución de los hombres en promedio.

Esta diferencia puede ser consecuencia de que la temporalidad y la parcialidad afecta más a las mujeres y, por ende, a sus retribuciones efectivas.

El promedio (o media) pretende ofrecer un valor representativo de las retribuciones, pero dada su fórmula de cálculo, está afectada por la existencia de diferencias significativas entre los valores menores y mayores. El promedio es más sensible a los valores extremos. Para complementar esta medida, se calcula también la mediana, tal y como exige la normativa. Como puede observarse en la tabla, la diferencia en este caso es del 26%. Los importes salariales menores son cobrados por mujeres. Además, el número de mujeres que cobran estos importes es superior al número de hombres.

MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS 2024 DIFERENCIA	26%
MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS MUJERES	8042 €
MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS HOMBRES	10895 €

Estos cálculos a partir de las retribuciones efectivas se ven afectados por cuestiones como la parcialidad o el tiempo de duración de los contratos, de manera que se realiza una homogeneización para poder comparar las retribuciones de hombres y mujeres, evitando estas distorsiones. Este ajuste (normalización) calcula las retribuciones como si todas las personas de la plantilla hubieran estado 12 meses a jornada completa. Así se obtienen las **retribuciones normalizadas**. Estos datos han sido generados por el registro retributivo del Ayuntamiento.

El promedio de **retribución normalizada** para hombres y mujeres se refleja en el siguiente cuadro:

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES NORMALIZADAS 2024. DIFERENCIA	16%
PROMEDIO RETRIBUCIONES MUJERES	18.125€
PROMEDIO RETRIBUCIONES HOMBRES	21.643 €

En el caso de las retribuciones normalizadas, existe una brecha del 16%, lo que implica una mayor retribución de los hombres en promedio. El porcentaje no supera el límite que establece la normativa para aportar una justificación que explique que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

El artículo 6 b) Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3² del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Respecto a la mediana, los importes normalizados de mujeres y hombres se reflejan en el siguiente cuadro:

MEDIANA DE RETRIBUCIONES NORMALIZADAS 2024. DIFERENCIA	35%
MEDIANA RETRIBUCIONES MUJERES	12.504 €
MEDIANA RETRIBUCIONES HOMBRES	19.247 €

La mediana representa el valor central de una serie de valores ordenados de menor a mayor, por lo tanto, sólo influyen los valores centrales de la distribución y es insensible a valores extremos. En este caso, existe una brecha positiva del 34%, lo que indica que el valor central de los salarios de los hombres es superior al valor central de los salarios de las mujeres.

Importes desglosados por conceptos salariales

Según establece el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (normas generales sobre el registro retributivo), 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

² Art. 28.3 ET “Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Cumpliendo con estos preceptos, se expone a continuación las diferencias en las retribuciones totales desglosadas por complementos y las diferencias por grupos de cotización:

229 HOMBRES 248 MUJERES	DIFERENCIA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS PROMEDIO	DIFERENCIA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS MEDIANA
001-SALARIO BASE	2%	-17%
003-TRIENIOS	48%	100%
004-ANTIGÜEDAD	-286%	-100%
006-COMPLEMENTO DESTINO	26%	35%
007-COMPLEMENTO PERSONAL	-100%	
008-DIF. PUESTO TRABAJO	71%	
010-COMPLEM. ESPECIFICO	26%	34%
011-P.PROP. PAGA EXTRA	-100%	
012-CP1	90%	
014-OTRAS HORAS EXTRA	18%	-100%
015-INDEMNIZACION FIN CONTRATO	-11%	-72%
018-COMP. PRODUCTIVIDAD	-185%	
022-GRATIFICACIONES	69%	30%
029-PLUS COORDINACIÓN	-100%	
030-INDEMNIZ. DESP IMPROCEDENTE	-100%	
031-INDEM. DESP. OBJETIVO	-100%	
035-GRATIFICACIONES H-EXTRAS	89%	
039-HORAS COMPLEMENTARIAS PACTADAS	67%	
040-VACACIONES	73%	-13%
044-SUBSIDIO ENFERMEDAD	-88%	-179%
045-SUBSIDIO A.T. Y E.P.	-5%	
060-SUSTITUCIONES	-100%	
067-ASIST. A COMISIONES	50%	
081-COMP. VOLUN. DE BAJA	-3%	100%
TOTAL SALARIALES	16%	35%
TOTAL EXTRASALARIALES		
TOTAL	16%	35%

Cumpliendo con estos preceptos normativos a continuación, se exponen las diferencias existentes según el **grupo de cotización en el promedio y la mediana de las retribuciones efectivas**³:

BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE COTIZACIÓN. 2024 PROMEDIO SALARIOS EFECTIVOS. TOTAL RETRIBUCIONES	
01-Ingenieros/as y licenciados/as	-10%
02-Ingenieros/as técnicos, peritos y ayudantes titulados	-14%
05-Oficiales Administrativos	41%
06-Subalternos	59%
07-Auxiliares Administrativos	-2%
08-Oficiales de 1ª y 2ª	-
10-Peones/as	28%

BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE COTIZACIÓN. 2024 MEDIANA DE SALARIOS EFECTIVOS. TOTAL RETRIBUCIONES⁴	
01-Ingenieros/as y licenciados/as	-10%
02-Ingenieros/as técnicos, peritos y ayudantes titulados	-86%
05-Oficiales Administrativos	37%
06-Subalternos	62%
07-Auxiliares Administrativos	-24%
08-Oficiales de 1ª y 2ª	-
10-Peones/as	18%

Como se puede apreciar en ambas tablas, existen diferencias significativas, a favor de los hombres en los grupos 5, 6 y 10 y a favor de las mujeres en el caso de los grupos 1 y 2 (brecha negativa). Esto sucede tanto en el promedio como en la mediana de las retribuciones efectivamente cobradas.

La brecha negativa en los grupos 1, 2 y 7 concuerda con una mayor presencia de mujeres en dichos grupos. De forma análoga, la brecha positiva de los grupos 5 y 6 concuerda con una mayor presencia de hombres en dichos grupos.

En el grupo 10 existe una brecha positiva. Este grupo es en el que se encuadran un mayor número de personas en el registro retributivo, pero dentro de él se encuentra personal estable, sobre todo hombres, pertenecientes a los grupos C2 y OAP, así como personal temporal. Esta agrupación de puestos de tan distinta naturaleza puede estar en el origen de las diferencias existentes, que se aprecian incluso en los salarios base. No obstante, la información generada hace difícil la determinación de una causa específica.

³ Los grupos en los que no se indica importe son aquellos en los que solo hay hombres o solo hay mujeres, por lo tanto, no puede realizarse la comparación.

⁴ La mediana de las retribuciones efectivas generada por el registro retributivo del Ayuntamiento no ofrece datos anuales.

Para evitar que cuestiones como la parcialidad o la temporalidad afecten a los cálculos, se ha procedido al cálculo de los **salarios normalizados**, exponiendo a continuación, las diferencias existentes en los diferentes grupos de cotización, tanto el promedio como la mediana:

BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE COTIZACIÓN. 2024	
PROMEDIO SALARIOS NORMALIZADOS. TOTAL RETRIBUCIONES	
01-Ingenieros/as y licenciados/as	-1%
02-Ingenieros/as técnicos, peritos y ayudantes titulados	-14%
05-Oficiales Administrativos	28%
06-Subalternos	37%
07-Auxiliares Administrativos	9%
08-Oficiales de 1ª y 2ª	-
10-Peones/as	20%
BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE COTIZACIÓN. 2024	
MEDIANA SALARIOS NORMALIZADOS. RETRIBUCIONES TOTALES	
01-Ingenieros/as y licenciados/as	16%
02-Ingenieros/as técnicos, peritos y ayudantes titulados	-48%
05-Oficiales Administrativos	24%
06-Subalternos	45%
07-Auxiliares Administrativos	5%
08-Oficiales de 1ª y 2ª	-
10-Peones/as	17%

En el caso de las retribuciones normalizadas, las diferencias son positivas, es decir, la retribución de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los grupos excepto en el 1 y el 2, donde las diferencias son negativas (la retribución de las mujeres es superior a la de los hombres). Se repiten los patrones de las retribuciones efectivas, excepto en el grupo 7. En este caso la brecha es positiva, aunque no muy elevada (9%). Está originada principalmente, por los complementos "gratificaciones" y "gratificaciones H Extra".

Para realizar un análisis pormenorizado de estas diferencias, se expone a continuación el desglose del promedio de las retribuciones normalizadas por grupo de cotización y por los diferentes conceptos retributivos, tal y como establece la normativa.

- El valor 100% indica que ese concepto solo lo cobran los hombres.
- El valor -100% indica que ese concepto solo lo cobran las mujeres.
- Cuando solo hay mujeres o solo hay hombres en un grupo no se realizan cálculos ya que carece de sentido.
- Cuando en un grupo hay hombres y mujeres, pero ninguno cobra ese concepto, la celda aparece vacía.

		01-INGENIEROS Y LICENCIADOS		02-INGENIEROS TÉCNICOS, PERITOS Y AYUN. TITULADOS		05-OFICIALES ADMINISTRATIVOS		06-SUBALTERNOS		07-AUXILIARES ADMINISTRATIVOS		08-OFICIALES DE 1ª y 2ª		10-PEONES	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
DIFERENCIAS	NUMERO	5	10	24	36	34	19	12	9	28	56	41	0	115	118
	001-SALARIO BASE	10%		-16%		19%		30%		1%				5%	
	003-TRIENIOS	-233%		55%		43%		87%		20%				-23%	
	004-ANTIGUEDAD	-22%		-380%		-71%		-85%		-92%				-100%	
	006-COMPLEMENTO DESTINO	30%		-14%		22%		31%		1%				77%	
	007-COMPLEMENTO PERSONAL									-100%					
	008-DIF. PUESTO TRABAJO	-100%		100%				100%		56%				100%	
	010-COMPLEM. ESPECIFICO	16%		-24%		25%		35%		-2%				76%	
	011-P.PROP. PAGA EXTRA									-100%					
	012-CP1			100%		68%		100%		61%				100%	
	014-OTRAS HORAS EXTRA					-100%		-100%		-31%				77%	
	015-INDEMNIZACION FIN CONTRATO	-100%		29%		-100%		-9%		-34%				-3%	
	018-COMP. PRODUCTIVIDAD	-272%		-871%		11%		100%		-54%				-100%	
	022-GRATIFICACIONES	-176%		81%		85%		100%		63%				77%	
	029-PLUS COORDINACIÓN	-100%													
	IMPROCEDENTE									-100%					
	031-INDEM. DESP. OBJETIVO									-100%					
	035-GRATIFICACIONES H-EXTRAS PACTADAS			100%		66%		77%		60%				100%	
	040-VACACIONES	28%		-2%		-578%		-62%		18%				23%	
	044-SUBSIDIO ENFERMEDAD	-100%		-66%		-60%		18%		12%				-206%	
	045-SUBSIDIO A.T. Y E.P.													-14%	
	060-SUSTITUCIONES													-100%	
	067-ASIST. A COMISIONES	52%				100%									
	081-COMP. VOLUN. DE BAJA	-100%		-228%		83%		-1399%		-12%				74%	
	TOTAL SALARIALES	-1%		-14%		28%		37%		9%				20%	
	TOTAL EXTRASALARIALES														
	TOTAL	-1%		-14%		28%		37%		9%				20%	

A continuación, se exponen las diferencias de cada uno de los grupos:

GRUPO 01

En el este grupo apenas existe diferencia en las retribuciones totales. Se genera una brecha negativa del 1%, con una remuneración de las mujeres ligeramente superior. En el desglose de conceptos se aprecian diferencias significativas en los Trienios y antigüedad: el importe percibido por las mujeres es superior en concordancia con la mayor antigüedad de éstas en este grupo.

GRUPO Seguridad Social	PROMEDIO ANTIGÜEDAD HOMBRES	PROMEDIO ANTIGÜEDAD MUJERES
01	12 años	21 años

En el caso de los complementos de destino y específico, las percepciones de los hombres son mayores, mientras que la productividad y gratificaciones son superiores en el caso de las mujeres.

GRUPO 02

En este grupo la brecha de las retribuciones totales es del -14%, lo que indica una mayor retribución de las mujeres. Existe una diferencia elevada en la antigüedad a favor de las mujeres, así como en el complemento de productividad.

GRUPO 05

En este grupo existe una brecha en el salario base del 19% y en las retribuciones totales del 28%. En este grupo se encuadra la categoría de oficial de policía local y policía local (ocupados mayoritariamente por hombres) y conviven con otros puestos de distinta naturaleza como administrativos/as o maestros/as de taller. La diferente naturaleza de los puestos explica las diferencias en los complementos, especialmente complemento de destino, específico y horas extras en los que hay una mayor retribución de los hombres.

GRUPO 06

En este grupo la brecha de las retribuciones totales es del 31%. Dentro de este grupo se encuadran categorías del grupo C2, ocupadas mayoritariamente por hombres y categorías pertenecientes a agrupaciones profesionales, ocupadas mayoritariamente por mujeres. La inclusión dentro de este grupo de cotización, de categorías que pertenecen a diferentes grupos profesionales, origina diferencias significativas incluso en el salario base.

GRUPO 07

En este grupo la brecha de las retribuciones totales es del 9%. Aunque existen brechas significativas en algunos complementos, en valores absolutos las diferencias no son elevadas, lo que genera una brecha total reducida.

Dentro del grupo de cotización 7 se incluyen categorías pertenecientes a los grupos A1, A2, C1 y C2. Esto hace difícil determinar si existen diferencias en trabajos de igual valor.

GRUPO 08

En este grupo solo hay hombres.

GRUPO 10

En este grupo la brecha de las retribuciones totales es del 20%. Existe una brecha negativa significativa en la antigüedad y los trienios, en concordancia con la mayor antigüedad en promedio de las mujeres de este grupo (29 años frente a los 6 años de los hombres). Por otra parte, en este grupo conviven categorías pertenecientes a los grupos OAP y C2, con puestos de diferente naturaleza: operarios/as, con un 95% de hombres y personal de administración, agentes notificadores y conserjes con un 85% de hombres). No obstante, la escasa presencia de mujeres en este grupo (2 de un total de 29 personas), hace que las diferencias no puedan generalizarse.

La información generada por el programa de nóminas, realiza la comparación salarial por grupos de cotización. Como se ha explicado, dentro de un mismo grupo de cotización conviven puestos de trabajo pertenecientes a diferentes grupos profesionales y, por ende, con diferencias retributivas tanto en el salario base como en los complementos. Esta circunstancia y los propios datos generados, que en ocasiones no son congruentes, dificultan el análisis y el cumplimiento del fin del registro retributivo, que no es otro que la transparencia salarial. En el mismo sentido y para completar el análisis y realizar la **auditoría retributiva**⁵, es necesario realizar una comparación de **puestos de trabajo de igual valor**, en función de la valoración de los puestos en la RPT o, en su defecto, a partir de los grupos de clasificación del personal al servicio de las administraciones.

Actualmente, el registro retributivo del Ayuntamiento no permite la obtención de información a partir de los grupos de clasificación.

En el primer plan de igualdad se establecía una acción consiste en la elaboración de un registro salarial y el Ayuntamiento solicitó a la empresa proveedora el registro retributivo. A la vista de los datos que genera, es recomendable solicitar una revisión del mismo.

⁵ De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

4.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El Ayuntamiento de Daimiel cuenta con una plantilla equilibrada (42% mujeres, 58% hombres), ya que ninguno de los dos sexos representa más del 60% ni menos del 40%.

Los grupos 01, 02, y 07 están feminizados y los grupos 05, 06, 08 y 10 masculinizados.

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	ID ⁶ hombres	ID mujeres
G01	4	12	25%	75%
G02	14	32	30%	70%
G05	35	11	76%	24%
G06	13	6	68%	32%
G07	21	39	35%	65%
G08	34	3	92%	8%
G10	27	2	93%	7%
			58%	42%

En función de estos datos, **no existe segregación vertical en el Ayuntamiento**, puesto que las mujeres tienen mayor presencia en los grupos más altos de cotización. Lo mismo sucede con la distribución de la plantilla por la clasificación profesional, ya que las mujeres son mayoría en los grupos A1 y A2.

	HOMBRES	MUJERES	ID hombres	ID mujeres
A1	5	11	31%	69%
A2	14	32	30%	70%
C1	43	23	65%	35%
C2	65	34	66%	34%
OAP	21	5	81%	19%
Total	148	105		

Si se aprecia segregación horizontal, con puestos de trabajo masculinizados y feminizados.

En este caso se aprecia un reflejo de la segregación del mercado de trabajo, con mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo de las áreas social y sanitaria, y mayor presencia de hombres en las áreas de mantenimiento, obras, oficios...

A continuación, se exponen las categorías feminizadas y masculinizadas. Se han tomado las categorías ocupadas por 2 o más personas.

⁶ Índice de Distribución

Categorías feminizadas	Categorías masculinizadas
Arquitecto/a	Administrativo/a Administración General
Auxiliar administración general	Conserje
Auxiliar de enfermería	Guarda rural
Auxiliar de medios de comunicación	Oficial encargado
Auxiliares Administrativas	Oficial policía local
Ayudante de Vivienda de Mayores	Operario cementerio/a
Cuidadora centro ocupacional	Policía local
Fisioterapeuta	Socorristas
Guía intérprete	Sub Administración General
Informador/a juvenil	
Monitor/a deportes	
Profesor/a Escuela de Música	
Terapeuta ocupacional	
Trabajador/a social	

En los procesos selectivos analizados, el porcentaje de candidaturas de mujeres es del 43%, aunque también se aprecian diferencias según los puestos de trabajo solicitados, con mayor presencia de mujeres en la categoría de auxiliar administrativo/a o la mayor presencia de hombres en las plazas de policía local. No obstante, los porcentajes de mujeres y hombres se van acercando y equilibrando. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres que solicitan plaza como técnicos/as en competencias digitales es del 60%.

Aunque existen áreas y categorías claramente feminizadas y masculinizadas, la plantilla en general está equilibrada.

4.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado público enumera los derechos individuales del personal. Entre ellos se encuentra el respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral. Tipifica como falta muy grave el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

El Ayuntamiento de Daimiel cuenta desde 2018 con un Protocolo de actuación frente al acoso laboral. En dicho protocolo se incluye expresamente el acoso sexual y por razón de sexo, que incluye un procedimiento de actuación, así como medidas preventivas, entre las que se encuentran la formación, la información y la difusión.

Por otra parte, en el I plan de igualdad, se establecieron una serie de medidas a este respecto que, según la evaluación de 2023, no han sido realizadas, en concreto:

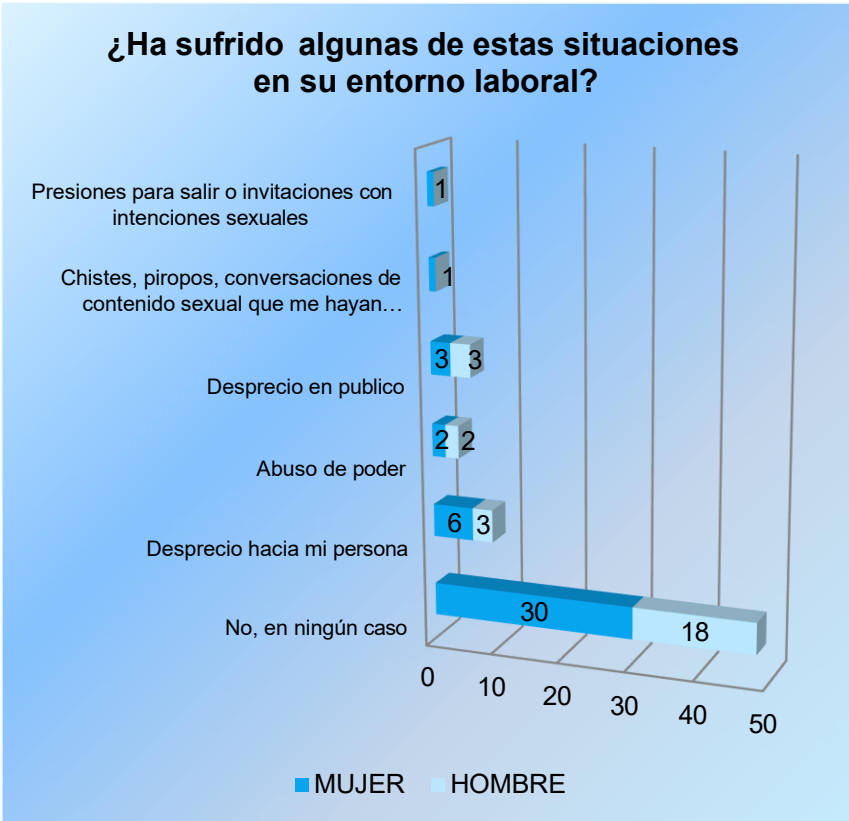
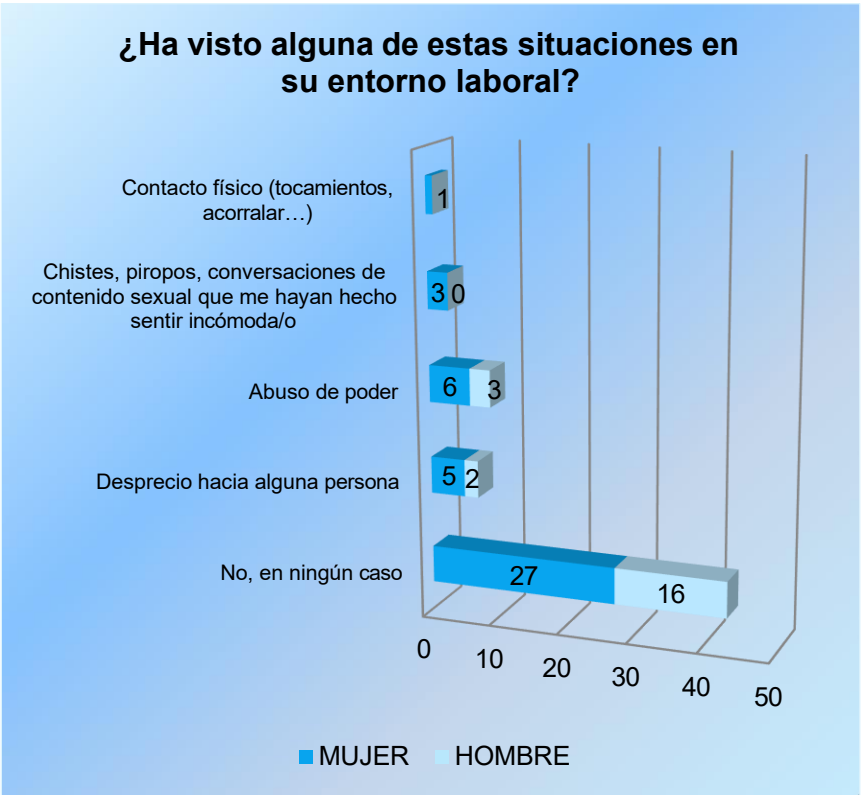
- Incorporación al protocolo contra el acoso laboral del Ayuntamiento de Daimiel de un anexo que contenga un listado de conductas consideradas acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Elaboración de material divulgativo y material gráfico a exponer en los lugares de trabajo relativo a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Incorporación de contenidos específicos en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las acciones de política preventiva en el protocolo contra el acoso laboral del Ayuntamiento (formación e información).

Por otra parte, La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece en su artículo 13 la política de Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales: En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

Todo ello hace necesario actualizar los contenidos generando un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo independiente. Dicho protocolo también es objeto de registro según la Disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, relativa a los Planes de igualdad, que indica que las administraciones públicas deberán

remitir al registro correspondiente sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

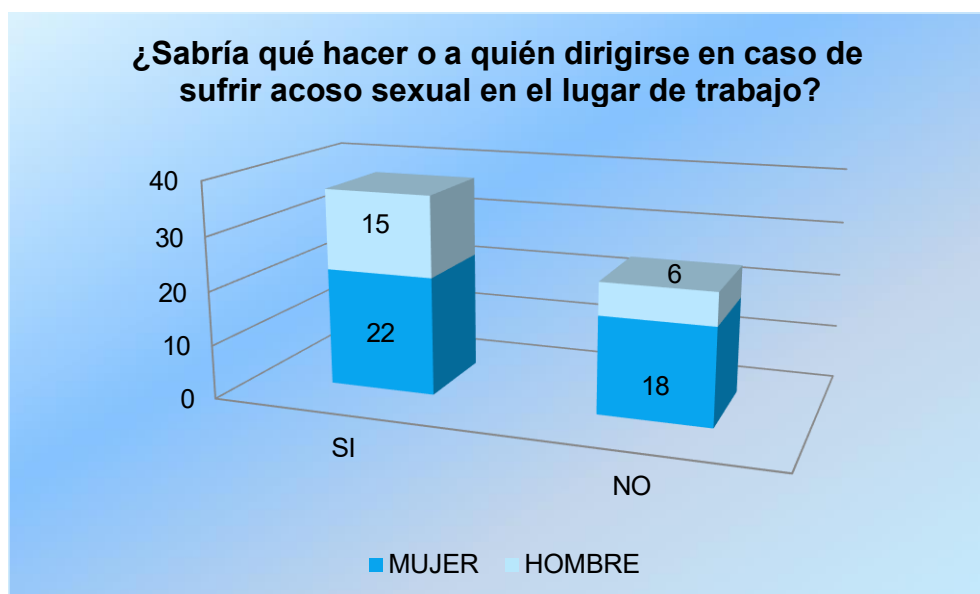
En la encuesta realizada a la plantilla, el 70% de las personas encuestadas han indicado que no han visto ninguna de las situaciones que puedan considerarse como acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de las conductas que sí se han observado, destaca “Abuso de poder”, y “Desprecio hacia alguna persona” indicado por un 15% y 11%, respectivamente, de las personas encuestadas.



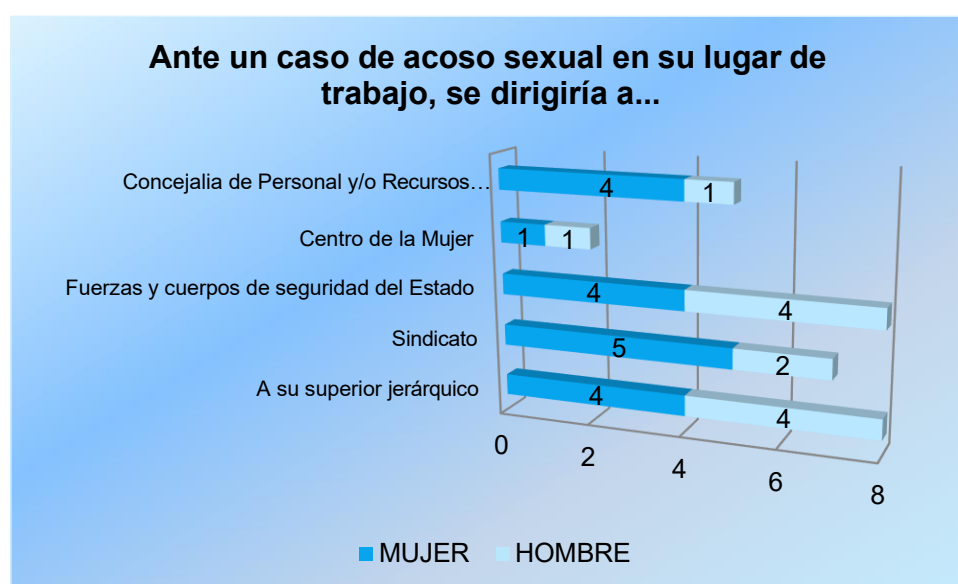
El 79% de las personas encuestadas indican que nunca han sufrido ninguna situación de las constitutivas de acoso sexual. En el caso de las conductas que sí se han sufrido, son, principalmente, Desprecio hacia mi persona y Desprecio en público. El 60% de las personas que lo han sufrido son mujeres.

El 61% de las personas encuestadas sabrían

qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, sobre todo los hombres, ya que el 71% de ellos contesta que sí frente al 55% de las mujeres



Las personas encuestadas indican, en primer lugar, que recurrirían tanto a un superior jerárquico como a las fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado (Policía y Guardia Civil) y, en segundo lugar, al sindicato.



Es importante destacar, como aspecto positivo, que el 79% de las personas encuestadas no han sufrido ninguna de esas situaciones y, como aspecto a mejorar, que no se ha nombrado el protocolo en ningún caso y que hay un 39% de personas que no sabrían qué hacer ante un caso, principalmente mujeres, por ello es imprescindible seguir realizado labores de difusión, formación e información en la materia, además de la actualización del protocolo existente.

4.10. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

En materia de **prevención de riesgos laborales** se han realizado las dos acciones incluidas en el primer plan de igualdad:

Recopilación de datos desagregados por sexo relativos a la prevención de riesgos laborales. El servicio de prevención ajeno realiza la recopilación de datos desagregados por sexo.

Incorporación de los riesgos psicosociales derivados de situaciones de acoso en la política de prevención de riesgos laborales.

En materia de **prevención y tratamiento de la violencia de género que afecte a las mujeres de la plantilla**, desde el Centro de la mujer se ha elaborado y distribuido entre la plantilla diferentes soportes informativos y cartelería que ponen de manifiesto el rechazo a la violencia de género. La plantilla es informada y participa de las acciones desarrolladas con motivo del día 25 de noviembre contra la violencia de género. El Ayuntamiento organiza un acto institucional en el que participa personal del Ayuntamiento.

Por otra parte, se ha atendido al 100% de los requerimientos de flexibilización laboral de las trabajadoras que lo han precisado (trabajadoras temporales), y no ha sido necesario tramitar ninguna excedencia ni suspensión por violencia de género.

Por último, respecto al **lenguaje** empleado, está extendido el uso no sexista del lenguaje, si bien siguen existiendo denominaciones en masculino genérico (como “portal del empleado”) cuya denominación no puede modificarse desde el Ayuntamiento.

5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA

Para conocer la opinión de la plantilla en aspectos relativos a la igualdad, y medir si existe un ambiente propicio para la elaboración del Plan, se realizó un cuestionario que se hizo llegar a toda la plantilla. Se recogieron las respuestas durante el mes de octubre de 2024. A lo largo del plan se han introducido las respuestas obtenidas en el cuestionario que guardaban relación con cada uno de los apartados propuestos. A continuación, se exponen los resultados cuantitativos de todas las cuestiones planteadas.

Han realizado el cuestionario 61 personas, 21 hombres y 40 mujeres, con las siguientes características:

Antigüedad: el 79% de las personas encuestadas tiene una antigüedad de más de 3 años.

Discapacidad: el 3% de las personas encuestadas presenta algún tipo de discapacidad.

Responsabilidades familiares: el 60% de las personas encuestadas es responsable de cuidar a otras personas de su familia, principalmente a menores.

Formación: el 72% de las personas encuestadas ha realizado formación en los últimos 2 años.

A continuación, se exponen las respuestas a las diferentes cuestiones planteadas:

Motivo por el que ha realizado formación en los últimos años	Lo consideré positivo para mi carrera profesional	Era necesario para el desempeño de mi puesto actual	Fue obligatorio
MUJERES	28	4	1
HOMBRES	10	0	0
TOTAL	38	4	1

Tiene formación o experiencia en igualdad de género	SI	NO
MUJERES	23	15
HOMBRES	10	10
TOTAL	33	25

SE HA PLANTEADO ACCEDER A PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD							
	NO NUNCA	SI, Y HE ACCEDIDO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.	SI, LO HE INTENTADO PERO NO HE SIDO SELECCIONADA/O	SÍ, PERO NO CUMPLO LOS REQUISITOS SOLICITADOS	SÍ, PERO MIS RESPONSABILIDADES FAMILIARES ME LO HAN IMPEDIDO	SÍ, PERO RECHACÉ LA IDEA POR LA RESPONSABILIDAD ASOCIADA	*SI, POR OTRAS RAZONES
MUJERES	22	4	4	2	3	2	1
HOMBRES	7	7	3	3	0	0	1
TOTAL	29	11	7	5	3	2	2

En que horario ha realizado los cursos	DENTRO JORNADA LABORAL	FUERA JORNADA LABORAL	DENTRO Y FUERA DE LA JORNADA LABORAL
MUJERES	16	8	10
HOMBRES	4	3	3
TOTAL	20	11	13

* Razones personales

Estoy muy bien donde estoy

Si, pero no he llegado a intentarlo al 100%

COMO TRABAJADOR O TRABAJADORA DEL AYUNTAMIENTO, CONSIDERA QUE EN ESTE AYUNTAMIENTO

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
	SI	NO	NO SABE
MUJERES	26	4	10
HOMBRES	16	2	3
TOTAL	42	6	13
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
	SI	NO	NO SABE
MUJERES	33	2	5
HOMBRES	19	0	2
TOTAL	52	2	7
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por el Ayuntamiento?			
	SI	NO	NO SABE
MUJERES	31	3	6
HOMBRES	18	0	3
TOTAL	49	3	9
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
	SI	NO	NO SABE
MUJERES	22	4	14
HOMBRES	15	0	6
TOTAL	37	4	20

En el seno del Ayuntamiento, para el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones, considera que la remuneración es				
	IGUAL PARA HOMBRES Y MUJERES	SUPERIOR LA DE MUJERES	SUPERIOR LA DE HOMBRES	LO DESCONOZCO
MUJERES	23	0	1	16
HOMBRES	17	1	0	3
TOTAL	40	1	1	19

¿Existen en el Ayuntamiento canales de comunicación para transmitir opiniones, sugerencias...?			
	SI	NO	NO SABE
MUJERES	18	5	17
HOMBRES	8	3	10
TOTAL	26	8	27

Si conoce algún canal, indíquelo							
	BUZÓN	SEDE ELECTRÓNICA	WEB PORTAL DEL CIUDADANO/A	PERSONAL MENTE	PORTAL DEL EMPLEADO/A	SINDICATOS	INSTANCIA GENERAL
MUJERES	4	2	5	2	3	1	1
HOMBRES	0	1	1	2	1	0	1

¿Ha usado alguna vez esos canales de comunicación?		
	SI	NO
MUJERES	5	33
HOMBRES	5	16
TOTAL	10	49

¿Existen en el Ayuntamiento medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar?			
	SI	NO	NO SABE
MUJERES	20	7	13
HOMBRES	8	2	11
TOTAL	28	9	24

Indique alguna medida que conozca					
	ASUNTOS PROPIOS	VACACIONES	PERMISOS ESTABLECIDOS	EXCEDENCIA	REDUCCIÓN JORNADA
MUJER	28	13	1	2	1
HOMBRE	12	4	1	0	0
TOTAL	40	17	2	2	1

Personalmente, ¿Qué medida de conciliación suele emplear?				
	ASUNTOS PROPIOS	VACACIONES	EXCEDENCIAS	PERMISOS
MUJERES	28	13	2	1
HOMBRES	12	4	0	1
TOTAL	40	17	2	2

¿Cuál de las siguientes medidas de conciliación es la que mejor se adapta a sus necesidades?						
	HORARIO FLEXIBLE DE ENTRADA Y SALIDA	DISFRUTAR DE DÍAS DE PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES EN FRACCIONES DE HORAS	RECURSO DE ATENCIÓN A MENORES EN EL LUGAR DE TRABAJO (TIPO LUDOTECA, GUARDERÍA..)	JORNADA INTENSIVA	TELETRABAJO	NINGUNA DE ELLAS
MUJER	20	12	0	10	6	1
HOMBRE	10	2	0	11	5	1
TOTAL	30	14	0	21	11	2

De las siguientes medidas que contendrá el Plan de Igualdad, indique la que le parezca más necesaria							
	MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	MEDIDAS DE PREVENCIÓN O ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	MEDIDAS PARA ASEGURAR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	FORMACIÓN O SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO	MEDIDAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	MEDIDAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO	NINGUNA ME PARECE NECESARIA
MUJER	34	13	13	15	10	6	1
HOMBRE	20	6	7	8	6	5	0
TOTAL	54	19	20	23	16	11	1

¿Ha visto algunas de estas situaciones en su entorno laboral?					
	NO, EN NINGÚN CASO	DESPRECIO HACIA ALGUNA PERSONA	ABUSO DE PODER	CHISTES, PIROPOS, CONVERSACIONES DE CONTENIDO SEXUAL QUE ME HAYAN HECHO SENTIR INCÓMODA/O	CONTACTO FÍSICO (TOCAMIENTOS, ACORRALAR...)
MUJERES	27	5	6	3	1
HOMBRES	16	2	3	0	0
TOTAL	43	7	9	3	1

¿Ha sufrido algunas de estas situaciones en su entorno laboral?						
	NO, EN NINGÚN CASO	DESPRECIO HACIA MI PERSONA	ABUSO DE PODER	DESPRECIO EN PÚBLICO	CHISTES, PIROPOS, CONVERSACIONES DE CONTENIDO SEXUAL QUE ME HAYAN HECHO SENTIR INCÓMODA/O	PRESIONES PARA SALIR O INVITACIONES CON INTENCIONES SEXUALES
MUJERES	30	6	2	3	1	1
HOMBRES	18	3	2	3	0	0
TOTAL	48	9	4	6	1	1

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?		
	SI	NO
MUJERES	22	18
HOMBRES	15	6
TOTAL	37	24

Índique brevemente a quien se dirigiría o qué haría					
	A SU SUPERIOR JERÁRQUICO	SINDICATO	FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	CENTRO DE LA MUJER	CONCEJALIA DE PERSONAL Y/O RECURSOS HUMANOS
MUJERES	4	5	4	1	4
HOMBRES	4	2	4	1	1
TOTAL	8	7	8	2	5

Para usted ¿es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres?			
	SI	NO	ME ES INDIFERENTE
MUJERES	39	1	0
HOMBRES	17	2	2
TOTAL	56	3	2

Personalmente ¿cree que la implantación de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento le puede beneficiar?			
	SI	NO	NO SE
MUJER	34	2	4
HOMBRE	8	6	7
TOTAL	42	8	11

Como sugerencias se exponen:

- Medidas de conciliación (reducir las jornadas partidas, posibilidad de flexibilidad horaria y teletrabajo.
- Mejorar la información sobre los derechos laborales.
- Medidas preventivas mientras se resuelven expedientes.
- Formación en igualdad.
- Más encuestas a la plantilla.
- Igualdad salarial.

Dos personas indican que no consideran que existe ningún problema de desigualdad y una persona sugiere que los recursos destinados al plan se destinen a "otro fin/causa más necesaria", puesto que existe igualdad en el Ayuntamiento.

6. ***CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO***

El Ayuntamiento de Daimiel cuenta con una plantilla equilibrada, con un porcentaje de mujeres del 42%.

La temporalidad y la parcialidad afecta más a las mujeres, si bien la parcialidad se ha reducido desde el primer plan representando solo el 8% de los puestos de la plantilla.

Las mujeres se concentran en los grupos más altos de cotización y clasificación, lo que denota que no existe segregación vertical.

Existe cierta segregación horizontal con puestos de trabajo feminizados y masculinizados, reflejo de la segregación existente en el mercado de trabajo.

Se han realizado acciones de formación, sensibilización e información en materia de igualdad y prevención de la violencia de género y difusión del plan de igualdad. Estas medidas influyen en la percepción de igualdad por parte de la plantilla que lo indica expresamente en la encuesta realizada.

Tanto por los datos analizados como por la opinión expresada en la encuesta realizada a la plantilla, no se aprecian situaciones significativas que afecten a la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, existen ciertos aspectos susceptibles de mejora que se incluyen como medidas a adoptar en el plan de igualdad. Entre ellos, la mejora del registro retributivo, ya que el existente actualmente no permite realizar la totalidad del análisis que exige la normativa, la actualización del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y su difusión, y la recopilación generalizada de datos desagregados.

Las personas encuestadas consideran que, en general, se tiene en cuenta la igualdad en el Ayuntamiento, que el plan de Igualdad les puede beneficiar y considera importante que se tomen medidas de igualdad desde el Ayuntamiento. Todo ello indica un clima favorable a la implantación del plan de igualdad.

Entre las medidas consideradas como más necesarias se encuentra las de conciliación, al igual que sucedía en el primer plan. Las medidas de conciliación existentes en el convenio y acuerdo marco, así como las introducidas en los últimos años por la legislación deben ser conocidas por la plantilla en aras a mejorar el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Por último, incidir en la importancia de mejorar las herramientas de recopilación de información que permitan realizar los análisis de transparencia retributiva de forma rápida y automatizada.

En la evaluación realizada del I Plan de Igualdad se han realizadas las siguientes propuestas:

- Reactivación de la comisión. Establecer calendario de reuniones, revisar sus funciones y composición...

- Establecimiento de canales de comunicación fluidos para las personas integrantes de la comisión.
- Elaboración de herramientas que faciliten el registro de las acciones del plan, y de sus respectivos indicadores de evaluación, permitiendo así elaborar más fácilmente su seguimiento y evaluación.
- Recopilación de datos desagregados por sexo de forma generalizada.
- Recopilación de los datos de formación recibida por la plantilla.
- Realización de las acciones pendientes (especialmente en lo que se refiere a medidas de difusión del protocolo de acoso).
- Adaptación del plan a los nuevos preceptos normativos que han desarrollado lo establecido en la Ley de Igualdad y en el Real Decreto Ley 6/2019 (especialmente en lo referente al registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo).

7. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El plan de igualdad ha sido negociado según la normativa vigente, en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Daimiel, constituida en fecha 19 de septiembre de 2024 e integrada por representantes del Ayuntamiento y de las personas trabajadoras.

Por el Ayuntamiento

D. Román Ortega Martín de la Sierra, concejal de personal

D^a Alicia Loro Córdoba, Concejala de igualdad

D. David Sánchez-Mateos Octavio, técnico departamento de personal

D^a Cristina Sánchez de la Nieta García, Coordinadora centro de mujer

D^a Inmaculada Orellana Jiménez, Técnica social centro de mujer

Asesora externa: Gema Sánchez Mascuñano, de la empresa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L.

Por la plantilla

D^a Gema M^a Valiente Roncero. UGT:

D. Francisco García Clemente. CCOO:

D^a M^a Socorro Córdoba Gómez-Rico CSIF:

D. José Miguel Medina Chicote SPL

8. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad es aplicable a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Daimiel, tanto al personal funcionario como al laboral cualquiera que sea la modalidad de contratación, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición, en todos sus centros de trabajo presentes y futuros, en la localidad de Daimiel.

La vigencia del plan es de 4 años desde su aprobación.

9. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Los objetivos cualitativos del plan están definidos en cada una de las áreas de actuación (tanto generales como específicos), y los objetivos cuantitativos están reflejados en los indicadores de cada una de las acciones. A continuación, se expone un resumen de los objetivos por áreas de actuación:

I. Área de actuación: Proceso de selección y contratación
OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de contratación transparentes y objetivos evitando cualquier tipo de discriminación
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: <ol style="list-style-type: none">1. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo2. Fomentar la incorporación de los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda al Ayuntamiento3. Fomentar la paridad en los órganos de selección
OBJETIVOS CUANTITATIVOS Nº de procesos en los que se ha aplicado el criterio de desempate Nº y porcentaje de puestos de trabajo con presencia equilibrada de mujeres y hombres El 100% de los procesos selectivos deben emplear lenguaje inclusivo El 100% de los procesos selectivos con el sistema de concurso o concurso oposición deben incorporar la formación en igualdad como mérito El 80% de los temarios deben incorporar contenido en materia de igualdad alcanzando el 100% a la finalización del plan Porcentaje de órganos de selección, contratación promoción con presencia equilibrada de hombres y mujeres sobre el total de órganos constituidos.
II. Área de actuación: Clasificación profesional y política retributiva
OBJETIVO GENERAL: Asegurar un sistema de clasificación profesional y retribuciones libre de discriminaciones y sesgos, basado en el principio de transparencia retributiva
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: <ol style="list-style-type: none">1. Aplicar la perspectiva de género en la clasificación profesional y en la valoración de puestos de trabajo2. Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial
OBJETIVOS CUANTITATIVOS

<p>100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación del Ayuntamiento</p> <p>Reducción de las brechas salariales</p>
<p>III. Área de actuación: Formación</p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Promover el acceso a la formación de toda la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad en el seno del Ayuntamiento y el desarrollo competencial y técnico de su personal</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades 2. Emplear la formación como medio de diversificación y mejora profesional
<p>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</p> <p>El 80% de las acciones formativas han de desarrollarse dentro de la jornada laboral</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre la oferta formativa</p> <p>El 100% de las nuevas incorporaciones deben recibir una sesión de sensibilización en igualdad</p> <p>A la finalización del plan, personal que pertenezca al 75% de los departamentos deben haber recibido formación especializada</p>
<p>IV. Área de actuación: Promoción profesional</p>
<p>OBJETIVO GENERAL: garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Favorecer la promoción profesional en el seno del Ayuntamiento mediante procesos libres de sesgos de género
<p>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre los procesos de promoción</p> <p>Nº de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio de desempate</p>
<p>V. Área de actuación: Condiciones de trabajo y ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad 2. Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral

<p>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre todas las medidas de conciliación a las que se pueden acoger</p> <p>El 100% de la plantilla debe conocer las medidas de desconexión digital</p>
<p>VI. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género</p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Conseguir un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer sistemas efectivos de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo 2. Garantizar el ejercicio de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista
<p>OBJETIVOS CUANTITATIVOS</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Incluir al menos 1 acción formativa sobre prevención de la violencia de género en la oferta formativa anual</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información sobre las medidas establecidas por la legislación dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género</p>
<p>VII. Área de actuación: Compromiso con la igualdad</p>
<p>OBJETIVO GENERAL: Extender y difundir el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar el conocimiento del plan 2. Fortalecer la gestión en igualdad
<p>OBJETIVO CUANTITATIVO</p> <p>El 100% de la plantilla debe recibir información del plan de igualdad</p> <p>El 100% de las personas que se incorpore al Ayuntamiento de Daimiel debe recibir información sobre el Plan de Igualdad</p> <p>Se debe emplear lenguaje e imágenes no sexistas en el 100% de las comunicaciones del Ayuntamiento</p> <p>Realizar 1 informe de seguimiento anual del plan</p>

10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación I: Proceso de selección y contratación

OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de contratación transparentes y objetivos evitando cualquier tipo de discriminación

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo</p> <p>Responde a la existencia de segregación horizontal con puestos masculinizados y feminizados.</p> <p>Responde al Art. 14.11 LOI</p> <p>Responde a facilitar la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral de trabajadores/as en el ámbito de las competencias municipales</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	1. Inclusión como criterio de desempate, la pertenencia al sexo infrarrepresentado en el puesto al que se opta en los procesos de acceso al empleo	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de procesos en los que se ha aplicado el criterio Nº y porcentaje de puestos de trabajo con presencia equilibrada de mujeres y hombres						
	2. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los procesos de selección y acceso	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de procesos donde se ha empleado lenguaje inclusivo. % sobre el total. Debe alcanzar el 100% a la finalización del Plan						
	3. Contratación de mujeres a través de programas de activación del empleo que ayuden a la disminución de la brecha en el desempleo	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
Indicador: Nº y porcentaje de mujeres contratadas							

OBJETIVO PERSIGUEN	ESPECÍFICO	QUE	MEDIDAS					
Fomentar la incorporación de los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda al Ayuntamiento Responde a medidas de continuidad realizadas en el I plan. Incorporación de la formación en igualdad como formación transversal. Incorporación de tema en igualdad en el 72% de los procesos con temario general.	Nº medida / descripción		Área	2025	2026	2027	2028	2029
	4. Incorporación de la formación en igualdad como un mérito puntuable dentro de la formación transversal en procesos selectivos		Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Porcentaje de procesos selectivos en los que se incorpora la formación en igualdad como mérito sobre el total de procesos. Debe alcanzar el 100%,							
	5. Incorporación a los temarios de oposiciones contenido relativo a igualdad entre mujeres y hombres		Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: El 80% de los temarios deben incorporar contenido en materia de igualdad alcanzando el 100% a la finalización del plan							
OBJETIVO PERSIGUEN	ESPECÍFICO	QUE	MEDIDAS					
Fomentar la paridad en los órganos de selección Responde a lo establecido en las Bases que rigen los aspectos comunes de los procesos selectivos de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo. La presencia equilibrada se da en el 19% de los procesos analizados.	Nº medida / descripción		Área	2025	2026	2027	2028	2029
	6. Composición de los órganos de selección, contratación y promoción procurando la paridad entre mujeres y hombres, debiendo justificar una presencia no equilibrada.		Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Porcentaje de órganos de selección, contratación promoción con presencia equilibrada de hombres y mujeres sobre el total de órganos constituidos.							

Área de actuación II: Clasificación profesional y política retributiva

OBJETIVO GENERAL: Asegurar un sistema de clasificación profesional y retribuciones libre de discriminaciones y sesgos, basado en el principio de transparencia retributiva

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Aplicar la perspectiva de género en la clasificación profesional y en la valoración de puestos de trabajo</p> <p>Responde al Art. 14.11 LOI</p> <p>Medidas de continuidad que no pudieron realizarse en el I Plan.</p> <p>RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Capítulo II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	7. Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista	Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: 100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación del Ayuntamiento						
	8. En los procesos de valoración de puestos de trabajo incluidos en la RPT, emplear criterios libres de sesgos de género	Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: herramienta de valoración seleccionada						
	9. Participación de personas con conocimientos en igualdad en la definición de la relación de puestos de trabajo para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo.	Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
Indicador: Participación efectiva							
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial</p> <p>Responde a RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Capítulo II.</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	10. Elaboración y revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctoras en su caso, tendiendo a la eliminación de las brechas salariales existentes	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Revisión realizada. Informe emitido						

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Artículo 51 f) LOI Necesidad de mejorar las herramientas de recopilación de información que permitan realizar los análisis de transparencia retributiva de forma rápida y automatizada.	Adopción de medidas correctoras de las brechas salariales, tendiendo a su total eliminación					
	11. Análisis de las diferencias retributivas en trabajos de igual valor para la implementación de medidas correctoras	Comisión	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Análisis realizado Medidas adoptadas. Eliminación de las diferencias					

Área de actuación III: Formación

OBJETIVO GENERAL: Promover el acceso a la formación de toda la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad en el seno del Ayuntamiento y el desarrollo competencial y técnico de su personal

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
Desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades Responde al Artículo 51 c) LOI Medidas de continuidad que no se ha realizado todos los años. En la formación especializada en igualdad solo participó el Centro de la Mujer	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	12. Incorporación de formación en materia de igualdad en los planes de formación del Ayuntamiento.	Personal/ Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de acciones formativas ofertadas Nº de participantes en la formación en igualdad por sexo						
	13. Impartición de una sesión de sensibilización en igualdad al personal de planes de empleo y/o programas similares	Comisión /personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Sesiones impartidas. Debe alcanzar al 100% de las incorporaciones						
	14. Facilitar la asistencia de personal del Ayuntamiento a formación especializada en materia de igualdad de género, especialmente mandos intermedios y puestos de dirección. (Organización de acciones propias o asistencia a acciones promovidas por otros organismos como la FEMP)	Personal Jefaturas	✓	✓	✓	✓	✓
Indicador: Número de personas asistentes a formación especializada en materia de igualdad de género, y departamentos a los que pertenecen (procurar que pertenezcan a diferentes departamentos). Al menos debe alcanzarse el 75% de departamentos al finalizar el plan. Porcentaje sobre el total de personas formadas.							

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
<p>Emplear la formación como medio de diversificación y mejora profesional</p> <p>Responde al Artículo 51 c) LOI, Artículo 5 LOI Capítulo VII Acuerdo Marco y Convenio Colectivo</p> <p>Responde a medidas de continuidad realizadas total o parcialmente en el I Plan. Aunque existen canales de comunicación, menos de la mitad de la plantilla los conoce.</p>	15. Organización de la formación dentro de la jornada laboral	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de acciones desarrolladas dentro de la jornada laboral. % sobre el total Debe alcanzar el 80%						
	16. Mejora de la comunicación de la oferta formativa, asegurando que toda la plantilla esté informada de ella, especialmente las personas en baja o excedencia	Personal Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Medios de comunicación empleados Alcanzar el 100% de la plantilla						
	17. Uso de metodologías que faciliten el acceso a la formación (por ejemplo, formación on-line).	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de acciones formativas según modalidad Nº de participantes por sexo y modalidad de formación						
	18. Organización de acciones formativas que faciliten la promoción profesional	Personal Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de acciones formativas según modalidad Nº de participantes por sexo y modalidad de formación						

Área de actuación IV: Promoción profesional

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
Favorecer la promoción profesional en el seno del Ayuntamiento mediante procesos libres de sesgos de género Responde al Artículo 51 c) LOI, Artículo 11 LOI Responde a medidas de continuidad realizadas total o parcialmente en el I Plan. En el diagnóstico se detectan barreras a la promoción profesional de las mujeres.	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	19. Introducción de la experiencia o formación en igualdad de género entre los méritos valorables en los procesos de promoción.	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de procedimientos de promoción en los que se ha considerado la formación o experiencia en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos						
	20. Inclusión como criterio de desempate, la pertenencia al sexo infrarrepresentado en el puesto al que se opta en los procesos de promoción profesional	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio						
	21. Uso de medios de comunicación que aseguren una información efectiva de los procesos de promoción profesional a toda la plantilla, incluyendo a las personas que se encuentren de baja, excedencia, permiso...	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
Indicador: Medios empleados 100% de la plantilla informada							

Área de actuación V: Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO GENERAL: Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad</p> <p>Responde al Artículo 51 b) LOI</p> <p>Necesidad de mejorar el conocimiento de las medidas (conocen las medidas de conciliación menos de la mitad de la plantilla) y dar respuesta al interés mostrado por la plantilla ante este tipo de medidas.</p> <p>El horario flexible de entrada y salida es, según la encuesta, el que mejor se adapta a las necesidades de la plantilla.</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	22. Elaboración y difusión de información entre la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el convenio colectivo, acuerdo marco y en la normativa aplicable	Comisión		✓		✓	
	Indicador: Elaboración del documento Nº acciones de difusión realizadas						
	23. Adopción de medidas de flexibilidad horaria	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Nº de personas que se acogen a las medidas por sexo						
	24. Realización de una encuesta a la plantilla para conocer las necesidades de conciliación	Personal/ Comisión			✓		
Indicador: encuesta realizada. Implementación de resultados de la encuesta							
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral</p> <p>Responde Artículo 88 LOPD</p> <p>Medidas de continuidad realizadas en el I Plan</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	25. Elaboración e implementación de medidas que garanticen la desconexión digital	Comisión/ Comité Seguridad y Salud laboral		✓	✓	✓	✓
	Indicador: Medidas desarrolladas						
	26. Recopilación de datos desagregados por sexo relativos a la prevención de riesgos laborales.	Comité Seguridad y Salud laboral	✓	✓	✓	✓	✓

Área de actuación VI: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género

OBJETIVO GENERAL: Conseguir un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
Establecer sistemas efectivos de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo Responde Artículos 48 y 51 e) LOI, Artículo 13 LOGILS Medidas de continuidad realizadas parcialmente en el I Plan	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	27. Actualización del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Comisión	✓				
	Indicador: protocolo elaborado						
	28. Difusión periódica del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre toda la plantilla	Comisión	✓		✓		
	Indicador: Difusión realizada Alcanzar la 100% de la plantilla						
	29. Realización de material informativo y de sensibilización contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género que estará presente en las instalaciones del ayuntamiento. (infografía, cartelería...)	Comisión		✓		✓	
	Indicador: Material empleado						
30. Realización de acciones formativas y/o informativas para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo, contrarias a la libertad sexual y otras manifestaciones de violencia contra las mujeres	Comisión		✓	✓	✓	✓	
Indicador: nº de acciones realizadas Nº de participantes por sexo							

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Garantizar el ejercicio de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia machista</p> <p>Responde al Artículo 14.5 LOI</p> <p>Responde a Medidas de continuidad realizadas en el I Plan</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	31. Difusión de los derechos laborales y otras medidas establecidas por la legislación, de las víctimas de violencia de género.	Personal/ Comisión		✓	✓	✓	✓
	Indicador: Difusión realizada Debe alcanzar al 100% de la plantilla						
	32. Flexibilización de los requerimientos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género empleadas del Ayuntamiento (por ejemplo, preferencia en el disfrute de vacaciones, flexibilidad horaria...).	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	Indicador: Aplicación de la flexibilidad, debe alcanzar el 100% de los casos solicitados						
	33. Realización de acciones de sensibilización e información en materia de violencia de género (sensibilización, manifestaciones y tipos de violencia de género...).	Comisión		✓		✓	
Indicador: Porcentaje de personas de la plantilla alcanzadas							

Área de actuación VII: Compromiso con la igualdad

OBJETIVO GENERAL: Extender y difundir el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento

OBJETIVO PERSIGUEN	ESPECÍFICO QUE	MEDIDAS						
Facilitar el conocimiento del plan Responde a medidas de continuidad realizadas en el I Plan. Artículo 6.2 Real Decreto 901/2020 Responde al Artículo 14.11 y 20 LOI Anexo I Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. Real Decreto 901/2020		Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
		34. Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones de personal (folleto o resumen)	Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
		Indicador: Difusión realizada. Debe alcanzar al 100% de la plantilla El 100% de las personas que se incorpore al Ayuntamiento de Daimiel debe recibir información sobre el Plan de Igualdad						
		35. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones	Comisión / todas las áreas	✓	✓	✓	✓	✓
		Indicador: 100% de las comunicaciones						
		36. Recopilación de datos de plantilla desagregados por sexo de forma generalizada (incluyendo registros de formación realizada)	Personal/todas las áreas	✓	✓	✓	✓	✓
Indicador: Existencia del registro de datos desagregados por sexos.								
OBJETIVO PERSIGUEN	ESPECÍFICO QUE	MEDIDAS						
Fortalecer la gestión en igualdad Responde Al artículo 51 g) LOI Disposición adicional séptima. Planes de igualdad EBEP Artículos 8 y 9 Real Decreto 901/2020		Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
		37. Fijar un calendario de reuniones de la comisión de seguimiento con, al menos, una reunión al año	Comisión	✓	✓	✓	✓	✓
		Indicador: Calendario establecido						
		38. Realización de la evaluación anual del plan empleando herramientas que faciliten el registro	Comisión	✓	✓	✓	✓	✓

	de las acciones del plan, y de sus respectivos indicadores de evaluación						
	Indicador: Realización de la evaluación del plan anualmente						
	39. Realización de comunicaciones periódicas a la plantilla sobre el plan de igualdad, recibiendo a la vez sugerencias o demandas	Comisión	✓	✓	✓	✓	
	Indicador: Medio empleado y accesible al 100% de la plantilla						

11. MEDIOS Y RECURSOS

Respecto a los recursos personales, la implementación del plan de igualdad, así como su seguimiento y evaluación correrá a cargo de la comisión de seguimiento. Su composición y funcionamiento se desarrolla en el apartado correspondiente.

Respecto a recursos técnicos, el Ayuntamiento pondrá a disposición del plan herramientas de comunicación, como correo electrónico, portal del empleado, y los recursos materiales necesarios para el desarrollo de reuniones, programa informático de nóminas, informe de recursos humanos...

12. CALENDARIO

Nº MEDIDA	2025	2026	2026	2027	2027	2028	2028	2029
	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS	2ºS	1ºS
1	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X
10		X		X		X		X
11	X		X		X		X	
12		X		X				
13	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X	X	X	X	X	X	X
15	X	X	X	X	X	X	X	X
16	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X	X	X	X	X	X	X
21	X	X	X	X	X	X	X	X
22		X				X		
23	X	X	X	X	X	X	X	X

24				X				
25		X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X							
28	X			X				X
29			X				X	
30		X	X	X	X	X	X	X
31		X		X		X		X
32	X	X	X	X	X	X	X	X
33			X				X	
34	X	X	X	X	X	X	X	X
35	X	X	X	X	X	X	X	X
36	X	X	X	X	X	X	X	X
37		X		X		X		X
38		X		X		X		X
39	X		X		X		X	

Queda establecida en cada acción el año o años en que deberán realizarse dichas acciones. A lo largo del Plan y fruto de los resultados del seguimiento, el calendario podrá ser alterado, de manera que una medida solo programada para un año pueda ejecutarse durante más años, o bien retrasar la implantación de una medida si fuera necesario. Es función de la comisión realizar la programación anual de ejecución de acciones que contendrá las actividades concretas a realizar en el siguiente año, en periodicidad semestral, en base al calendario reflejado en este apartado.

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Según la Disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, Planes de igualdad, el Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y **su cumplimiento será evaluado con carácter anual.**

En cumplimiento de este precepto, el seguimiento del plan se realizará con una periodicidad anual, corresponderá a la Comisión de seguimiento realizar el informe de seguimiento y para ello empleará cuantas herramientas considere oportunas, aplicando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.

El informe de seguimiento incluirá, al menos, un registro de las medidas implementadas con los datos cualitativos y cuantitativos resultantes de la aplicación de los indicadores propuestos, dificultades encontradas y propuestas de mejora.

Con el objeto de analizar y medir la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso, se realizarán, adicionalmente a los informes de seguimiento, 2 informes de evaluación a lo largo del Plan, uno intermedio y uno final, empleando cuantas herramientas sean necesarias (encuestas, entrevistas, recopilación de datos....), además de la información contenida en los informes de seguimiento anuales.

Medidas no evaluables: En el caso de medidas que dependan de diferentes factores, o de factores externos, si éstos no concurren, no se considerarán incumplimientos del Plan, sino medidas no evaluables, pudiendo, en su caso, ser objeto de revisión y/o modificación.

14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición de la comisión de seguimiento es paritaria entre el Ayuntamiento y la Parte Social firmante del acuerdo.

Durante la vigencia del Plan, la comisión de seguimiento tiene las funciones de implementación, seguimiento y evaluación del plan.

Por el Ayuntamiento

D. Román Ortega Martín de la Sierra, concejal de personal
D^a Alicia Loro Córdoba, Concejala de igualdad
D. David Sánchez-Mateos Octavio, técnico departamento de personal
D^a Cristina Sánchez de la Nieta García, Coordinadora centro de mujer
D^a Inmaculada Orellana Jiménez, Técnica social centro de mujer

Por la plantilla

D^a Gema M^a Valiente Roncero. UGT:
D. Francisco García Clemente. CCOO:
D^a M^a Socorro Córdoba Gómez-Rico CSIF:
D. José Miguel Medina Chicote SPL

Las partes podrán contar con personas asesoras externas especializadas en materia de Igualdad.

En el caso de tener que realizar sustituciones, cada una de las partes propondrá a la persona sustituta. Dicha sustitución quedará recogida por escrito en el acta correspondiente.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez al año. Podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las personas que integran la comisión.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, donde se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las **funciones de la comisión de seguimiento** durante la vigencia del plan son:

- o Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- o Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- o Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- o Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- o Realizar el seguimiento anual del plan, registrando la realización de las medidas propuestas y recopilando los datos cuantitativos y cualitativos necesarios.
- o Realizar la evaluación intermedia y final del plan, a partir de los informes de seguimiento anual, analizando la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.
- o Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- o Proponer al Ayuntamiento la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
- o Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- o Participar en foros externos en materia de igualdad.
- o Realizar el plan anual de ejecución de medidas.

15. *PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS*

Tal y como establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El Plan será revisado en los supuestos establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en concreto:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En el informe de seguimiento anual se indicará expresamente si se da alguno de los supuestos que originan la revisión del plan de acuerdo al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, identificando qué supuesto es.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, será la Comisión Negociadora la encargada de realizar dicha revisión y, en caso de ser necesario, procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Según la Disposición adicional séptima. Planes de igualdad del Estatuto Básico del Empleado Público, el Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública.

16. **REGISTRO**

Una vez aprobado el Plan en la comisión negociadora y, posteriormente, en el Pleno, se realizarán los trámites preceptivos de registro establecidos en la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En dicho registro se incorporarán:

- a) Los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.
- b) Los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.