I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR

2026-2030

"Damos Valor a nuestro Ayuntamiento"

AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR

centro de la mujer

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

I PLAN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR
VILLALGORDO DEL JÚCAR, 17 de marzo 2026

Autoría: Comisión Negociadora Plan Igualdad.
Asistencia técnica: Consultora en Igualdad y Género.

PROYECTO SUBVENCIONADO POR EL INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA

Especial agradecimiento al personal de la Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar, a la Comisión Negociadora y, en general, a todas aquellas personas que han colaborado en la elaboración de este documento.

Como Alcalde de Villalgordo del Júcar , tengo el placer de presentaros el

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR .

Es para mí una satisfacción presentar el *I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las Trabajadoras y Trabajadores del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar*, un documento que refleja el compromiso de esta institución con la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral y con la mejora continua de nuestra organización.

Con este plan reafirmamos el compromiso del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar con la igualdad, convencidos de que avanzar en este ámbito fortalece nuestras instituciones y mejora el servicio que prestamos a la ciudadanía.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye hoy un principio fundamental de nuestras administraciones públicas y un elemento clave para garantizar entornos de trabajo justos, respetuosos y libres de cualquier tipo de discriminación. Desde el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar entendemos que avanzar en esta materia no debe contemplarse únicamente como el cumplimiento de una obligación normativa, sino como una oportunidad para fortalecer nuestra institución, mejorar la calidad de la gestión pública y poner en valor el capital humano que forma parte de este Ayuntamiento.

Este Plan de Igualdad es fruto del trabajo conjunto y del diálogo entre la administración municipal y la representación de la plantilla, dentro de un proceso de negociación que ha permitido analizar nuestra realidad organizativa, identificar posibles áreas de mejora y establecer medidas concretas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A través de este instrumento se establecen líneas de actuación que contribuirán a consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en la prevención de cualquier forma de discriminación o desigualdad.

Damos un paso importante en el camino hacia una administración más moderna, responsable y comprometida con los valores de equidad e inclusión que deben guiar la actuación pública. Al mismo tiempo, reafirmamos nuestra voluntad de seguir trabajando, de manera conjunta con la plantilla municipal, para que estos principios se traduzcan en acciones reales y en mejoras tangibles dentro de nuestra organización.

Quiero agradecer especialmente la implicación de todas las personas que han participado en la elaboración y negociación de este Plan, cuya colaboración ha sido fundamental para que hoy podamos contar con una herramienta útil, realista y orientada al futuro.

El I Plan de Igualdad no es un punto de llegada, sino un punto de partida. A través de su implementación, seguimiento y evaluación, seguiremos avanzando hacia una administración más igualitaria, moderna y comprometida con los valores de justicia social y respeto que deben inspirar la acción pública.

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CANO
Alcalde-Presidente Ayuntamiento Villalgordo Del Júcar

ÍNDICE

1.- FUNDAMENTACIÓN 05
2.- NORMATIVA DE APLICACIÓN 08
3.- PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....09
4.- IDENTIFICACIÓN AYUNTAMIENTO..... .. 11
5.- COMPROMISO AYUNTAMIENTO..... 12
6.- ESCRITO PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN.....14
7.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLA DE IGUALDAD.....16
7.1 Composición Comisión Negociadora..... 16
7.2 Funciones de la Comision Negociadora.....17
8.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....17
9.- CONCLUSIONES INFORME DIAGNOSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....17
9.1 Transparencia retributiva..... 18
9.2 Conclusiones regisro y auditoría retributiva..... 21
9.3 Conclusiones y propuestas de mejora del Informe diagnóstico..... 23
10.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....27
11.- MEDIDAS DE IGUALDAD.....28
11.1 Ojbetivos generales y específicos de las medidas de actuación.....28
11.2 Planificación y metodología.....31
11.3 Áreas de actuación y medidas del plan de igualdad 32
12.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....44
12.1 Composición de la Comisión de Seguimiento.....44
12.2 Funciones de la Comisión de Seguimiento.....45
12.3 Seguimiento del Plan de Igualdad.....46
12.4 Evaluación del Plan de Igualdad.....47
12.5 Fichas de seguimiento y evaluación medidas del plan de igualdad.....49
13.- CRONOGRAMA MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....110
14.- MEDIOS Y RECURSOS.....115
15.- APROBACION Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALAD.....115
15.1 Registro del Plan de Igualdad.....115
15.2 Aprobación y firma del Plan de Igualdad.....116
16.- ANEXOS.....118

1. FUNDAMENTACIÓN

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un valor esencial de nuestro ordenamiento jurídico y un elemento clave para la construcción de administraciones públicas más justas, eficientes y comprometidas con los derechos de la ciudadanía. En el ámbito del empleo público, este principio adquiere una especial relevancia al tratarse de instituciones que, además de garantizar los derechos laborales de sus trabajadoras y trabajadores, deben actuar como referente y motor de cambio social.

En este contexto, el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar asume la igualdad entre mujeres y hombres como un principio transversal en su gestión de recursos humanos y en el desarrollo de sus políticas públicas. La elaboración y aprobación del presente Plan de Igualdad responde a la voluntad institucional de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral municipal, garantizando condiciones de trabajo libres de discriminación y promoviendo un entorno profesional basado en el respeto, la equidad y la corresponsabilidad.

Más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar entiende la igualdad como un valor añadido en la gestión pública, capaz de mejorar la calidad del empleo, fortalecer el clima organizativo y garantizar el pleno ejercicio de los derechos de todas las personas que integran la plantilla municipal. La promoción de la igualdad de oportunidades, la prevención de cualquier forma de discriminación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad, constituyen elementos fundamentales para avanzar hacia una organización más moderna, inclusiva y eficiente.

El presente Plan de Igualdad es el resultado de un proceso de diagnóstico, análisis y negociación colectiva, desarrollado en el seno de la comisión negociadora constituida al efecto e integrada por representantes del Ayuntamiento y por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Este proceso participativo ha permitido identificar la situación de partida de la plantilla municipal, detectar posibles áreas de mejora y acordar un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, las condiciones de trabajo, la conciliación, la prevención del acoso y la eliminación de posibles brechas de género.

Con la aprobación de este Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar reafirma su compromiso institucional con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, consolidando una herramienta estratégica que permitirá seguir avanzando en la construcción de una administración pública más igualitaria, respetuosa con los derechos de sus trabajadoras y trabajadores y alineada con los principios de justicia social y buen gobierno.

Este plan no constituye un instrumento estático, sino un marco de actuación dinámico, sujeto a seguimiento, evaluación y mejora continua, que refleja la voluntad del Ayuntamiento de mantener un compromiso permanente con la igualdad y de seguir desarrollando políticas que contribuyan a eliminar cualquier forma de discriminación y a garantizar un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Con esta iniciativa pretende cumplir la legislación vigente implementando políticas de

igualdad en el ámbito laboral, pero ante todo pretende dar valor añadido a su Ayuntamiento, garantizando la igualdad de oportunidades de toda la plantilla.

Con la negociación y aprobación del plan de igualdad se pretende dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa posterior, especialmente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento para la igualdad retributiva entre hombre y mujeres.

Esta Ley, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. En el artículo 21 se señala:

"1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas". (…)

Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece:

(…) "1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo". (..)

El artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece:

(…) "1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

3. Se establecerán medidas y campañas de prevención, concienciación y promoción de la denuncia para la prevención de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado, incluyendo las operaciones de colaboración entre agentes y entidades nacionales e internacionales, por medio de acuerdos bilaterales o multilaterales que favorezcan el intercambio de información para lograr dicho fin dentro del marco de la cooperación internacional al desarrollo. (…).

El art.12 de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha 12/2010, de 18 de noviembre, sobre el Plan estratégico para la igualdad de oportunidades suscribe que: son el instrumento del que se valdrán las Administraciones Públicas para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en esta Ley.

La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha, prevé la realización de una serie de medidas para incentivar el empleo femenino, entre las que se encuentra, en el artículo 36 i) la de "Incentivar la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha de entre 50 y 250 trabajadores/as".

La aprobación, implementación del I Plan de Igualdad para las y los trabajadores del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR, tiene como objetivo general:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las y los trabajadores que integran la plantilla de este Ayuntamiento, cumpliendo con la legislación vigente y dotando al Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR (Albacete) de un valor añadido y de calidad, tanto en relación con la situación de la plantilla como en la prestación del servicio a la ciudadanía.

- Integrar la perspectiva de Género de forma transversal en todas las áreas del Ayuntamiento.

El plan de igualdad, en tanto constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se estructurará contemplando los siguientes apartados:

- Compromiso de la entidad.
- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico.

- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Objetivos del Plan de Igualdad.
- Medidas de igualdad, prioridades y recursos.
- Seguimiento y revisión del plan de igualdad.
- Evaluación del plan de igualdad.
- Procedimiento de modificación.
- Calendario de actuaciones.

El I Plan de Igualdad para las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR, se configura como una herramienta estratégica y operativa para avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de esta administración local. Su elaboración responde al firme compromiso del Ayuntamiento con los principios de igualdad real y efectiva entre Mujeres y Hombres, en consonancia con el marco normativo internacional, estatal y autonómico vigente.

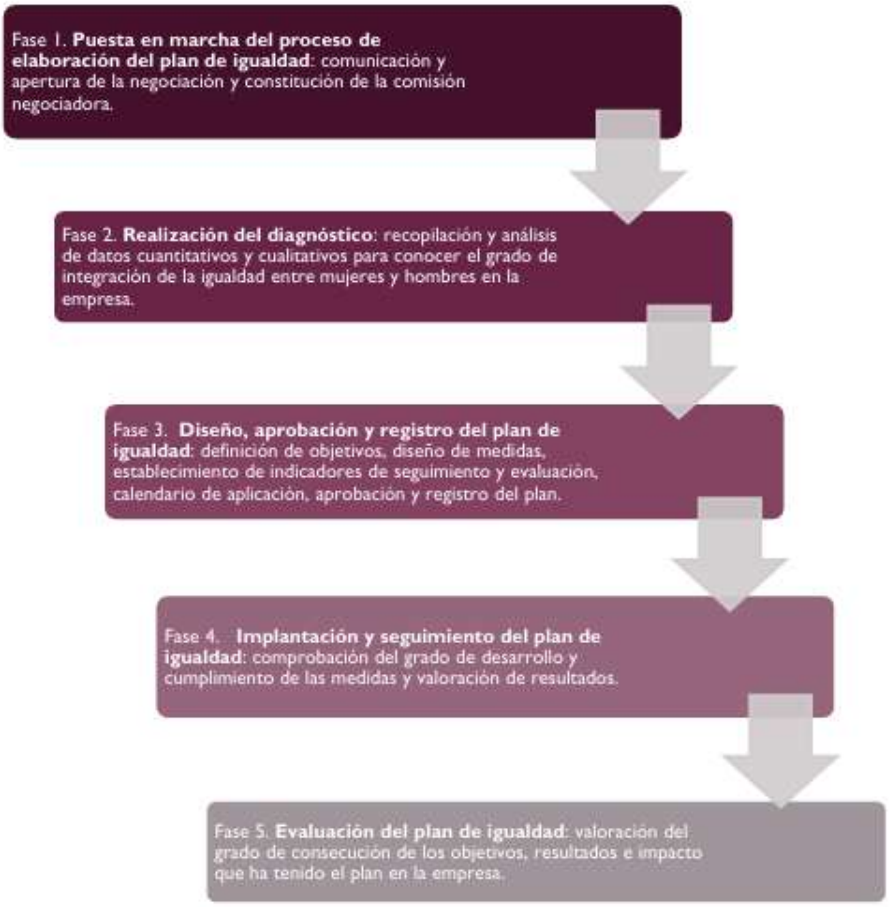
2. NORMATIVA DE APLICACIÓN PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACION DE LOS PLANES DE IGUALAD.

- Constitución Española 1978. (art. 9, art 14).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Art. 45 a 49 Y Disposición transitoria décimo segunda)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art 64 sobre Planes de Igualdad en la Administración General del Estado)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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. (Disposición Adicional Séptima)
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público, sobre imposibilidad de contratar con empresas que no hayan cumplido con la obligación de contar con un plan de igualdad (art.71.d)
- Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de Medidas Urgentes para garantizar la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los planes de igualdad y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sobre la obligación de tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia en la elaboración, aplicación y seguimiento de planes de igualdad (Art 4).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas
- Real Decreto Legislativo 5/200, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que califican como falta muy grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad. (art. 7.13).
- Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre Mujeres y Hombres en Castilla-La Mancha.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, que califican como falta muy grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad (Art. 7.13).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), que califica como falta muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos legalmente previstos (Art. 8.17).
- 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
- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, 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.

3. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso que ha seguido la Comisión Negociadora con el asesoramiento técnico de la Consultora en Igualdad y Género, para la elaboración del plan de igualdad responde a las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada. La Comisión Negociadora a otorgado a cada una de ella el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.

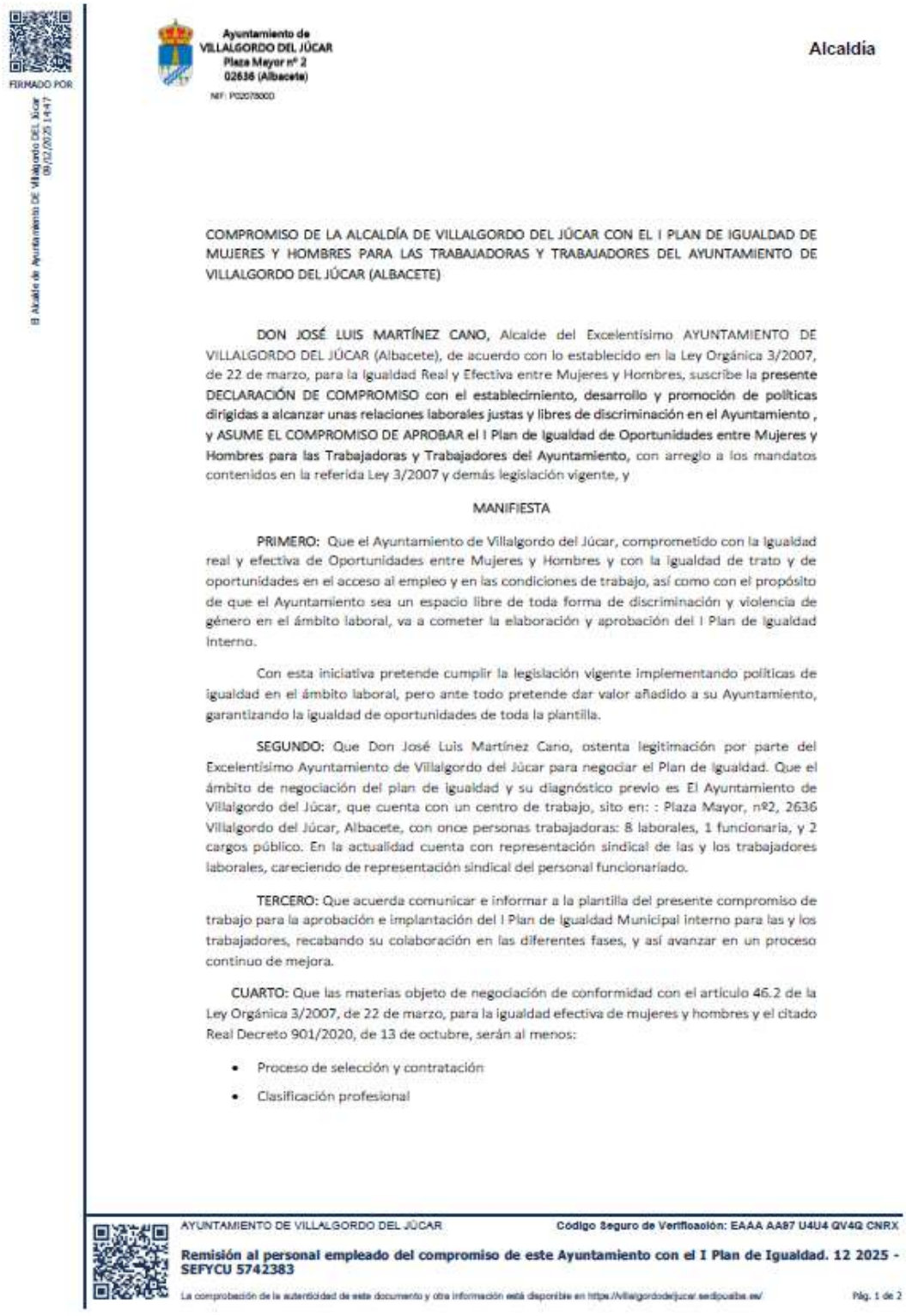


Fuente: https://www.inmujeres.gob.es/

4 IDENTIFICACIÓN AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR

DATOS DEL AYUNTAMIENTO						
Razón social	AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR					
CIF	P0207800D					
Domicilio social	PLAZA MAYOR, Nº2, 2636 VILLALGORDO DEL JUCAR, ALBACETE					
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
ALCALDES						
Nombre	JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CANO					
Tfno.	967455001					
e-mail	alcalde.villalgordo@dipualba.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	GUADALUPE RUBIO PICAZO					
Cargo	CONCEJALÍA IGUALDAD					
Telf.	967455001					
e-mail	rubiopicazoguada@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE VILLALGORDO DEL JÚCAR					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	4	Total	8
Centros de trabajo	SE HAN CLASIFICADO UN CENTRO DE TRABAJO					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					

5. COMPROMISO AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR



FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento de Villalgordo DEL Júcar
09/12/2025 14:47

Ayuntamiento de
VILLALGORDO DEL JÚCAR
Plaza Mayor nº 2
02636 (Albacete)
NIF: P0207900D

Alcaldía

COMPROMISO DE LA ALCALDÍA DE VILLALGORDO DEL JÚCAR CON EL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (ALBACETE)

DON JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CANO, Alcalde del Excelentísimo AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (Albacete), de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Real y Efectiva entre Mujeres y Hombres, suscribe la **presente DECLARACIÓN DE COMPROMISO con el establecimiento, desarrollo y promoción de políticas dirigidas a alcanzar unas relaciones laborales justas y libres de discriminación en el Ayuntamiento , y ASUME EL COMPROMISO DE APROBAR el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las Trabajadoras y Trabajadores del Ayuntamiento**, con arreglo a los mandatos contenidos en la referida Ley 3/2007 y demás legislación vigente, y

MANIFIESTA

PRIMERO: Que el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar, comprometido con la igualdad real y efectiva de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y con la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, así como con el propósito de que el Ayuntamiento sea un espacio libre de toda forma de discriminación y violencia de género en el ámbito laboral, va a cometer la elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad interno.

Con esta iniciativa pretende cumplir la legislación vigente implementando políticas de igualdad en el ámbito laboral, pero ante todo pretende dar valor añadido a su Ayuntamiento, garantizando la igualdad de oportunidades de toda la plantilla.

SEGUNDO: Que Don José Luis Martínez Cano, ostenta legitimación por parte del Excelentísimo Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar para negociar el Plan de Igualdad. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es El Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar, que cuenta con un centro de trabajo, sito en: : Plaza Mayor, nº2, 2636 Villalgordo del Júcar, Albacete, con once personas trabajadoras: 8 laborales, 1 funcionaria, y 2 cargos público. En la actualidad cuenta con representación sindical de las y los trabajadores laborales, careciendo de representación sindical del personal funcionariado.

TERCERO: Que acuerda comunicar e informar a la plantilla del presente compromiso de trabajo para la aprobación e implantación del I Plan de Igualdad Municipal interno para las y los trabajadores, recabando su colaboración en las diferentes fases, y así avanzar en un proceso continuo de mejora.

CUARTO: Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional

AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR — Código Seguro de Verificación: EAAA AA87 U4U4 QV4Q CNRX

Remisión al personal empleado del compromiso de este Ayuntamiento con el I Plan de Igualdad. 12 2025 - SEFYCU 5742383

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://villalgordodeljucar.sedipualba.es/ — Pág. 1 de 2

FIRMADO POR

El Alcalde de Ayuntamiento DE Villalgordo DEL Jucar 09/12/2025 14:47

Ayuntamiento de
VILLALGORDO DEL JÚCAR
Plaza Mayor nº 2
02636 (Albacete)
NIF: P0207800D

Alcaldía

- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Prevención del acoso y violencia a personas LGTBI
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

QUINTO: Que en el mes de diciembre de 2025 se va a constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Una vez constituida se comunicará a toda la plantilla su composición.

Queremos que seáis parte activa a lo largo de todo el proceso de elaboración del plan de igualdad, para lo cual, os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar.

Tanto recursos humanos como la representación sindical estarán a vuestra disposición para atenderos e intercambiar información sobre el proceso de elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

SEXTO: Con la aprobación del I Plan de Igualdad pretendemos garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las y los trabajadores que integran la plantilla de este Ayuntamiento, cumpliendo con la legislación vigente y dotando a nuestro Ayuntamiento de un valor añadido y de calidad, tanto en relación con la situación de la plantilla, como en la prestación del servicio a la ciudadanía.

En Villalgordo del Júcar, a fecha de firma digital de 2025

Fdo: José Luis Martínez Cano
Alcalde de Villalgordo del Júcar (Albacete)

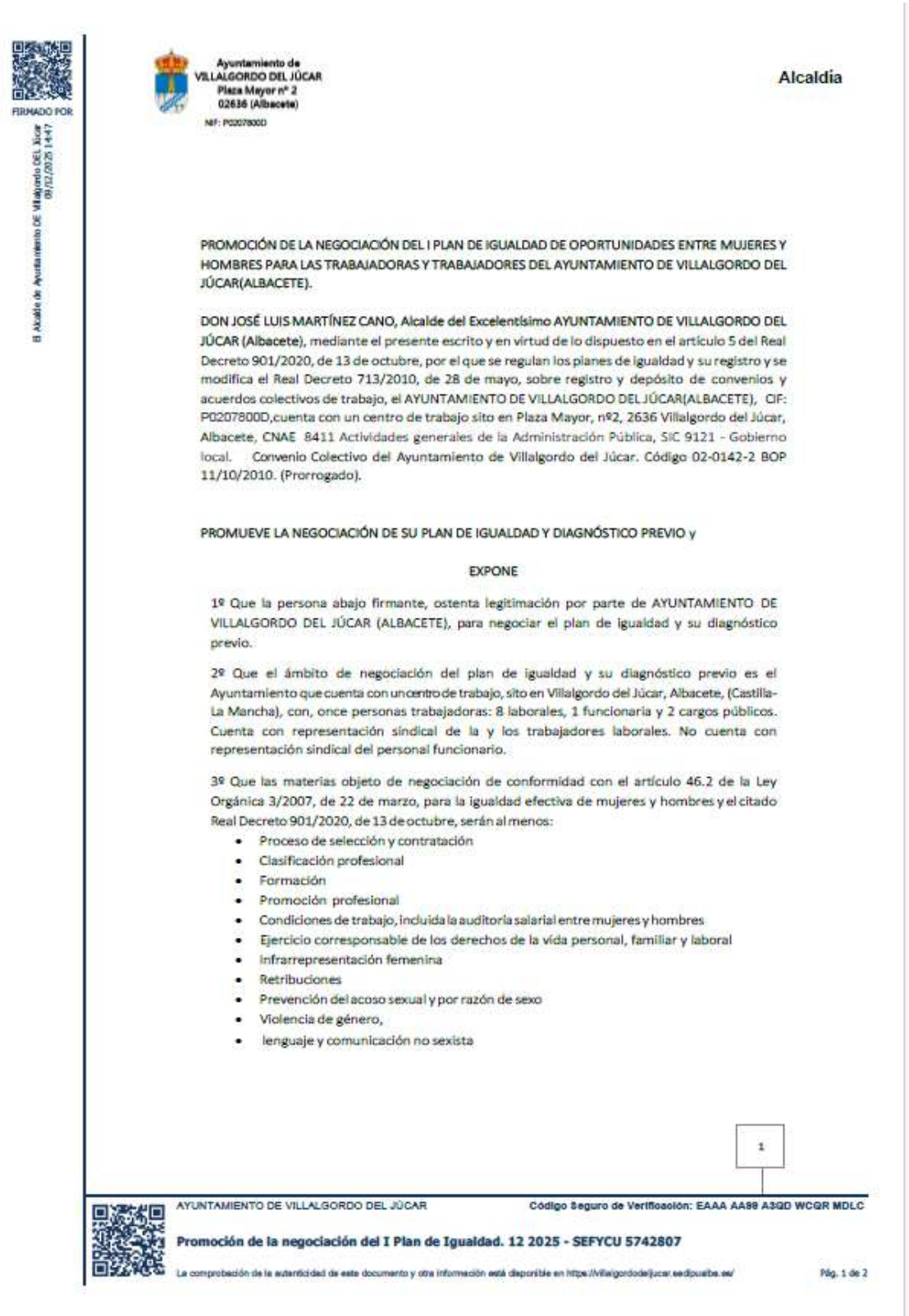
AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR Código Seguro de Verificación: EAAA AA87 U4U4 QV4Q CNRX

Remisión al personal empleado del compromiso de este Ayuntamiento con el I Plan de Igualdad. 12 2025 - SEFYCU 5742383

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://villalgordodeljucar.sedipueblos.es/ Pág. 2 de 2

6. ESCRITO DE PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

En fecha 9 de diciembre de 2025, el Alcalde Presidente comunicó a las partes el escrito de promoción de la negociación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las Trabajadoras y Trabajadores del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR (Albacete).



FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento DE Villalgordo DEL Jucar
09/12/2025 14:47

Ayuntamiento de
VILLALGORDO DEL JÚCAR
Plaza Mayor nº 2
02636 (Albacete)
NIF: P0207800D

Alcaldía

PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR(ALBACETE).

DON JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CANO, Alcalde del Excelentísimo AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (Albacete), mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR(ALBACETE), CIF: P0207800D,cuenta con un centro de trabajo sito en Plaza Mayor, nº2, 2636 Villalgordo del Júcar, Albacete, CNAE 8411 Actividades generales de la Administración Pública, SIC 9121 - Gobierno local. Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar. Código 02-0142-2 BOP 11/10/2010. (Prorrogado).

PROMUEVE LA NEGOCIACIÓN DE SU PLAN DE IGUALDAD Y DIAGNÓSTICO PREVIO y

EXPONE

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (ALBACETE), para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es el Ayuntamiento que cuenta con un centro de trabajo, sito en Villalgordo del Júcar, Albacete, (Castilla-La Mancha), con, once personas trabajadoras: 8 laborales, 1 funcionaria y 2 cargos públicos. Cuenta con representación sindical de la y los trabajadores laborales. No cuenta con representación sindical del personal funcionario.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género,
- lenguaje y comunicación no sexista

1

AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR Código Seguro de Verificación: EAAA AA98 A3QD WCQR MDLC

Promoción de la negociación del I Plan de Igualdad. 12 2025 - SEFYCU 5742807

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://villalgordodeljucar.sedipualba.es/ Pág. 1 de 2

FIRMADO POR
El Alcalde de Ayuntamiento DE Villalgordo DEL Júcar
05/02/2025 14:47

Ayuntamiento de
VILLALGORDO DEL JÚCAR
Plaza Mayor nº 2
02636 (Albacete)
NIF: P0207600D

Alcaldía

4º Que el Ayuntamiento señala como domicilio a efectos de comunicaciones: Plaza Mayor, nº2, 2636 Villalgordo del Júcar, Albacete y como persona de contacto: Don José Manuel Toboso Jiménez, email: villalgordo@dipualba.es Teléfono: 967 455001

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

En Villalgordo del Júcar, a fecha de firma digital.

Fdo: José Luis Martínez Cano.

Alcalde de Villalgordo del Júcar (Albacete).

AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR Código Seguro de Verificación: EAAA AA98 A3QD WCQR MDLC

Promoción de la negociación del I Plan de Igualdad. 12 2025 - SEFYCU 5742807

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://villalgordodeljucar.sedipualba.es/ Pág. 2 de 2

7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 15 de diciembre de 2025 se constituye la comisión negociadora del I Plan de Igualdad de Mujeres y hombres para las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres, siendo parte de esta:

La comisión negociadora tiene REPRESENTACIÓN PARITARIA, y ha contado con el asesoramiento y asistencia técnica a lo largo de todo el proceso de la Consultoría en Igualdad y Género Carmen Oliver.

7.1 COMPOSICIÓN COMISION MIXTA NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (ALBACETE):

DE UNA PARTE, POR EL AYUNTAMIENTO:

- DON JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CANO. Alcalde de la corporación.
- DOÑA GUADALUPE RUBIO PICAZO: Concejalía de Igualdad.
- DON MIGUEL ÁNGEL ESCOBAR RISUEÑO: concejal equipo de gobierno..

DE OTRA PARTE, REPRESENTACIÓN SINDICAL:

PERSONAL LABORAL (Con RLT):

- DOÑA ANA MARÍA PIQUERAS PICAZO: delegada sindical personal laboral (CC00).

PERSONAL FUNCIONARIO (Sin RLT)

- DOÑA MARÍA JOSÉ TOMÁS FERRER-SAN JUAN: Representante sindicatos mayoritarios: UGT. (personal funcionario sin SLT).
  SUPLENTE: DON JOSÉ VICENTE GALERA GONZÁLEZ

- DOÑA ANA MARÍA RUIZ SÁNCHEZ: Representante sindicatos mayoritarios: CCOO. (personal funcionario sin SLT).

  SUPLENTE: DOÑA AMELIA VALERO LÓPEZ

PERSONAS QUE ASISTEN CON VOZ, PERO SIN VOTO:

DON JOSE MANUEL TOBOSO JIMÉNEZ: técnico del ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar. Secretario de la Comisión Negociadora.

DON PEDRO ANTONIO GONZÁLEZ GIMÉNEZ: abogado del Centro de la Mujer.

DOÑA CARMEN OLIVER JAQUERO: Abogada y Consultora en Igualdad y Género.

Se APRUEBA POR UNANIMIDAD la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad y de su Reglamento Regulador de Funcionamiento.

7.2 FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, CON LA ASISTENCIA TÉCNICA EN IGUALDAD Y GÉNERO:

- Aprobación reglamento de funcionamiento interno (art. 6.3 RD 901/2020).
- Información y sensibilización de la plantilla.
- Negociación y elaboración del diagnóstico y negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, en función del resultado del diagnóstico de situación, ámbito de aplicación, recursos necesarios para su implementación, personas u órganos responsables de la evaluación.
- Impulso de las acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Se acompaña como ANEXO IV Copia del Acta de constitución y Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora, de fecha 15 de diciembre de 2025.

8. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad es aplicable a toda la plantilla del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, 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 Villalgordo Del Júcar.

La vigencia del Plan de Igualdad será cuatro años desde su aprobación.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso.

9. CONCLUSIONES INFORME DIAGNOSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En fecha 25 de febrero de 2026, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, aprobó por unanimidad el Informe Diagnóstico Previo a la elaboración del Plan de Igualad. Se acompaña como ANEXO II copia de informe diagnostico completo.

En este apartado se exponen las conclusiones y las propuestas de mejora, incluidas las conclusiones de la auditoría retributiva.

La Comisión Negociadora, con el asesoramiento externo contratado, ha llevado a cabo el análisis detallado y con perspectiva de género de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar teniendo en cuenta los contenidos mínimos establecidos por la legislación vigente (art.7.1 RD 901/2020).

Con carácter previo al diagnóstico de situación se ha realizado la auditoría retributiva, conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de esta formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo. La vigencia de la auditoría retributiva coincide con la vigencia del Plan de Igualdad. Las conclusiones de la auditoría retributiva han sido recogidas dentro del Diagnóstico.

A continuación, se exponen la CONCLUSIONES INFORME DIAGNOSTICO que muestra la situación de partida del Ayuntamiento y las propuestas de mejora para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, identificando medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

9.1 TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El Real Decreto 901/2020 en su artículo 3 establece que, el principio de transparencia retributiva tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre hombres y mujeres, identificando, en su caso discriminaciones directas o indirectas.

El Ayuntamiento de Villalgordo no cuenta con RPT donde se definan los puestos de trabajo, actualmente está en proceso.

Para la realización del informe se ha contado con la información aportada por el Ayuntamiento, a través de las entrevistas con el personal responsable y con la información facilitada a través del programa informático que gestiona las nóminas del Ayuntamiento.
Los instrumentos para garantizar la transparencia retributiva, recogidos en el RD902/2020 son:

- Registro retributivo
- Auditoria retributiva
- Sistema de valoración de puestos de trabajo
- Derecho de información a las personas trabajadoras

REGISTRO RETRIBUTIVO

Para la elaboración de este informe se ha utilizado la herramienta facilitada por el Instituto de las Mujeres: Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad.

Se ha elaborado un registro retributivo incluyendo a todo el personal del ayuntamiento en el año 2025 (RD901/2020) y otro registro retributivo teniendo en cuenta a la plantilla estructural.

Contiene “los valores medios de los salarios”, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico de la función Pública.

Se ha calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupos de clasificación.

El Ayuntamiento no cuenta con RPT, por lo que no se ha podido calcular la valoración de puestos de trabajo según se recoge en la herramienta antes mencionada.

El periodo temporal de referencia ha sido el año 2025 (enero a diciembre).

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Descripción del sistema retributivo.
- Contraste de los registros retributivos incluyendo:

    a. Incluye a toda la plantilla.
    b. Incluye 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.
    c. Establece media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional.
    d. Comprobación de que está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución (salario base, complementos, percepciones extrasalariales.)

- AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

- Según herramientas facilitadas en la página web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. (Igualdad en la Empresa- Ministerio de Igualdad).
- Sistema de valoración de puestos de trabajo según la clasificación profesional.
- Según herramientas facilitadas en la página web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. (Igualdad en la Empresa- Ministerio de Igualdad
- La auditoría retributiva nos ha proporcionado la información necesaria sobre el sistema retributivo de forma transversal y completa, para garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Son muchos los factores que interviene y se atribuyen a la brecha retributiva, tanto con la discriminación directa, como indirecta.
- También impacta en la brecha retributiva los cuidados y atención a personas menores y/o dependientes que va a conllevar acogerse a medidas de conciliación, con la repercusión en el salario, carrera profesional etc.
- Introducir la perspectiva de género en el sistema de valoración de puestos de trabajo es una herramienta eficaz para identificar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Contribuye a visibilizar como factores aparentemente neutros pueden incidir en las brechas de género.

Como ya hemos expuesto, el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar no cuenta con un sistema de valoración de puestos de trabajo, no hay RPT. Una de las medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades dentro de la plantilla será contar con dicho sistema de valoración.

En el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, como en el resto de las administraciones públicas, una vez que las personas ingresan en su puesto, quedan adscritas a un determinado grupo, que exige unos requisitos de acceso y por tanto a unos requisitos de titulación que van a determinar el salario base. El salario base, se aplica en todos los casos y por lo tanto es igual para mujeres y hombres.

Además, se ha tenido en cuenta los complementos que se asignan a cada persona trabajadora.

- Complemento de antigüedad.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.

Se ha recogido el promedio a partir de datos concretos de retribuciones efectuadas por el Ayuntamiento en el año 2025.

En cuanto a la percepción de la plantilla recabada mediante las entrevistar el cuestionario presencia, las personas participantes en el presente diagnóstico no aprecian brecha de género en materia retributiva.

La principal necesidad es recoger los datos sobre retribución en base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y hacer públicas las retribuciones diferenciadas por sexo, para poder monitorizar y hacer seguimiento de los indicadores de brecha salarial.

En el registro retributivo realizado además de recoger el SALARIO BASE, se han recogido los siguientes complementos:

- Complemento de antigüedad.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Complemento de productividad.

9.2 CONCLUSIONES REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El **total de plantilla del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar considerada para elaborar el Plan de Igualad es** de 26 personas: 15 mujeres (58%) y 11 hombres (42 %). La plantilla total, con las personas que se incorporaron a los planes especiales de empleo, está feminizada

En un ayuntamiento con una plantilla tan pequeña, la incorporación de las personas contratadas a través de los planes específicos de empleo influye de forma importante.

Como ya hemos expuesto en el informe, la plantilla estructural del Ayuntamiento, sin considerar planes especiales es de 4 mujeres y 4 hombres.

La plantilla del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar se caracteriza por un alto porcentaje de personal laboral, afectando directamente a la estructura salarial.

Del análisis de los resultados del registro retributivo se obtienen los siguientes resultados:

CONCLUSIONES ANÁLISIS REGISTRO RETRIBUTIVO PLANTILLA TOTAL

La estructura retributiva del Ayuntamiento se encuentra regulada por normativa pública y tablas salariales objetivas, lo que reduce el riesgo de discriminación directa.

La brecha salarial media, observada en el registro según clasificación profesional, considerando el importe efectivo promedio es del 15 %, inferior al umbral del 25 % establecido en el artículo 28.3 del ET.

No existe brecha salarial en la mediana (0 %). Esto indica que en el punto central de la distribución salarial no hay diferencias retributivas entre sexo.

La diferencia en la media puede deberse a mayor presencia masculina en determinados grupos profesionales con retribuciones superiores, diferencias en antigüedad o percepción de determinados complementos.

La igualad en la mediana sugiere que no existe una discriminación estructural generalizada.

Análisis por grupos profesionales

Grupo A (Técnicos y personal cualificado superior):
Se observa mayor presencia masculina en puestos con mayor nivel retributivo, principalmente asociados a responsabilidad técnica y dirección.
Grupo C (Administrativo/a):
Predominio femenino con retribuciones homogéneas y sin diferencias significativas en mediana.

Personal laboral temporal y servicios:
Mayor presencia femenina en contratos temporales o vinculados a servicios, lo que impacta en la media salarial general.

La diferencia retributiva, no resulta discriminatoria. Está justificada en función del grupo profesional, porcentaje de jornada laboral, relación laboral, complementos específicos, antigüedad.

Uno de los factores que ha influido en la diferencia retributiva entre mujeres y hombres, son las percepciones salariales en concepto de complementos, justificadas por las retribuciones correspondientes al personal funcionario legalmente previstas para el año2025 y por las características propias de cada puesto de trabajo: responsabilidad, disponibilidad.

Otro de los factores a tener en cuenta es la segregación vertical/ocupacional concentración masculina en puestos y agrupaciones con mayor nivel retributivo y complementos y a diferencias de antigüedad.

No se detecta brecha discriminatoria entre mujeres y hombres por cuestión de género.

RETRIBUCIONES

El ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar aplica la normativa vigente en materia de retribuciones. La auditoría retributiva ha puesto de manifiesto diferencias retributivas que no implican discriminación. Están justificadas objetivamente: grupo profesional, tipo de contrato, jornada, complementos salariales.

La cuantía del salario que corresponde a cada uno de los grupos se fija en las leyes de presupuestos. El salario base está determinado básicamente en los requisitos de accesos en lo referente a la titulación solicitada.

El complemento de destino, ligado al nivel, el complemento específico, ligado al puesto y la antigüedad, son complementos objetivos.

El personal funcionario, la jornada laboral semanal de las y los funcionaros del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar es la legalmente establecida para las y los empleados públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El convenio colectivo de aplicación, aprobado en el año 2010, se encuentra prorrogado hasta negociación de uno nuevo.

Las propuestas de mejora resultantes de la auditoría retributiva se recogen en las conclusiones y propuestas de mejora del Diagnóstico de situación y en el Área de actuación 3 del Plan de Igualdad, donde se establece un plan con medidas de actuaciones para la corrección de las posibles desigualdades retributivas, (según establece el RD 902/2020).

9.3 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA DEL INFORME DIAGNOSTICO PREVIO

A partir del análisis realizado en el diagnostico, podemos resaltar como fortaleza del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar el compromiso del equipo de gobierno y de la corporación al completo con la igualdad real y efectiva, así como la implicación de las y los trabajadores del Ayuntamiento.

Este compromiso se ve reforzado con el hecho de contar con una concejalía de igualdad que impulsa y coordina todas las acciones en materia de igualdad, de forma transversal y pendiente de la Alcaldía, y con un Centro de la Mujer.

Tras realizar el diagnóstico y obtenidas las conclusiones el Ayuntamiento da un paso importante con la aprobación e implementación de las medidas que se recogen en el I Plan de Igualdad para las y los trabajadores, fortaleciendo dicho compromiso.

Según todos los datos y documentos estudiados y teniendo en cuenta la opinión expresada en la encuesta por las y los trabajadores que han participado, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

PLANTILLA 2025 AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR. (enero-diciembre 2025)

PLANTILLA 2025 considerando planes especiales de empleo: 26 personas (15 mujeres y 11 hombres).

PLANTILLA 2025 estructural (sin tener en cuenta el plan de empleo): 8 personas (4 mujeres y 4 hombres)

TOTAL PLANTILLA AYUNTAMIENTO VILLALGORDO DEL JÚCAR 2025 (CON PLANES ESPECIALES DE EMPLEO)					
	FUNCIONARIADO	LABORALES FIJOS/AS	LABORALES FIJOS DISCONTINUOS	PLAN DE EMPLEO	TOTAL
MUJERES	1	3		11	15
HOMBRES	1	3		7	11
TOTAL	2	6		18	**26**

Tabla elaborada con información del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar.

TOTAL PLANTILLA AYUNTAMIENTO VILLALGORDO DEL JÚCAR ESTRUCTURAL 2025 (SIN PLANES ESPECIALES DE EMPLEO)				
	FUNCIONARIADO	LABORALES FIJOS/AS	LABORALES FIJOS /AS DISCONTINUOS/AS	TOTAL
MUJERES	1	3		4
HOMBRES	1	3		4
TOTAL	2	6		**8**

Tabla elaborada con información del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar.

Este porcentaje está totalmente alineado con la proporción 40%/60% recomendada por la Disposición adicional primera de la Ley de Igualdad 3/2007 como presencia o proporción equilibrada entre mujeres y hombres para cualquier grupo que se considere dentro de la empresa (la recomendación se refiere a que la proporción a guardar sea del 40% de un sexo y del 60% del otro, indistintamente de cuál de ellos).

La institución guarda una proporción equilibrada entre mujeres y hombres.

La platilla del ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, en el año 2025 en los planes especiales de empleo ha sido de 11 mujeres 61% y 7 hombres 38%.

La temporalidad afecta más a las mujeres, Este porcentaje está directamente relacionado con la mayor contratación de mujeres en los planes especiales de empleo.

En general, las personas encuestadas consideran que se tiene en cuenta la igualdad en aspectos importantes del entorno laboral. Expresan ambiente favorable para la implantación de un plan de igualdad,

No se detecta brecha retributiva discriminatoria entre mujeres y hombres por cuestiones de género. La brecha retributiva que se aprecia en la tabla de importes efectivos promedios y mediana equiparados en el registro retributivo ha sido justificada por el Ayuntamiento

Del resultado de las encuestas y las reuniones mantenidas con la corporación y el personal, se pone de manifiesto buen ambiente laboral en el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA DEL INFORME DIAGNÓSTICO PREVIO.

A partir del análisis realizado en el diagnostico, podemos resaltar como fortaleza del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar el compromiso del equipo de gobierno y de la corporación al completo con la igualdad real y efectiva.

El compromiso con la igualdad de oportunidades se ve reforzado con el hecho de contar con una concejalía de igualdad que impulsa y coordina todas las acciones en materia de igualdad, de forma transversal y pendiente de la Alcaldía, y con un Centro de la Mujer.

Tras realizar el diagnóstico y obtenidas las conclusiones el Ayuntamiento, dará un paso importante con la aprobación e implementación de las medidas que se recojan en el plan de igualad fortaleciendo dicho compromiso.

Según todos los datos y documentación estudiada y teniendo en cuenta la opinión expresada en la encuesta, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

La plantilla estructural está equilibrada por sexo, el aumento de índice de feminización en la plantilla total se explica principalmente por los planes especiales de empleo, donde la presencia femenina es mayor. En términos de diagnóstico, la "feminización" del conjunto no se aprecia estructural, sino asociada a la contratación vinculada a los planes especiales.

Es necesario especificar que, al tratarse de una plantilla reducida, la entrada de trabajadoras y trabajadores provenientes de planes de empleo y programas similares afecta en gran medida a la proporción de mujeres y

No existe presencia de mujeres en el Grupo profesional A.

La temporalidad afecta más a las mujeres, Este porcentaje está directamente relacionado con la mayor contratación de mujeres en los planes especiales de empleo.

No se detecta brecha discriminatoria por cuestión de género entre mujeres y hombres por cuestiones de género. La brecha salarial que se aprecia en la tabla de importes efectivos promedios y mediana en el registro retributivo ha sido justificada por el Ayuntamiento en función de grupos profesionales, antigüedad, características propias del puesto de trabajo.

PROPUESTAS DE MEJORA

IGUALDAD RETRIBUTIVA

- Respecto las retribuciones, la diferencia salarial existente tomando como referencia la totalidad de la plantilla en el promedio de las retribuciones efectivas y den promedio de las retribuciones normalizadas. Las diferencias existentes están justificadas, por tanto, no son discriminatorias.

- Se recomendarán una revisión de la Descripción de Puestos y la Valoración de Puestos para actualizarlos de cara a que contemple una descripción más exhaustiva de funciones, responsabilidades, formación requerida y otros factores asociados a cada uno de los trabajos desempeñados

- Se recomienda aprobar RPT y utilizar herramienta de recogida de la información acorde a los Rd901/2020 y RD 902/2020. Se recomienda utilizar la que pone a disposición el Instituto de las Mujeres, o cualquier otra que recoja toda la información legalmente requerida para poder realizar los registros retributivos y las auditorías retributivas con perspectiva de género recogiendo toda la información demanda por la legislación.

  Adoptar las medidas necesarias para que el registro retributivo pueda generarse por puestos de trabajo para poder realizar más fácilmente una comparación de puestos de trabajo de igual valor, siendo necesario acordar y aprobar una RPT.

- Establecer la vinculación de los complementos salariales con los puestos de trabajo.
- En procesos de selección y promoción: revisión de las bases de las convocatorias utilizando lenguaje inclusivo.
- Seguir recopilando los datos desagregados por sexo

FORMACIÓN

- Desarrollar acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al conjunto de la plantilla y adaptadas a su puesto de trabajo,
- Programar formación en materia de igualdad dirigida al conjunto de la plantilla.
- Promover programas formativos que favorezcan la promoción profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- Impulsar y favorecer la formación y promoción profesional en el trabajo.
- Atendiendo a las demandas recogidas en la encuesta, es recomendable incidir en la mejora de la oferta formativa y en el registro de esta, procurando, además, su realización dentro del horario laboral.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes.
- Registrar, desagregado por sexos, el uso de permisos y medidas de conciliación, especificando el motivo que permita el análisis desde la perspectiva de género.
- Promover campañas de sensibilización para el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

CULTURA ORGANIZACIONAL.

- Formación y sensibilización sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes.
- Revisar documentación del ayuntamiento para garantizar el uso inclusivo del lenguaje.
- Promover la inclusión de cláusulas en los pliegos de contratación que garanticen la utilización no sexista del leguaje, símbolos e imágenes.
- Implementar nuevos canales de comunicación. Del resultado de las entrevistas personales y encuestas realizadas los canales de comunicación de la plantilla son directos y personales.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

- Aprobar e implementar el Protocolo frente al acoso para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- Programar formación para sobre detección y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización, detección y actuación ante la violencia de género.
- Dar a conocer los derechos laborales vigentes, de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS LGTBI

- Implementar medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTB) en el ámbito laboral
- Aprobar medidas de actuación contra el acoso a las personas LGTBI,
- Llevar a cabo acciones de sensibilización, prevención, detección y actuación para garantizar los derechos de las personas LGTBI, y generar espacios libres de violencia en el ámbito laboral.

10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las y los trabajadores que integran la plantilla de este Ayuntamiento, cumpliendo con la legislación vigente y dotando al Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar (Albacete) de un valor añadido y de calidad, tanto en relación con la situación de la plantilla como en la prestación del servicio a la ciudadanía.

- Integrar la perspectiva de Género de forma transversal en todas las áreas del Ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Integrar la dimensión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de actuación.

- Fomentar en la organización una cultura de respeto que defienda y respete los valores de igualdad de género .

- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos, posibilitando el acceso por igual de mujeres y hombres a puestos de responsabilidad.

- Erradicar segregación laboral horizontal o vertical en la organización, así como la masculinización o feminización que pudieran existir en determinados grupos profesionales.

- Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

- Prevenir el acoso por orientación sexual o identidad de género.

- Garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.
- Adoptar sistemas de comunicación interna que no incurran en discriminación sexista.
- Difundir el compromiso del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR con el principio de igualdad y prevención de violencia de género en el ámbito laboral.

11. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

11.1 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Los objetivos cualitativos del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar 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 exponen conjuntamente para facilitar su análisis y comprensión.

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
OBJETIVO GENERAL: Mostrar el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1. Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento.
Objetivo2. Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento.
Objetivo3: Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .
OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo1.Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas en las que exista un mayor desequilibrio.
Objetivo2. Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos de selección y promoción
Objetivo3.Fomentar los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que accedan al Ayuntamiento.
Objetivo 4: garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
Objetivo 5 Reducir la segregación por sexo de puestos y departamentos.

Objetivo 6: evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en el acceso al empleo.

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

OBJETIVO GENERAL: Garantizar un sistema de clasificación profesional y retribuciones libres de discriminaciones y sesgos, basado en el principio de transparencia retributiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo1: fomentar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los diferentes puestos de trabajo.

Objetivo2: fomentar la aplicación del principio de igualdad retribución por trabajos de igual valor, aplicando las herramientas de transparencia retributiva.

Objetivo 3: Fomentar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los diferentes puestos de trabajo

Objetivo 4: Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Objetivo 5: Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Realizar procesos de promoción profesional que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Favorecer la promoción profesional en el seno del Ayuntamiento mediante procesos libres de sesgos de género.

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Promover la realización de formación profesional entre la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Facilitar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la formación.

Objetivo 2: Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la entidad.

Objetivo 3: Asegurar que la formación profesional en la entidad llegue a toda la plantilla.

Objetivo 4: organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la misma.

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO GENERAL: Aplicar unas condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla del Ayuntamiento, y favorecer la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, personal y laboral

Objetivo 2: Fomentar la corresponsabilidad en los cuidados.

Objetivo 3: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 4: Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral.

Objetivo 5: Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad.

AREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO GENERAL: Promover la representación igualitaria en todas áreas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres y hombres a puestos en los que se encuentren infrarrepresentados.

Objetivo 2: garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

OBJETIVO GENERAL: asegurar un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Prevenir y sensibilizar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 2: Establecer un procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Objetivo 3: Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la entidad.
Objetivo 4: Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Objetivo 5; Garantizar los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: sensibilizar y prevenir ante la violencia de género y garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de genero.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Prevenir y sensibilizar ante las situaciones violencia de género.

Objetivo 2: Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Objetivo 3: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Objetivo 4: dotar al ayuntamiento de un procedimiento de actuación ante la violencia de género.

AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENCUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO GENERAL: garantizar la utilización de un lenguaje igualitario

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo 1: Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento.

11.2 PLANIFICACIÓN Y METODOLOGÍA

La planificación y metodología a aplicar para el desarrollo e implementación del plan de igualad del AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR, es integral, incidiendo positivamente en toda la plantilla y en todos los centros de trabajo, y centros y espacios de servicios prestados por el Ayuntamiento; ha de ser transversal, implicando a todas las áreas de gestión; Es práctica, participativa, dinámica, flexible y elaborada a medida, en función de las necesidades específicas propias del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR.

Contiene medidas concretas, recogidas de forma sistemática y coherente, con indicadores de evaluación, para garantizar el objetivo final que es lograr la igualdad real y efectiva de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento

Desde el servicio de consultoría contratado, se ha dado apoyo técnico a la Comisión Negociadora para la definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan de igualdad.

En función de la información obtenida a través del diagnóstico y las propuestas realizadas han sido elaboradas por parte de la comisión negociadora, con el asesoramiento técnico prestado por la consultora de igualdad y género contratada, quien ha diseñado las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s intervinientes.

11.3 ÁREAS DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad se estructura en 11 áreas de actuación, y 60 medidas. A continuación, se exponen de forma detallada, especificando los objetivos generales y específicos de cada una de ellas. También se concretan los indicadores con perspectiva de género para tener en cuenta en el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO GENERAL: Mostrar el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento

ÁREA DE ACTUACIÓN: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1. Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.	Alcaldía y Secretaría Área de Personal Área de Igualdad Centro de la Mujer.	**1**. Hacer visible la igualdad como uno de los valores centrales y eje directriz del Ayuntamiento, a partir de su inclusión en toda la documentación interna y externa de la entidad, así como a través de las herramientas de difusión del Ayuntamiento (ej. página web, correo electrónico…). **2.** Difundir a toda la plantilla el Plan de Igualdad, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna, con objeto de garantizar que llegue a toda la plantilla. **3.** Desarrollar programas de fomento de la igualdad y acciones positivas específicas en aquellas áreas del Ayuntamiento en las que habitualmente no se haya implantado (ej. cursos sobre igualdad de oportunidades y lenguaje incluyente para todo el personal municipal). **4.** Formar al personal político para que puedan crear políticas con perspectiva de género. **5.** Creación de un apartado específico del Plan de Igualdad en la web interna y en la web municipal, con información del Plan de Igualdad **6**. Comunicación de la existencia del plan a toda la ciudadanía. **7.** Trasladar a las empresas que prestan servicios externalizados para el ayuntamiento el Plan de Igualdad para que lo den a conocer a su personal.	Abril2026-abril 2030 Abril 2026 Abril2026-abril 2030 Abril2026-marzo 2030 Abril2026-diciembre 2026 Abril2026 Abril 2026- vigencia del Plan

RECURSOS:

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Canales de difusión utilizados
- Número de personas trabajadoras a las que se ha informado sobre el Plan de Igualdad.
- Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado el Plan de Igualdad. Apartado creado en la página web del Ayuntamiento.
- Difusión realizada a la ciudadanía. Medios empleados.
- Actuaciones llevadas a cabo para trasladar a las empresas que prestan servicios externalizados el Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCIÓN
Objetivo1. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en aquellas áreas en las que exista un mayor desequilibrio. **Objetivo2.** Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos de selección y promoción. **Objetivo3.**Fomentar los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que accedan al Ayuntamiento. **Objetivo 4:** garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. **Objetivo 5** Reducir la segregación por sexo de puestos y departamentos. **Objetivo 6:** evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en el acceso al empleo.	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**8.** Procurar la composición paritaria entre mujeres y hombres de los órganos de selección, contratación y promoción	Vigencia del Plan.
		9 formar al personal encargado de realizar los procesos selectivos en materia de igualdad y perspectiva de género	2026
		10. Recoger, de manera desagregada, los datos de participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos y analizar si se produce un impacto negativo de género	2026-2030
		11. Garantizar la difusión de las convocatorias de empleo en un lenguaje neutro e inclusivo	2026-2030
		12. Llevar un registro de los procesos de selección para saber quién lo ha realizado, cuántas mujeres y cuántos hombres se han presentado y cuál ha sido el resultado del proceso.	2026-2030
		13. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a distribución de hombres y mujeres, según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional, responsabilidad	2026-2030
		14. Establecer como criterio de desempate ante igual puntuación en los procesos de selección del personal laboral la selección del sexo infrarrepresentado.	Vigencia del plan

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Porcentaje de órganos de selección, contratación, promoción con presencia equilibrada de mujeres y hombres sobre el total, de los órganos constituidos
- Porcentaje de procesos de selección utilizando lenguaje inclusivo.
- Herramienta utilizada para la recogida de información sobre el proceso de selección. (proceso de elección, nº de candidaturas, número y sexo de las personas seleccionadas, número de contratos)
- Formación realizada al personal encardado de hacer procesos selectivos.
- Número de hombres y mujeres que acceden a la plantilla del Ayuntamiento por departamentos y áreas.

AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

OBJETIVO GENERAL: Garantizar un sistema de clasificación profesional y retribuciones libres de discriminaciones y sesgos, basado en el principio de transparencia retributiva.

ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo1: fomentar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los diferentes puestos de trabajo. **Objetivo2:** fomentar la aplicación del principio de igualdad retribución por trabajos de igual valor, aplicando las herramientas de transparencia retributiva **Objetivo 3:** Fomentar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los diferentes puestos de trabajo **Objetivo 4:** Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo. **Objetivo 5:** Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**15.** Diseñar y poner en marcha una Relación de Puestos de Trabajo para el personal del Ayuntamiento (RPT). **16.** Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos, de cara a la realización de la auditoría retributiva **17.** Establecimiento de criterios transparentes de asignación de complementos salariales, productividades y horas extra. **18.** Elaboración y revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctivas en su caso y eliminar brechas salariales existentes. **19.** Mejora de las herramientas de recopilación y tratamiento de datos salariales, para facilitar la realización de los registros salariales y auditorias retributivas ajustadas a la normativa vigente. **20** denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista. **21.** Mantener un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos. Favoreciendo la eliminación de estereotipos de género en relación con los grupos profesionales, categorías y profesiones	Enero 2028-marzo 2030 2026-2030 2026-2030 2026-2030 2026-2030 2026-2030 Enero 2027-marzo 2030

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Relación de puestos de trabajo diseñada y aprobada en el Pleno del Ayuntamiento
- Porcentaje de puestos de trabajo denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación.
- Herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según normativa vigente.
- Registro retributivo anual. En su caso, número de medidas correctoras aplicadas.
- Revisión del sistema de clasificación profesional y modificación en los documentos del Ayuntamiento.

AREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Realizar procesos de promoción profesional que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Favorecer la promoción profesional en el seno del Ayuntamiento mediante procesos libres de sesgos de género.	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**22.** Incluir en los sistemas de recogida de información de personas que trabajan en el Ayuntamiento, información sobre las promociones que anualmente se realicen, desagregada por sexo.	Octubre 2026-marzo 2030
		23. Informar a la plantilla sobre los procesos de promoción profesional	2026-2030
		24. Establecer como criterio que, a igualdad de condiciones, preferencia del sexo subrepresentado en el puesto de trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal.	Enero 2027-2030
		25. Definición de criterios de promoción profesional evitando sesgos de género (uso de lenguaje no sexista en el procedimiento, descripción objetiva y neutra del puesto, características, etc.)	Enero 2026-2029
		26. Realizar un seguimiento, de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos de promoción interna.	Enero 2027-2030

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Número de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio de favorecer al sexo subrepresentado en igualdad de condiciones
- Resultados de los procesos de selección número y porcentaje de mujeres y hombres que optan al proceso
- Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y tipo de proceso.
- Porcentaje de convocatorias de promoción profesional redactadas con un lenguaje inclusivo.
- Porcentaje de la plantilla responsable de la selección de personal, formada en materia de integración de la perspectiva de género en los procesos de selección, por sexo.

AREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Promover la realización de formación profesional entre la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento.

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Facilitar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la formación. **Objetivo 2:** Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la entidad. **Objetivo 3:** Asegurar que la formación profesional en la entidad llegue a toda la plantilla. **Objetivo 4:** organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la misma.	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**27.** Desarrollar formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla. **28.** Realización de una sesión formativa en igualdad de género al personal de los planes de empleo y/o programas similares. **29.** Facilitar Realización de la formación dentro de la jornada laboral, tanto en la formación directa como en la realzada por otras entidades **30**. Mejorar el sistema de comunicación con relación a la formación, recogiendo demandas de la plantilla, registrando la formación realizada (desagregada por sexo) asegurando que toda la plantilla tenga la información. **31.** Impartición de formación obligatoria específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Abril 2026- marzo 2030 2026-2030 2026-2030 Octubre 2026-marzo2030 Mayo-junio 2026

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Formación impartida. Número de participantes desagregado por sexo.
- Información sobre el número de personas, desagregada por sexo, y especificando los departamentos donde trabajan, que asisten a la formación en materia de igualdad de género.
- Porcentaje sobre el total de las personas formadas.
- Información sobre el número de personas, desagregada por sexo, que han participado en la formación dirigida al personal del plan de empleo.
- Número de acciones formativas desarrollada en horario laboral. Información participantes desagregada por sexo.
- Cauces de comunicación empleados para dar a conocer a la plantilla la formación directamente impartida por el Ayuntamiento u otras administraciones o entidades.
- Formación impartida a las personas que conforman la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Número de personas que participan.

AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Aplicar unas condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad.

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y PERSONAL.

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a toda la plantilla del Ayuntamiento, y favorecer la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, personal y laboral **Objetivo 2:** Fomentar la corresponsabilidad en los cuidados. **Objetivo 3:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad **Objetivo 4**: Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral. **Objetivo 5:** Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**32.** Difundir a toda la plantilla el catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación a través de los medios disponibles y adecuados (ej. boletines informativos, correo electrónico…). **33.** Promover acciones informativas (carteles, campañas, información en la web…), particularmente dirigidas a la plantilla, que promuevan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las tareas domésticas y cuidado de menores y personas dependientes, así como en el uso de los derechos de conciliación. **34**. Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación por sexo y departamentos. **35.** Establecer permisos para padres para asistencia a clases de preparación al parto y consultas relacionadas. **36.** Informar a la plantilla sobre sus derechos, para fomentar la utilización de los permisos de cuidados de hijas e hijos y de otras personas dependientes que faciliten la corresponsabilidad familiar. **37.** Disponer de un registro con datos desagregados donde se recogen los beneficios sociales, medidas de conciliación y permisos solicitados por mujeres y hombres	Enero 2027-diciembre 2027 Enero 2027-diciembre 2027 Enero 2027-vigencia del Plan VIGENCIA DEL PLAN Octubre 2026 - diciembre 2026 Enero 2027-Vigencia del plan

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Acciones realizadas para informar a la plantilla sobre derechos de conciliación, corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Porcentaje de trabajadores que utilizan los permisos para asistir a clases de preparación al parto y consultas relacionadas sobre el total de los que utilizan el permiso de paternidad.
- Porcentaje de trabajadores que utilizan los permisos y medidas de conciliación.
- Herramienta de recogida de solicitudes de medidas de conciliación diseñada e implantada.
- Porcentaje de medidas de conciliación utilizadas al año, desagregada por sexo y tipo de medida.

AREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL: Promover la representación igualitaria en todas áreas.

ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres y hombres a puestos en los que se encuentren infrarrepresentados. **Objetivo 2:** garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**38.** El Ayuntamiento designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. **39.** En las mesas de negociación colectiva se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la entidad como por parte de las Organizaciones Sindicales. **40.** En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la persona del sexo que se encuentre infrarrepresentado en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad. **41.** Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentada.	Octubre 2026-2030 Octubre202-2030 2026-2030 2026-2030

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Revisión de la candidatura a representantes (si/NO).
- Porcentaje de presencia equilibrada.
- Aumento del porcentaje del sexo infrarrepresentado en puestos de trabajo de la entidad.

AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

OBJETIVO GENERAL: asegurar un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencia.

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUALES

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Prevenir y sensibilizar ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo **Objetivo 2:** Establecer un procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. **Objetivo 3**: Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la entidad. **Objetivo 4:** Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo. **Objetivo 5;** Garantizar los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**42.**Aprobar e implementar el Protocolo frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. **43.** Programar formación sobre sensibilización, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. **44.** Formación especializada a la Comisión Tramitadora del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. **45.** Difusión del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. **46.** Aprobar e implementar un Plan de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, **47.** Implementar en el Convenio Colectivo que se negocie, medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, de acuerdo con la legislación vigente. **48.** Consensuar acciones positivas que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional de las personas LGTBI+ sin renunciar a su identidad, sin ocultarse para acceder al empleo, formarse o promocionar, generando espacios libres de violencia en el ámbito laboral. **49.** Elaboración de un informe anual de incidencias en materia de violencia en el entorno laboral, desagregado por sexo..	Abril-mayo 2026 Abril-mayo 2026 Abril-mayo 2026 Abril-mayo 2026 Abril-mayo 2026 CON LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Abril-mayo 2026 Cada mes de enero durante la vigencia del Plan de Igualdad

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Protocolo aprobado frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
- Formación sobre sensibilización, detección y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Número de participantes desagregada por sexo.
- Formación impartida a la comisión tramitadora del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo., y diversidad sexual
- Difusión Protocolo
- Denuncias recogidas y actuaciones puestas en marcha., información desagregada por sexo.
- Elaboración Plan LGTBI

AREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: sensibilizar y prevenir ante la violencia de género y garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de genero.

.

ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Prevenir y sensibilizar ante las situaciones violencia de género. **Objetivo 2:** Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad **Objetivo 3**: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. **Objetivo 4**: dotar al ayuntamiento de un procedimiento de actuación ante la violencia de género.	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**50** Realizar campañas de sensibilización y prevención de violencia de género. Informando sobre los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género. **51.** Acciones de sensibilización en el Día Internacional contra la Violencia de Género a través de los diferentes cauces de comunicación del Ayuntamiento. **52.** Tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección a las que tienen derecho las víctimas de violencia de género en la legislación vigente. **53.** Elaborar un protocolo de actuación ante casos de violencia de género.	2026-2030 Noviembre 2026-meses noviembre vigencia del Plan de Igualdad Vigencia del Plan de Igualdad Noviembre 2027

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Formación en violencia de género. Número de personas que se han formado desagregada por sexo.
- Número de medidas de protección tramitadas.
- Acciones de sensibilización y prevención realizadas. Número de personas que han participado desagregada por sexo.
- Protocolo de actuación ante casos de violencia de género acordado.

AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENCUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO GENERAL: garantizar la utilización de un lenguaje igualitario

ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer.	**54.** Difundir entre el personal del Ayuntamiento una Guía de lenguaje no sexista para incentivar su uso oral y escrito **55.** Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos (ej. denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en algunas categorías…). **56.** Revisión de los documentos administrativos, solicitudes, impresos, formularios, publicaciones, folletos, campañas divulgativas, etc. para adecuarlos a las normas de lenguaje inclusivo y no sexista. **57.** Tener en cuenta en la elaboración de relación de puestos de la RPT utilizar un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones. **58.-** Incorporar a la página corporativa y/o redes sociales, de forma periódica, información relacionada con la igualdad de oportunidades.	Junio 2026 2026-2030 2026-vigencia del Plan de Igualdad Cuando se elabore la RPT 2026-2030

INDICADORES

- Manual de lenguaje no sexista difundido.
- Revisión de documentos.
- Acciones puestas en marcha para la utilización de lenguaje e imágenes no sexista cuando se elabore la RPT.
- Actuaciones de revisión puestas en marcha y documentos revisados.
- Información sobre igualdad de oportunidades en la web, redes sociales etc.

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres.

ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL			
OBJETIVOS	AREA IMPLICADA REPONSABLE EJECUCION	MEDIDAS	FECHA EJECUCION
Objetivo 1: Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral del Ayuntamiento.	Alcaldía y Secretaría. Área de Personal. Responsable RRHH Área de Igualdad. Centro de la mujer. Servicio o prevención riesgos laborales.	**59.** Abordar la salud laboral del personal municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas. **60.** Aplica la perspectiva de género en la gestión y contratación de la ropa laboral y los EPIs a través de los pliegos de contratación.	Vigencia del Plan de Igualdad Vigencia del Plan de Igualdad

RECURSOS

- **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. Profesionales especializados. Servicio Riesgos Laborales.
- **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas.
- **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

INDICADORES

- Medidas con perspectiva de género adoptadas por el servicio de prevención de riesgos laborales.
- Revisión anual de la documentación entregada por el servicio de prevención para garantizar la perspectiva de género. Medidas concretas
- Porcentaje de pliegos de contratación de ropa laboral que incluyen la perspectiva de género.
- Porcentaje de EPIs que incluyen la perspectiva de género.

12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La encargada de realizar el seguimiento, evaluación y, en su caso revisión del Plan de Igualad será la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, designada por la Comisión Negociadora.

12.1 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, reunida en sesión celebrada el 11 de marzo de 2025, donde se aprobaron las medidas del Plan de Igualdad, acordó que la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendría la misma composición paritaria y estaría integrada y por las mismas personas que integran la Comisión negociadora, siendo de aplicación el reglamento de funcionamiento interno aprobado en su momento.

COMPOSICIÓN COMISION MIXTA DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (ALBACETE):

DE UNA PARTE, POR EL AYUNTAMIENTO:

- DON JOSÉ LUIS MARTÍNEZ CANO : Alcalde de la corporación.
- DOÑA GUADALUPE RUBIO PICAZO: Concejalía de Igualdad.
- DON MIGUEL ÁNGEL ESCOBAR RISUEÑO: Concejalía equipo de gobierno.

DE OTRA PARTE, REPRESENTACIÓN SINDICAL:

PERSONAL LABORAL (Con RLT):

- DOÑA ANA MARÍA PIQUERAS PICAZO: delegada sindical personal laboral (CC00).

PERSONAL FUNCIONARIO (Sin RLT)

- DOÑA MARÍA JOSÉ TOMÁS FERRER-SAN JUAN: Representante sindicatos mayoritarios: UGT. (personal funcionario sin SLT).
  SUPLENTE: DON MIGUEL ÁNGEL ESCOBAR RISUEÑO.

- DOÑA ANA MARÍA RUIZ SÁNCHEZ: Representante sindicatos mayoritarios: CCOO. (personal funcionario sin SLT).

  SUPLENTE: DOÑA AMELIA VALERO LÓPEZ

PERSONAS QUE ASISTEN CON VOZ, PERO SIN VOTO:

DON JOSÉ MANUEL TOBOSO JIMÉNEZ: Trabajador Ayuntamiento. Secretario Comisión de Seguimiento.

DON PEDRO ANTONIO GONZÁLEZ JIMÉNEZ: abogado del Centro de la Mujer.

Para el caso de que sea necesario realizar sustituciones, cada una de las partes propondrá a la persona sustituta. Dicha sustitución quedará recogida por escrito en el acta correspondiente. La Comisión de seguimiento se reunirá al menos una vez cada seis meses, en el mes de marzo. Podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las personas que la integran.

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

- Resumen de las materias tratadas.
- Acuerdos totales o parciales adoptados.
- Puntos sobre los que no haya acuerdo, donde se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

12.2 FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, consiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolverlos conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de oportunidades de las y los trabajadores del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- Realizar el seguimiento cada seis meses, registrando la realización de las medidas propuestas, recopilando datos cuantitativos y cualitativos necesarios.
- Realizar las evaluaciones anuales y la evaluación final del Plan de Igualdad, a partir de los informes de seguimientos semestrales, analizando la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y, en su caso, medidas correctoras.
- Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
- Proponer al Ayuntamiento la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
- Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- Participar en foros externos en materia de igualdad.
- Realizar el plan anual de ejecución de medidas.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Según 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 vaya apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El Plan de Igualdad será revisado en los supuestos establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020:

a) *Cando 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 implicaciones 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 con el 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.

12.3 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Esta fase se desarrolla a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad. Las acciones y medidas aprobadas se irán materializando conforme al cronograma establecido.

El seguimiento se realizará de forma periódica por las personas responsables en cada una de las áreas implicadas que se especifican en las fichas de cada medida. La Comisión de seguimiento se convocará cada seis meses para elaboración de informes de seguimiento. Los informes de seguimiento incluirán, al menos, un registro de medidas implementadas con los datos cualitativos y cuantitativos resultantes de la aplicación de los indicadores propuestos, dificultades encontradas y propuestas de mejora.

La Comisión de Seguimiento hará un informe de evaluación anual, en los meses de abril de cada año, y un informe de evaluación final en el mes de abril del año 2029. Dicho informe analizará la eficacia y el impacto de las medidas del Plan de Igualdad.

Para facilitar el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se utilizarán las herramientas que pone a disposición el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España (https://www.igualdadenlaempresa.es/).

12.4 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación se **desarrollará de forma permanente** a lo largo de toda la vigencia del plan de igualdad, según el calendario de actuaciones previsto en el mismo o según el calendario establecido en el reglamento que regule el seguimiento de este.

La comisión de seguimiento se reunirá cada **SEIS MESES,** ser realizará evaluaciones de seguimiento anuales y una evaluación final**.**

Se redactará un informe, por parte del órgano evaluador, o por la consultoría externa debidamente refrendado por el órgano evaluador, en torno a los siguientes ejes:

- evaluación de resultados,
- evaluación del proceso
- evaluación del impacto de las medidas del plan de igualad en el Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR.

Para facilitar la tarea de evaluación y seguimiento del plan de igualdad, se utilizarán las herramientas que pone a disposición el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España (https://www.igualdadenlaempresa.es/)

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en el ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

METODOLOGÍA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN FINAL

El informe de evaluación final es la actuación que cerrará el I Plan de Igualad para las y los trabajadores del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar. Nos va a permitir conocer los resultados obtenidos al implementar las medidas recogidas en el mismo, así como aquellos aspectos en los que es necesario seguir incidiendo. Es la base para realizar un nuevo diagnóstico que nos permita elaborar y aprobar el II Plan de igualdad.
Fases para elaborar la evaluación final:

- Recogida y análisis de información.
- Informe de Evaluación.
- Plan de mejora.
- Difusión y comunicación.

PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- La Alcaldía, el equipo de gobierno y la Corporación, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Seguimiento
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

La evaluación del plan es fundamental para lograrla igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

EVALUACION DE RESULTADOS:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

EVALUACIÓN DE PROCESO.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del Ayuntamiento.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

- Cambios en la cultura sobre igualdad de género en el Ayuntamiento: actitudes de la dirección y la plantilla en las prácticas de recursos humanos.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación final del I Plan de igualdad se realizará en el mes de marzo de 2029 será la base para la realización de un nuevo diagnóstico para aprobar el II Plan de Igualdad para las y los trabajadores del Ayuntamiento de VILLALGORDO DEL JÚCAR.

En el ANEXO I se incorporan modelos de documentos para el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, puestos a disposición por el Instituto de las Mujeres en la página Igualdad en la Empresa: https://www.igualdadenlaempresa.es/

CALENDARIO REUNIONES COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	AÑO 2026											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SEGUIMIENTO												
EVALUACIÓN												
	AÑO 2027											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SEGUIMIENTO												
EVALUACIÓN												
	AÑO 2028											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SEGUIMIENTO												
EVALUACIÓN												
	AÑO 2029											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SEGUIMIENTO												
EVALUACIÓN												
	AÑO 2030											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SEGUIMIENTO												
EVALUACIÓN FINAL												

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de todas las medidas, a continuación, incorporamos fichas de seguimiento y evaluación individuales de cada una de las 60 medidas del plan de igualdad.

12.5 FICHAS DE SEGUIMINETO Y EVALUACIÓN INDIVIDUALES DE CADA MEDIDA DEL PLAN DE IGUALDAD

AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO GENERAL: Mostrar el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	1	AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	1. Hacer visible la igualdad como uno de los valores centrales y eje directriz del Ayuntamiento, a partir de su inclusión en toda la documentación interna y externa de la entidad, así como a través de las herramientas de difusión del Ayuntamiento (ej. página web, correo electrónico…).
OBJETIVOS	**Objetivo 1.** Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y Secretaría, área personal, concejalía de igualdad, Centro de la Mujer.
INDICADORES	• Canales de difusión utilizados • Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado el Plan de Igualdad. Apartado creado en la página web del Ayuntamiento. • Difusión realizada a la ciudadanía. Medios empleados.

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	2	AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	2. Difundir a toda la plantilla el Plan de Igualdad, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna, con objeto de garantizar que llegue a toda la plantilla
OBJETIVOS	**Objetivo 1.** Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	ABRIL 2026

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaria, área personal, concejalía de igualdad, centro de la mujer.
INDICADORES	. • Porcentaje de la plantilla a la que ha llegado el Plan de Igualdad. • Canales utilizados para difundir el Plan de Igualdad

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	3	AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	3. Desarrollar programas de fomento de la igualdad y acciones positivas específicas en aquellas áreas del Ayuntamiento en las que habitualmente no se haya implantado (ej. cursos sobre igualdad de oportunidades y lenguaje incluyente para todo el personal municipal).
OBJETIVOS	**Objetivo 1.** Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaria, área personal, concejalía de igualdad, centro de la mujer.
INDICADORES	• ACCIONES QUE SE HAN REALIZADO

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	4	AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	4. Formar al personal político para que puedan crear políticas con perspectiva de género.
OBJETIVOS	**Objetivo 1.** Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL POLÍTICO AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MARZO 2030

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaria, área personal, concejalía de igualdad, centro de la mujer.
INDICADORES	• FORMACION REALIZADA AL PERSONAL POLÍTICO.. • NUMERO DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	5	AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	5. Creación de un apartado específico del Plan de Igualdad en la web interna y en la web municipal, con información del Plan de Igualdad
OBJETIVOS	**Objetivo 1.** Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TECNICO AYUNTAMIENTO. TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	DICIEMBRE 2026

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaria, área personal, concejalía de igualdad, centro de la mujer.
INDICADORES	• Apartado creado en la página web del Ayuntamiento.

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	6	AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	6. Comunicación de la existencia del plan a toda la ciudadanía.
OBJETIVOS	**Objetivo 1.** Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	TODA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	DURATE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaria, área personal, concejalía de igualdad, centro de la mujer.
INDICADORES	• Difusión realizada a la ciudadanía. Medios empleados.

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	7	AREA DE ACTUACIÓN 1: COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN	7. Trasladar a las empresas que prestan servicios externalizados para el ayuntamiento el Plan de Igualdad para que lo den a conocer a su personal.
OBJETIVOS	**Objetivo 1.** Poner en valor el compromiso de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando una cultura organizativa en torno a la igualdad como uno de los valores centrales del Ayuntamiento. **Objetivo2.** Introducir la perspectiva de género en las políticas llevadas a cabo por el Ayuntamiento. **Objetivo3:** Promover la información y participación de la plantilla en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS EXTERNALIZADOS PARA EL AYUNTAMIENTO.
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	DURATE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, Concejalía de Igualdad, Centro de La Mujer.
INDICADORES	• Difusión realizada a las empresas. Número de empresas

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	8	AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	8. Procurar la composición paritaria entre mujeres y hombres de los órganos de selección, contratación y promoción	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAS QUE COMPONGAN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MARZO 2030
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Porcentaje de órganos de selección, contratación, promoción con presencia equilibrada de mujeres y hombres sobre el total, de los órganos constituidos .	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	9	AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	9 formar al personal encargado de realizar los procesos selectivos en materia de igualdad y perspectiva de género.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAS QUE COMPONGAN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	Mayo2026
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y Secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Formación realizada al personal encardado de hacer procesos selectivos. • Número de personas que se han formado, desagregada por sexo..	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO	EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	10	AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	10. Recoger, de manera desagregada, los datos de participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos y analizar si se produce un impacto negativo de género	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO DE RECUROS HUMANOS.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Herramienta utilizada para la recogida de información sobre el proceso de selección. (proceso de elección, nº de candidaturas, número y sexo de las personas seleccionadas, número de contratos) • Formación realizada al personal encardado de hacer procesos selectivos. • Número de hombres y mujeres que acceden a la plantilla del Ayuntamiento por departamentos y áreas	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	11	AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	11. Garantizar la difusión de las convocatorias de empleo en un lenguaje neutro e inclusivo	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO DE RECUROS HUMANOS.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y Secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Porcentaje de procesos de selección utilizando lenguaje inclusivo. •	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	12	AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	12. Llevar un registro de los procesos de selección para saber quién lo ha realizado, cuántas mujeres y cuántos hombres se han presentado y cuál ha sido el resultado del proceso.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO DE RECUROS HUMANOS.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, centro de la mujer.	
INDICADORES	• Herramienta utilizada para la recogida de información sobre el proceso de selección. (proceso de elección, nº de candidaturas, número y sexo de las personas seleccionadas, número de contratos) • Número de hombres y mujeres que acceden a la plantilla del Ayuntamiento por departamentos y áreas.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	13	AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	13. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a distribución de hombres y mujeres, según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional, responsabilidad.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO DE RECUROS HUMANOS.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Herramienta utilizada para la recogida de información sobre el proceso de selección. (proceso de elección, nº de candidaturas, número y sexo de las personas seleccionadas, número de contratos) • Número de hombres y mujeres que acceden a la plantilla del Ayuntamiento por departamentos y áreas.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	14	AREA DE ACTUACIÓN 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
ACCIÓN	14. Establecer como criterio de desempate ante igual puntuación en los procesos de selección del personal laboral la selección del sexo infrarrepresentado.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAS QUE SE PRESENTEN AL PROCESO D ESELECCION.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Número de hombres y mujeres que acceden a la plantilla del Ayuntamiento por departamentos y áreas. • Registro de acciones de desempate que se han llevado a cabo, desagregado por sexo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	15	AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TANSPARENCIA RETRIBUTIVA
ACCIÓN	15. Diseñar y poner en marcha una Relación de Puestos de Trabajo para el personal del Ayuntamiento (RPT).	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAS QUE SE PRESENTEN AL PROCESO D ESELECCION.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2028	MARZO 2030
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Relación de puestos de trabajo diseñada y aprobada en el Pleno del Ayuntamiento	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN

FICHA ACCIÓN	16	AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TANSPARENCIA RETRIBUTIVA
ACCIÓN	16. Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos, de cara a la realización de la auditoría retributiva.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Porcentaje de puestos de trabajo denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación. • Herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según normativa vigente. • Revisión del sistema de clasificación profesional y modificación en los documentos de la entidad.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	17	AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TANSPARENCIA RETRIBUTIVA
ACCIÓN	17. Establecimiento de criterios transparentes de asignación de complementos salariales, productividades y horas extra.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Relación de puestos de trabajo diseñada y aprobada en el Pleno del Ayuntamiento.. • Herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según normativa vigente. • Registro retributivo anual. En su caso, número de medidas correctoras aplicadas.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	18	AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TANSPARENCIA RETRIBUTIVA
ACCIÓN	18. Elaboración y revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctivas en su caso y eliminar brechas salariales existentes.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según normativa vigente. • Registro retributivo anual. En su caso, número de medidas correctoras aplicadas.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	19	AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TANSPARENCIA RETRIBUTIVA

ACCIÓN	19. Mejora de las herramientas de recopilación y tratamiento de datos salariales, para facilitar la realización de los registros salariales y auditorias retributivas ajustadas a la normativa vigente.
OBJETIVOS	
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.
INDICADORES	.. • Herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según normativa vigente. • Registro retributivo anual. En su caso, número de medidas correctoras aplicadas.

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN

FICHA ACCIÓN	20	AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TANSPARENCIA RETRIBUTIVA
ACCIÓN	20. Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Relación de puestos de trabajo diseñada y aprobada en el Pleno del Ayuntamiento • Porcentaje de puestos de trabajo denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación. • Herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según normativa vigente.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	21	AREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TANSPARENCIA RETRIBUTIVA
ACCIÓN	21. Mantener un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos. Favoreciendo la eliminación de estereotipos de género en relación con los grupos profesionales, categorías y profesiones	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	MARZO 2030
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	• Relación de puestos de trabajo diseñada y aprobada en el Pleno del Ayuntamiento • Porcentaje de puestos de trabajo denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación. • Herramienta de valoración seleccionada que permita elaborar los informes según normativa vigente. • Registro retributivo anual. En su caso, número de medidas correctoras aplicadas. • Revisión del sistema de clasificación profesional y modificación en los documentos del Ayuntamiento	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

AREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Realizar procesos de promoción profesional que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	22	AREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	22. Incluir en los sistemas de recogida de información de personas que trabajan en la empresa, información sobre las promociones que anualmente se realicen, desagregada por sexo.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	OCTUBRE 2026	MARZO 2030
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Número de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio de favorecer al sexo subrepresentado en igualdad de condiciones • Resultados de los procesos de selección número y porcentaje de mujeres y hombres que optan al proceso • Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y tipo de proceso. • Porcentaje de convocatorias de promoción profesional redactadas con un lenguaje inclusivo. • Porcentaje de la plantilla responsable de la selección de personal, formada en materia de integración de la perspectiva de género en los procesos de selección, por sexo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	23	AREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	23. Informar a la plantilla sobre los procesos de promoción profesional	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Acciones informativas a la Plantilla sobre procesos de promoción. • Número de procesos de promoción.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	24	AREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	24. Establecer como criterio que, a igualdad de condiciones, preferencia del sexo subrepresentado en el puesto de trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Número de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio de favorecer al sexo subrepresentado en igualdad de condiciones. Información desagregada por sexo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	25	AREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	25. Definición de criterios de promoción profesional evitando sesgos de género (uso de lenguaje no sexista en el procedimiento, descripción objetiva y neutra del puesto, características, etc.)	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Resultados de los procesos de selección número y porcentaje de mujeres y hombres que optan al proceso • Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y tipo de proceso. • Porcentaje de convocatorias de promoción profesional redactadas con un lenguaje inclusivo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	26	AREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	26. Realizar un seguimiento, de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos de promoción interna.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL RECURSOS HUMANOS. TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Resultados de los procesos de selección número y porcentaje de mujeres y hombres que optan al proceso • Número de participantes en cada proceso de selección, por sexo y tipo de proceso. •	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

AREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Promover la realización de formación profesional entre la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento.

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	27	AREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	27. Desarrollar formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	TODA LA PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MARZO 2030
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Formación impartida. Número de participantes desagregado por sexo	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	28	AREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	28. Realización de una sesión formativa en igualdad de género al personal de los planes de empleo y/o programas similares	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL DEL PLAN DE EMPLEO	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Información sobre el número de personas, desagregada por sexo, que han participado en la formación dirigida al personal del plan de empleo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	29	AREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	29. Facilitar Realización de la formación dentro de la jornada laboral, tanto en la formación directa como en la realzada por otras entidades	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Número de acciones formativas desarrollada en horario laboral. Información participantes desagregada por sexo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	30	AREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	30. Mejorar el sistema de comunicación con relación a la formación, recogiendo demandas de la plantilla, registrando la formación realizada (desagregada por sexo) asegurando que toda la plantilla tenga la información.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	OCTUBRE 2026	VIGENCIA DEL PLAN
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Cauces de comunicación empleados para dar a conocer a la plantilla la formación directamente impartida por el Ayuntamiento u otras administraciones o entidades • Número propuestas realizadas por la plantilla..	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	31	AREA DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN PROFESIONAL
ACCIÓN	31. Impartición de formación obligatoria específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	COMISIÓN SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	MAYO 2026	JUNIO 2026
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. Formación impartida a las personas que conforman la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Número de personas que participan	

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Aplicar unas condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad.

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	32	AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
ACCIÓN	32. Difundir a toda la plantilla el catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación a través de los medios disponibles y adecuados (ej. boletines informativos, correo electrónico…).	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	DICIEMBRE 2027
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Acciones realizadas para informar a la plantilla sobre derechos de conciliación, corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	33	AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
ACCIÓN	33. Promover acciones informativas (carteles, campañas, información en la web…), particularmente dirigidas a la plantilla, que promuevan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las tareas domésticas y cuidado de menores y personas dependientes, así como en el uso de los derechos de conciliación.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	DICIEMBRE 2027
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Acciones realizadas para informar a la plantilla sobre derechos de conciliación, corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	34	AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
ACCIÓN	34. Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación por sexo y departamentos.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	..	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO	EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	35	AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ACCIÓN	35. Establecer permisos para padres para asistencia a clases de preparación al parto y consultas relacionadas.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Porcentaje de trabajadores que utilizan los permisos para asistir a clases de preparación al parto y consultas relacionadas sobre el total de los que utilizan el permiso de paternidad. • Porcentaje de trabajadores que utilizan los permisos y medidas de conciliación.	

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	36	AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ACCIÓN	36. Informar a la plantilla sobre sus derechos, para fomentar la utilización de los permisos de cuidados de hijas e hijos y de otras personas dependientes que faciliten la corresponsabilidad familiar.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	OCTUBRE 2026	DICIEMBRE 2026
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Acciones realizadas para informar a la plantilla sobre derechos de conciliación, corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. • Porcentaje de trabajadores que utilizan los permisos para asistir a clases de preparación al parto y consultas relacionadas sobre el total de los que utilizan el permiso de paternidad. • Porcentaje de trabajadores que utilizan los permisos y medidas de conciliación.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	37	AREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
ACCIÓN	37. Disponer de un registro con datos desagregados donde se recogen los beneficios sociales, medidas de conciliación y permisos solicitados por mujeres y hombres	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TECNICO RRHH.PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	OCTUBRE 2026	DICIEMBRE 2026
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Herramienta de recogida de solicitudes de medidas de conciliación diseñada e implantada.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

AREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL: Promover la representación igualitaria en todas áreas

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	38	AREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
ACCIÓN	38. El Ayuntamiento designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PERSONAL TÉCNICO. PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	OCTUBRE 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Porcentaje de presencia equilibrada en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	39	AREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
ACCIÓN	39. En las mesas de negociación colectiva se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la entidad como por parte de las Organizaciones Sindicales.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PERSONAL TÉCNICO. PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	OCTUBRE 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Porcentaje de presencia equilibrada en mesas de negociación colectiva.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	40	AREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
ACCIÓN	40. En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la persona del sexo que se encuentre infrarrepresentado en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PERSONAL TÉCNICO. PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Porcentaje de presencia equilibrada. • Número de acciones realizadas. • Aumento del porcentaje del sexo infrarrepresentado en puestos de trabajo de la entidad.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	41	AREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
ACCIÓN	41. Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentada.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PERSONAL TÉCNICO. PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	OCTUBRE 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Porcentaje de presencia equilibrada. • Número de acciones realizadas. • Aumento del porcentaje del sexo infrarrepresentado en puestos de trabajo de la entidad.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

OBJETIVO GENERAL: asegurar un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencia.

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	42	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.
ACCIÓN	42.Aprobar e implementar el Protocolo frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MAYO 2026
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer.	
INDICADORES	.. • Protocolo aprobado frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	43	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

ACCIÓN	43. Programar formación sobre sensibilización, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
OBJETIVOS	
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PLANTILLA
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MAYO 2026

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultora en Igualdad y género
INDICADORES	.. • Formación sobre sensibilización, detección y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Número de participantes desagregada por sexo

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	44	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

ACCIÓN	44. Formación especializada a la Comisión Tramitadora del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS	
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PLANTILLA
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MAYO 2026

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género
INDICADORES	• . Formación impartida a la comisión tramitadora del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo., y diversidad sexual

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	45	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.
ACCIÓN	45. Difusión del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PLANTILLA	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MAYO 2026
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Cauces de difusión del Protocolo, • Número de personal, desagregado por sexo a los que se ha difundido el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y por razón de Sexo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	46	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

ACCIÓN	46. Aprobar e implementar un Plan de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales,		
OBJETIVOS			
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PLANTILLA		
METODOLOGÍA			
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.		
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN	
	ABRIL 2026	MAYO 2026	
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género		
INDICADORES	• Elaboración Plan de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales,		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA		
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES		

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	47	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

ACCIÓN	47. Implementar en el Convenio Colectivo que se negocie, medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, de acuerdo con la legislación vigente.
OBJETIVOS	
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- REPRESENTANTES PERSONAS TRABAJADORAS
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	CON LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género
INDICADORES	• Número de medidas que se acuerden en el momento de negociación del Convenio Colectivo

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	48	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

ACCIÓN	48. Consensuar acciones positivas que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional de las personas LGTBI+ sin renunciar a su identidad, sin ocultarse para acceder al empleo, formarse o promocionar, generando espacios libres de violencia en el ámbito laboral.
OBJETIVOS	
PERSONAS DESTINATARIAS	CORPORACIÓN MUNICIPAL- PLANTILLA
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MAYO 2026

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, área personal, concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género
INDICADORES	• Elaboración Plan LGTBI

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	49	AREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

ACCIÓN	49. Elaboración de un informe anual de incidencias en materia de violencia en el entorno laboral, desagregado por sexo..
OBJETIVOS	
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	ENERO 2030

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género
INDICADORES	• Informe realizado.

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

AREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: sensibilizar y prevenir ante la violencia de género y garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en el Ayuntamiento

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	50	AREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO
ACCIÓN	50. Realizar campañas de sensibilización y prevención de violencia de género. Informando sobre los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ENERO 2027	ENERO 2030
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Acciones de sensibilización y prevención realizadas. Número de personas que han participado desagregada por sexo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	51	AREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO
ACCIÓN	51. Acciones de sensibilización en el Día Internacional contra la Violencia de Género a través de los diferentes cauces de comunicación del Ayuntamiento.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	NOVIEMBRE 2026	MESES NOVIEMBRE VIGENCIA DEL PLAN
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Acciones de sensibilización y prevención realizadas. Número de personas que han participado desagregada por sexo.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	52	AREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO
ACCIÓN	52. Tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección a las que tienen derecho las víctimas de violencia de género en la legislación vigente.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO-MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALAD	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Número de medidas de protección tramitadas.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	53	AREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO
ACCIÓN	53. Elaborar un protocolo de actuación ante casos de violencia de género.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	SEPTIEMBRE 2027	NOVIEMBRE 2027
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Protocolo de actuación ante casos de violencia de género acordado.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENCUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO GENERAL: garantizar la utilización de un lenguaje igualitario

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	54	AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	54. Difundir entre el personal del Ayuntamiento una Guía de lenguaje no sexista para incentivar su uso oral y escrito	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	JUNIO 2026	JUNIO 2026
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Manual de lenguaje no sexista difundido.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	55	AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	55. Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos (ej. denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en algunas categorías…).	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	JUNIO 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Revisión de documentos realizada	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	56	AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ACCIÓN	56. Revisión de los documentos administrativos, solicitudes, impresos, formularios, publicaciones, folletos, campañas divulgativas, etc. para adecuarlos a las normas de lenguaje inclusivo y no sexista.
OBJETIVOS	
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.
METODOLOGÍA	
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.

TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	JUNIO 2026	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género
INDICADORES	• Revisión de documentos realizada

SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA			
	ESTADO	EN EJECUCIÓN	REALIZADA	NO REALIZADA
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES			

	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN

FICHA ACCIÓN	57	AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	57. Tener en cuenta en la elaboración de relación de puestos de la RPT utilizar un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	INICIO DE ELABORACIÓN RPT	APROBACIÓN RPT
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Acciones puestas en marcha para la utilización de lenguaje e imágenes no sexista cuando se elabore la RPT.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN

FICHA ACCIÓN	58	AREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	58.- Incorporar a la página corporativa y/o redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	ABRIL 2026	MARZO 2030
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Información sobre igualdad de oportunidades en la web, redes sociales etc.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres.

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	59	AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL
ACCIÓN	59. Abordar la salud laboral del personal municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA. Servicio responsable de prevención de riesgos laborales.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género. Servicio de Prevención Riesgos Laborales.	
INDICADORES	• Medidas con perspectiva de género adoptadas por el servicio de prevención de riesgos laborales.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

FICHA ACCIÓN	Nº ACCIÓN	ÁREA DE ACTUACIÓN
	60	AREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL
ACCIÓN	60.Aplilcarla perspectiva de género en la gestión y contratación de la ropa laboral y los EPIs a través de los pliegos de contratación.	
OBJETIVOS		
PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONAL TÉCNICO AYUNTAMIENTO. PLANTILLA. Servicio responsable de riesgos laborales.	
METODOLOGÍA		
MEDIOS MATERIALES Y RECURSOS ECONÓMICOS	• **Humanos:** personal Ayuntamiento. Centro de la Mujer. • **Materiales:** medios informáticos, materiales de oficina, instalaciones habilitadas. • **Económicos:** coste de personal, papelería y suministros.	
TEMPORALIZACIÓN	INICIO	FINALIZACIÓN
	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
PERSONAL RESPONSABLE	Alcaldía y secretaría, Concejalía Personal, Concejalía de Igualdad, Centro de la Mujer. Consultoría en Igualdad y género	
INDICADORES	• Porcentaje de pliegos de contratación de ropa laboral que incluyen la perspectiva de género. • Porcentaje de EPIs que incluyen la perspectiva de género.	
SISTEMA DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN INTERNA	
	ESTADO: EN EJECUCIÓN / REALIZADA / NO REALIZADA	
	ACCIONES REALIZADAS: OBSERVACIONES	

13. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

En cada una de las medidas se detalla el plazo previsto para su ejecución . Incorporamos un cronograma general que recoge calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACION1 COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Hacer visible la igualdad como uno de los valores centrales y eje directriz del Ayuntamiento, a partir de su inclusión en toda la documentación interna y externa de la entidad, así como a través de las herramientas de difusión del Ayuntamiento (ej. página web, correo electrónico…).																
2	Difundir a toda la plantilla el Plan de Igualdad, a través de las herramientas y mecanismos que el Ayuntamiento utiliza para la difusión interna, con objeto de garantizar que llegue a toda la plantilla.																
3	Desarrollar programas de fomento de la igualdad y acciones positivas específicas en aquellas áreas del Ayuntamiento en las que habitualmente no se haya implantado (ej. cursos sobre igualdad de oportunidades y lenguaje incluyente para todo el personal municipal).																
4	Formar al personal político para que puedan crear políticas con perspectiva de género																
5	Creación de un apartado específico del Plan de Igualdad en la web interna y en la web municipal, con información del Plan de Igualdad																
6	Comunicación de la existencia del plan a toda la ciudadanía.																
7	Trasladar a las empresas que prestan servicios externalizados para el ayuntamiento el Plan de Igualdad para que lo den a conocer a su personal.																
		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRACIÓN		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
8	Procurar la composición paritaria entre mujeres y hombres de los órganos de selección, contratación y promoción																
9	Formar al personal encargado de realizar los procesos selectivos en materia de igualdad y perspectiva de género																
10	Recoger, de manera desagregada, los datos de participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos y analizar si se produce un impacto negativo de género																
11	Garantizar la difusión de las convocatorias de empleo en un lenguaje neutro e inclusivo																
12	Llevar un registro de los procesos de selección para saber quién lo ha realizado, cuántas mujeres y cuántos hombres se han presentado y cuál ha sido el resultado del proceso.																
13	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a distribución de hombres y mujeres, según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional, responsabilidad																

14	Establecer como criterio de desempate ante igual puntuación en los procesos de selección del personal laboral la selección del sexo infrarrepresentado.																
		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TRANSPARNCIA RETRIBURIVA		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
15	Diseñar y poner en marcha una Relación de Puestos de Trabajo para el personal del Ayuntamiento (RPT).																
16	Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos, de cara a la realización de la auditoría retributiva																
17	Establecimiento de criterios transparentes de asignación de complementos salariales, productividades y horas extra.																
18	Elaboración y revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctivas en su caso y eliminar brechas salariales existentes.																
19	Mejora de las herramientas de recopilación y tratamiento de datos salariales, para facilitar la realización de los registros salariales y auditorias retributivas ajustadas a la normativa vigente.																
20	Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista.																
21	Mantener un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos. Favoreciendo la eliminación de estereotipos de género en relación con los grupos profesionales, categorías y profesiones																
		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
22	Incluir en los sistemas de recogida de información de personas que trabajan en el Ayuntamiento, información sobre las promociones que anualmente se realicen, desagregada por sexo.																
23	Informar a la plantilla sobre los procesos de promoción profesional																
24	Establecer como criterio que, a igualdad de condiciones, preferencia del sexo subrepresentado en el puesto de trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal.																
25	Definición de criterios de promoción profesional evitando sesgos de género (uso de lenguaje no sexista en el procedimiento, descripción objetiva y neutra del puesto, características, etc.)																
26	Realizar un seguimiento, de la participación de mujeres y hombres en cada fase de los procesos de promoción interna.																
		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 5 FORMACIÓN PROFESIONAL		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T

27	Desarrollar formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la plantilla.																
28	Realización de una sesión formativa en igualdad de género al personal de los planes de empleo y/o programas similares.																
29	Facilitar Realización de la formación dentro de la jornada laboral, tanto en la formación directa como en la realzada por otras entidades																
30	**Mejorar el sistema de comunicación con relación a la formación, recogiendo demandas de la plantilla, registrando la formación realizada (desagregada por sexo) asegurando que toda la plantilla tenga la información.**																
31	Impartición de formación obligatoria específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.																
		2026			2027				2028				2029				2030
	ÁREA DE ACTUACIÓN 6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
32	Difundir a toda la plantilla el catálogo de derechos y medidas en materia de conciliación a través de los medios disponibles y adecuados (ej. boletines informativos, correo electrónico…).																
33	Promover acciones informativas (carteles, campañas, información en la web…), particularmente dirigidas a la plantilla, que promuevan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las tareas domésticas y cuidado de menores y personas dependientes, así como en el uso de los derechos de conciliación																
34	Realizar un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación por sexo y departamentos.																
35	Establecer permisos para padres para asistencia a clases de preparación al parto y consultas relacionadas.																
36	Informar a la plantilla sobre sus derechos, para fomentar la utilización de los permisos de cuidados de hijas e hijos y de otras personas dependientes que faciliten la corresponsabilidad familiar.																
37	Disponer de un registro con datos desagregados donde se recogen los beneficios sociales, medidas de conciliación y permisos solicitados por mujeres y hombres.																

		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
38	El Ayuntamiento designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas.																
39	. En las mesas de negociación colectiva se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la entidad como por parte de las Organizaciones Sindicales.																
40	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la persona del sexo que se encuentre infrarrepresentado en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.																
41	Promover acciones que fomenten la incorporación de mujeres en aquellas áreas en las que estén infrarrepresentada.																
		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA POR DIVERSIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
42	Aprobar e implementar el Protocolo frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.																
43	Programar formación sobre sensibilización, detección y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.																
44	Formación especializada a la Comisión Tramitadora del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.																
45	**Difusión del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla**																
46	**Aprobar e implementar un Plan de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales,**																
47	Implementar en el Convenio Colectivo que se negocie, medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, de acuerdo con la legislación vigente.	CON LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO															
48	**Consensuar acciones positivas que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional de las personas LGTBI+ sin renunciar a su identidad, sin ocultarse para acceder al empleo, formarse o promocionar, generando espacios libres de violencia en el ámbito laboral.**																
49	**Elaboración de un informe anual de incidencias en materia de violencia en el entorno laboral, desagregado por sexo..**																

		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 9 VIOLENCIA DE GÉNERO		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
50	Realizar campañas de sensibilización y prevención de violencia de género. Informando sobre los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.																
51	Acciones de sensibilización en el Día Internacional contra la Violencia de Género a través de los diferentes cauces de comunicación del Ayuntamiento.																
52	Tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección a las que tienen derecho las víctimas de violencia de género en la legislación vigente.																
53	Elaborar un protocolo de actuación ante casos de violencia de género.																

		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 10 COMUNICACIÓN Y LENCUAJE NO SEXISTA		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
55	Difundir entre el personal del Ayuntamiento una Guía de lenguaje no sexista para incentivar su uso oral y escrito																
55	Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos (ej. denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en algunas categorías…).																
56	**56.** Revisión de los documentos administrativos, solicitudes, impresos, formularios, publicaciones, folletos, campañas divulgativas, etc. para adecuarlos a las normas de lenguaje inclusivo y no sexista																
57	Tener en cuenta en la elaboración de relación de puestos de la RPT utilizar un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.	EN LA ELABORACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)															
58	**Incorporar a la página corporativa y/o redes sociales, de forma periódica, informaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.**																

		2026			2027				2028				2029				2030
ÁREA DE ACTUACIÓN 11 SALUD LABORAL		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
59	Abordar la salud laboral del personal municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas.																

60	Aplica la perspectiva de género en la gestión y contratación de la ropa laboral y los EPIs a través de los pliegos de contratación.																

14. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad el Ayuntamiento de Villalgordo del Júcar dispondrá de los siguientes recursos materiales y humanos

- **Medios materiales:** el Ayuntamiento dispondrá de sus instalaciones, mobiliario, material fungible, material informático, documentación impresa, etc.

- **Recursos humanos:** personal del Ayuntamiento, equipo técnico del Centro de la Mujer, en caso de ser necesario, personal externo especializado,

- **Recursos económicos:** La financiación de las medidas de actuación planteadas en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para las y los trabajadores del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar (2026-2030), será mediante recursos propios del Ayuntamiento, junto a otras fuentes de financiación compatibles con el logro de los sus objetivos.

15 APROBACION Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.

15.1 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualad, la persona designada en el acta de designación por la Comisión Negociadora procederá a su registro en el Registro de Planes de Igualdad específico para las Administraciones Públicas:

registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

Registro establecido 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, modificado por Resolución de 13 de julio 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.

15.2 APROBACION Y FIRMA

Reunidas en el Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar todas las partes implicadas tanto en representación del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar, como en representación legal de la plantilla, se aprueba por unanimidad el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Villalgordo Del Júcar.

En Villalgordo Del Júcar a 17 de marzo de 2026

POR EL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR

Don José Luis Martínez Cano: Alcalde Villalgordo del Júcar.

Doña Guadalupe Rubio Picazo: Concejalía Igualdad.

Don Miguel Ángel Escobar Risueño: Concejalía Equipo de Gobierno.

POR LA PLANTILLA

Doña Ana María Piqueras Picazo: Delegada sindical CCOO (Personal Laboral con RLT)

Doña María José Tomás Ferrer-San Juan. UGT (Personal funcionario sin RLT)

Doña Ana María Ruiz Sánchez. CCOO (Personal funcionario sin RLT)

PERSONAS QUE ASISTEN A LA COMISIÓN CON VOZ, PERO SIN VOTO

ASISTEN CON VOZ PERO SIN VOTO

Don José Manuel Toboso Jiménez: Secretario de la Comisión)

Don Pedro Antonio González Jiménez: Abogado Centro de la Mujer.

Doña Carmen Oliver Jaquero. Consultora en Igualad y Género.

ANEXOS.

I.- FICHAS Y CUESTIONARIOS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

II.- INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIA (Se adjunta documento completo aparte).

III.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILLALGORDO DEL JÚCAR (Se adjunta documento completo aparte).

IV.- ACTAS (Se adjuntan en documento aparte)

ANEXO I: FICHAS Y CUESTIONARIOS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

MODELO PARA LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

DATOS

Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí ☐	No ☐

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

MODELO CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN

DATOS

Puesto/Cargo:			
Antigüedad[3]:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo[1]	☐ Hombre	☐ Mujer	
Edad[2]	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años o más	

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	☐ ☐	☐ ☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de conciliación en el Ayuntamiento?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en el Ayuntamiento?	☐	☐
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	☐	☐

[1] Pregunta obligatoria.
[2] Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

	Sí	No
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	☐	☐
▪ otras? Indicar cuáles	☐	☐
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

DATOS

Sexo[3]	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad[4]	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional[5]	☐	☐	☐
Puesto[6]	Mando intermedio ☐	Técnico ☐	Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad[7]**:**	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?		Sí ☐	No ☐
¿Formas parte de la RLT?[8]		Sí ☐	No ☐

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?	☐	☐
▪ ajustar mejorar políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐

[3] Pregunta obligatoria.
[4] Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.
[5] Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.
[6] Modificar en función de la estructura de la empresa.
[7] Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.
[8] Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	☐	☐
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	☐	☐
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	☐	☐
¿Has recibido formación sobre igualdad?	☐	☐
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	☐	☐
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	☐	☐
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		