



# PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2026

AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR

## ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR.....	5
3. Características generales de la empresa.....	6
4. Compromiso con la igualdad.....	11
5. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	13
6. Análisis.....	13
6.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	13
7. Resumen de los resultados del Informe Diagnóstico.....	14
7.1. Características de la plantilla.....	14
7.2. Selección y contratación.....	18
7.3. Clasificación profesional.....	19
7.4. Formación.....	22
7.5. Promoción profesional.....	22
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	22
7.8. Infrarrepresentación femenina.....	23
7.9. Retribuciones.....	23
7.10. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	23
7.11. Salud laboral desde la perspectiva de género.....	24
7.12. Comunicación e imagen interna y externa.....	24
7.13. Violencia de género.....	24
8. Resultados de la Auditoría Salarial.....	24
9. Objetivos.....	33
9.1. Objetivos generales.....	33
9.2. Objetivos específicos.....	34
10. Medidas del plan de igualdad.....	37
11. Ámbito de aplicación y vigencia.....	82
12. Seguimiento y evaluación.....	82
13. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.....	88
14. Procedimiento de modificación.....	90
15. Plan de mejora.....	91
16. Sistema de resolución de conflictos.....	92

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR para el año de estudio, 2021.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico con los datos de referencia de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR para el año 2021, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2021. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.
  2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Después de haber sido aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el informe diagnóstico elaborado en base a los datos del último año completo, al caso, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, desde **AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR** hemos sido conscientes empíricamente de la situación actual que la empresa está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento será el responsable de velar por que las actuaciones que se lleven a cabo, desde que se apruebe el Plan de Igualdad hasta pasados los cuatro años de vigencia.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la Comisión de Seguimiento, sino también de la Dirección de **AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR**, la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso de **AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR** se muestra en el **apartado 4** del presente documento, así como la composición de la Comisión Negociadora, quienes aceptan las responsabilidades descritas en la misma acta de constitución.

Todas y cada una de las personas que conforman la Comisión Negociadora han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

## 2. AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AYUNTAMIENTO ISLA MAYOR					
NIF	P4110500H					
Domicilio social	ISLA MAYOR PLAZA GARCÍA LORCA 9-1, 41140					
Forma jurídica	ADMINISTRACION PUBLICA					
Año de constitución	1994					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JUAN MOLERO GRACIA					
Cargo	ALCALDE-PRESIDENTE					
Telf.	955773000					
e-mail	juanmolerogracia@gmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	VERONICA VEGA GÓMEZ					
Cargo	CONCEJAL DE IGUALDAD					
Telf.	637042381					
e-mail	nicavg@hotmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	LOCAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	23	Hombres	21	Total	44
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3

### 3. Características generales de la empresa

Isla Mayor, se encuentra situado en el centro geográfico de las marismas del Guadalquivir, paraíso del entorno de Doñana.

La densidad de población en 2021 fue de 51,05 personas por kilómetro cuadrado.

#### Recursos e instalaciones:

En el municipio de ISLA MAYOR existen dos núcleos de población, ISLA MAYOR y ALFONSO XIII; la relación que sigue distingue entre los dos núcleos.

- Ortofoto de núcleo Isla Mayor
- Ortofoto de núcleo Alfonso XIII

#### *Centros culturales y de esparcimiento*

- Casa de la Cultura (Alfonso XIII)
- Edificio de Usos Múltiples (Isla Mayor)
- Escuela Taller (Isla Mayor)
- Hogar del Pensionista Tierno Galván (Isla Mayor)

#### *Centros de Enseñanza*

- Colegio de Educación Infantil y Primaria Nuestra Sra. del Carmen (Alfonso XIII)
- Colegio de Educación Infantil y Primaria Florentina Bou (Isla Mayor)
- Colegio de Educación Infantil y Primaria "Félix Hernández"(Isla Mayor)
- Escuela Infantil "Garabato" (Isla Mayor)
- I.E.S. Lago Ligur (Isla Mayor)
- Centro de Adultos (Isla Mayor)

#### *Centros Sanitarios*

- Consultorio (Alfonso XIII)
- Consultorio Médico Municipal (Isla Mayor)

### *Instalaciones Deportivas*

- Estadio de Fútbol Rafael Beca (Isla Mayor)
- Gimnasio C.P. Florentina Bou (Isla Mayor)
- Pista Polideportiva Avda. Chile: Baloncesto, Balonmano (Isla Mayor)
- Pista Polideportiva C.P. Florentina Bou: Baloncesto, Balonmano (Isla Mayor)
- Pista Polideportiva C/ Molino: Baloncesto, Balonmano (Isla Mayor)
- Pista Polideportiva I.E.S. Lago Ligur: Baloncesto, Balonmano (Isla Mayor)
- Polideportivo El Arroz: Baloncesto, Balonmano, Balón Volea, Natación, Tenis, Padel y Fútbol sala. (Isla Mayor)
- Pabellón Cubierto "Alcalde Paco Murcia". (Isla Mayor)
- Pista de Patinaje (Plaza del Agua)

### *Parques y Jardines*

- Plaza Antonio Machado (Alfonso XIII)
- Plaza Diamantino Rodríguez. (Alfonso XIII)
- Parque D. Manuel Reja. (Alfonso XIII)
- Parque C/ Alcalde José Castro (Isla Mayor)
- Plaza del Gladiolo (Isla Mayor)
- Plaza Pablo Iglesias (Isla Mayor)
- Parque D. Rafael Grau Viel. (Isla Mayor)
- Parque D. Rafael Beca. (Isla Mayor)
- Plaza D. José Barco. (Isla Mayor)
- Plaza D. J. Antonio Gallego. (Isla Mayor)
- Plaza del Agua. (Isla Mayor)

### *Otras Instalaciones Municipales*

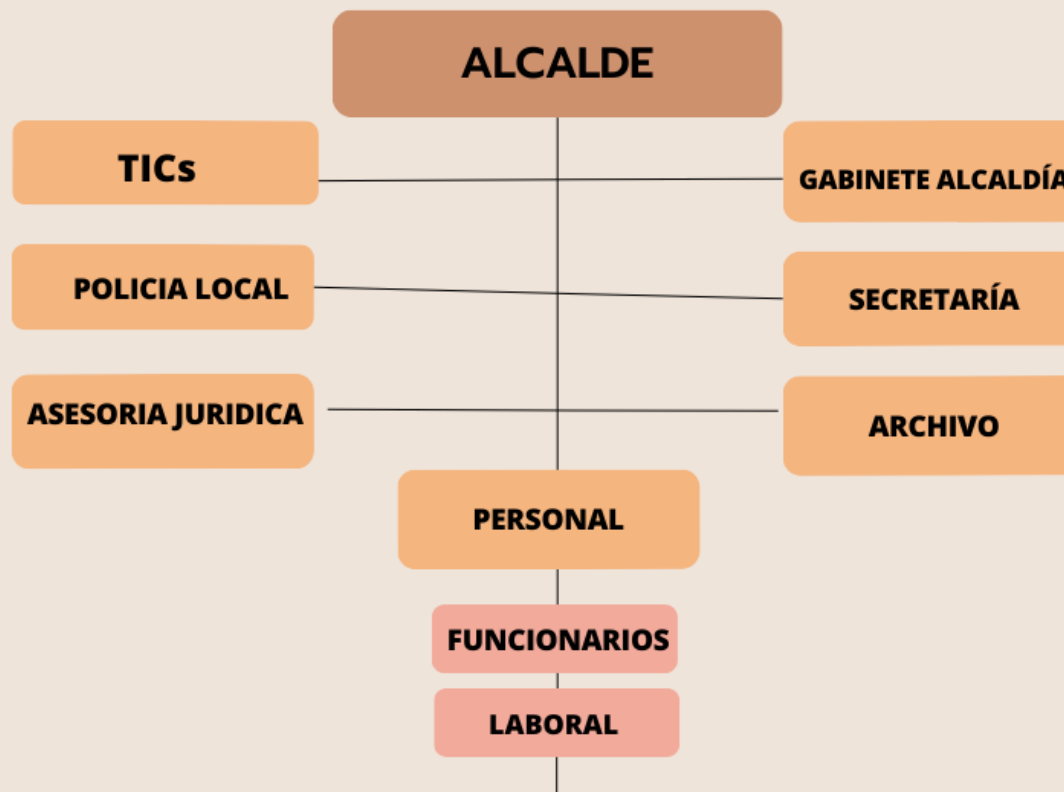
- Cementerio De La Esperanza (Isla Mayor)

- Recinto Ferial (Isla Mayor)

Se representa a continuación la **estructura organizativa**:



# ORGANIGRAMA AYUNTAMIENTO ISLA MAYOR



**AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR** ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados/as, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, **AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR** declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

## 4. Compromiso con la igualdad

### Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

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, la empresa Ayuntamiento de Isla Mayor, C.I.F. P4110500H y domicilio social en Plaza García Lorca 9-10 de Isla Mayor (Sevilla), CNAE 8411, Convenio Colectivo aplicable Administración Local, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:


1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte del Ayuntamiento de Isla Mayor 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 la empresa, que cuenta con 15 centros de trabajo, sito/s en Isla Mayor, Sevilla, Andalucía, con 80 personas trabajadoras que cuentan con representación sindical.

- 1.- Excmo. Ayuntamiento de Isla Mayor (37 trabajadores)
- 2.- Excmo. Ayuntamiento de Alfonso XIII (3 trabajadores)
- 3.- Centro de Salud de Isla Mayor (1 trabajadora)
- 4.- Cementerio Municipal (1 trabajador)
- 5.- Centro Guadalinfo (1 trabajador)
- 6.- Colegio Alfonso XIII (1 trabajadora)
- 7.- Colegio Félix Hernández (3 trabajadores)
- 8.- Colegio Florentina Bou (3 trabajadoras)
- 9.- Jefatura Policía Local (5 trabajadores)
- 10.- Nave de Barrenderos y limpiadores (2 trabajadores).
- 11.- Nave de Personal de Obras y Servicios (13 trabajadores).
- 12.- Nuevas Tecnologías (2 trabajadores)
- 13.- Oficina de Turismo (1 trabajadora)
- 14.- Pabellón Deportivo Cubierto (5 trabajadores)
- 15.- Polideportivo Municipal (2 trabajadores)

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

Código Seguro De Verificación:	cwQR7IhGSKAuAnUHfvvLkg==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Juan Molero Gracia	Firmado	21/06/2022 08:14:37	
Observaciones		Página	1/2	
Uri De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/cwQR7IhGSKAuAnUHfvvLkg==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/cwQR7IhGSKAuAnUHfvvLkg==</a>			


- 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]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Plaza García Lorca 9-10 de Isla Mayor (Sevilla) y como persona de contacto a Rocio Román Bejarano, [intervencion41140@islamayor.es](mailto:intervencion41140@islamayor.es) y teléfono 671519586.

5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiesta que el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Juan Molero Gracia con DNI 44600406W, representante legal de la empresa a efectos de negociación

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	cwQR7IhGSKAuAnUHfvvLkg==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>	
<b>Firmado Por</b>	Juan Molero Gracia	Firmado	21/06/2022 08:14:37	
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/2	
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cwQR7IhGSKAuAnUHfvvLkg==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/cwQR7IhGSKAuAnUHfvvLkg==</a>			

## 5. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por dos miembros/as por cada una de las partes.

Se detallan a continuación las partes:

por una parte, la representación de la empresa:

**D. José Antonio Vega Gil**

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

**Dña. Inmaculada Martín Labrador**

Se hace constar en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad firmada con fecha 13 de junio de 2022.

## 6. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

### 6.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.

- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género.
- k) Salud laboral desde la perspectiva de género
- l) Lenguaje y comunicación no sexista

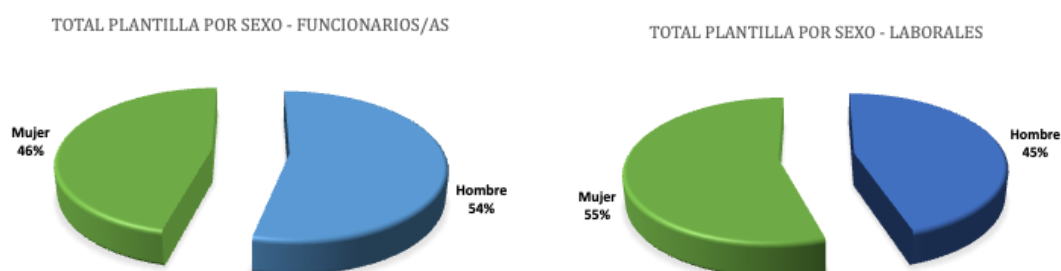
Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

## 7. Resumen de los resultados del Informe Diagnóstico

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

### 7.1. Características de la plantilla

- Plantilla compuesta por 44 personas (21 hombres/ 23 mujeres). Empresa equilibrada, al contar con una composición de 48% hombres, 52% mujeres.
- A efectos de análisis, los resultados se presentarán diferenciados entre *personal laboral* y *personal funcionario*.



- La mayor concentración de personal se encuentra en las franjas de edad entre los 50 – 60 años, que es donde se concentra el 57% del personal de la empresa y el 61% del personal femenino sobre el total de mujeres.
- No existe representación de mujeres en las franjas de edad desde los 20 hasta los 30 años.

<b>FUNCIONARIOS/AS</b>			
<b>Franja de Edad</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
<b>30 a 35</b>	0	1	1
<b>35 a 40</b>	0	0	0
<b>40 a 45</b>	1	0	1
<b>45 a 50</b>	0	1	1
<b>50 a 55</b>	2	1	3
<b>55 a 60</b>	2	2	4
<b>60 en adelante</b>	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>

<b>LABORALES</b>			
<b>Franja de Edad</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
<b>20 a 25</b>	0	1	1
<b>25 a 30</b>	0	0	0
<b>30 a 35</b>	0	0	0
<b>35 a 40</b>	0	0	0
<b>40 a 45</b>	1	1	2
<b>45 a 50</b>	2	3	5
<b>50 a 55</b>	3	7	10
<b>55 a 60</b>	5	4	9
<b>60 en adelante</b>	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>

- Estabilidad laboral de la plantilla alta para ambos grupos, tanto Funcionarios como Laborales.
- En el grupo de Funcionarios/as, el 66% tiene una antigüedad superior a 15 años, siendo la mitad mujeres (3 mujeres, 50% de la plantilla femenina en este grupo).
- En el grupo de Funcionarios/as, el 53% tiene una antigüedad superior a 15 años, siendo la mitad mujeres (10 mujeres, 59% de la plantilla femenina en este grupo).
- Para el grupo de Funcionarios/as, el 93% tiene jornadas completas e indefinidas, con solo 1 mujer con contrato temporal.

- Para el grupo de Laborales, el 9.7% tiene jornadas completas e indefinidas, con 3 mujeres con contrato temporal y parcial.

<b>FUNCIONARIOS/AS</b>			
<b>PERSONAS POR ANTIGÜEDAD, SEGÚN SEXO</b>			
<b>Intervalo de años</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total general</b>
<b>0 a 1 años</b>	0	1	1
<b>1 a 3 años</b>	0	0	0
<b>3 a 5 años</b>	0	1	1
<b>5 a 10 años</b>	1	1	2
<b>de 10 a 15 años</b>	1	0	1
<b>más de 15</b>	5	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>

<b>LABORALES</b>			
<b>PERSONAS POR ANTIGÜEDAD, SEGÚN SEXO</b>			
<b>Intervalo de años</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total general</b>
<b>0 a 1 años</b>	0	2	2
<b>1 a 3 años</b>	2	0	2
<b>3 a 5 años</b>	0	1	1
<b>5 a 10 años</b>	4	3	7
<b>de 10 a 15 años</b>	2	1	3
<b>más de 15</b>	6	10	16
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>

<b>FUNCIONARIOS/AS</b>			
<b>PERSONAS POR CONTRATO Y JORNADA, SEGÚN SEXO</b>			
<b>Tipo de jornada/contrato</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
<b>COMPLETA</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
Indefinido	7	5	12
Temporal	0	1	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>



LABORALES			
PERSONAS POR CONTRATO Y JORNADA, SEGÚN SEXO			
Tipo de jornada/contrato	Hombre	Mujer	Total
<b>COMPLETA</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	26
Indefinido	2	1	3
Temporal	10	13	23
<b>PARCIAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	5
Temporal	2	3	5
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>

- De los 25 puestos que hay en la actualidad, en el 92% no están representados ambos sexos.
- Sobre el total de puestos, el 40% de los puestos están feminizados. El resto están masculinizados, salvo el puesto de Ordenanza, que está equilibrado.
- En general, con un 48% de hombres y un 52% de mujeres, la empresa está equilibrada.

FUNCIONARIOS/AS						
PERSONAS POR PUESTO, SEGÚN SEXO				% POR PUESTO, SEGÚN SEXO		
Puesto	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Carácter
<b>Secretaria ayuntamiento</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
Agente rentas y exacciones	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Tesorero/a	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Agente de quinta	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>Aux. Admvo/a.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
<b>Aparejador/a</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
Maestro obras	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>Limpiador/a</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
Agente policía	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
Oficial policía local	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>EQUILIBRADO</b>

LABORALES						
PERSONAS POR PUESTO, SEGÚN SEXO				% POR PUESTO, SEGÚN SEXO		
Puesto	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Carácter
Ax. Admin	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO

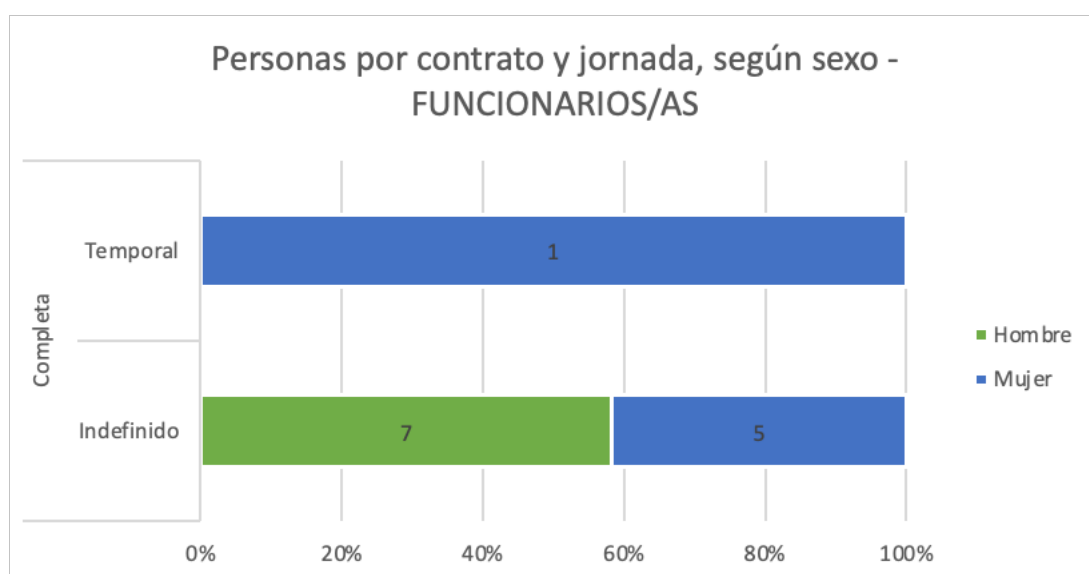
<b>Trabajadora social</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
<b>Oficial administrativo/a</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
<b>Aux. Administrativo/a</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>13%</b>	<b>88%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
Técnico de Juventud	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
P.emisora+mon cultural	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Ordenanza	2	2	4	50%	50%	EQUILIBRADO
<b>Auxiliar de clinica</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
<b>Personal de limpieza</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
Encargado/a	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Peón especialista	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Peon especialista	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Oficial 1	5	0	5	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>Tec.sup. Org. Y admon</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
Encargado	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>EQUILIBRADO</b>

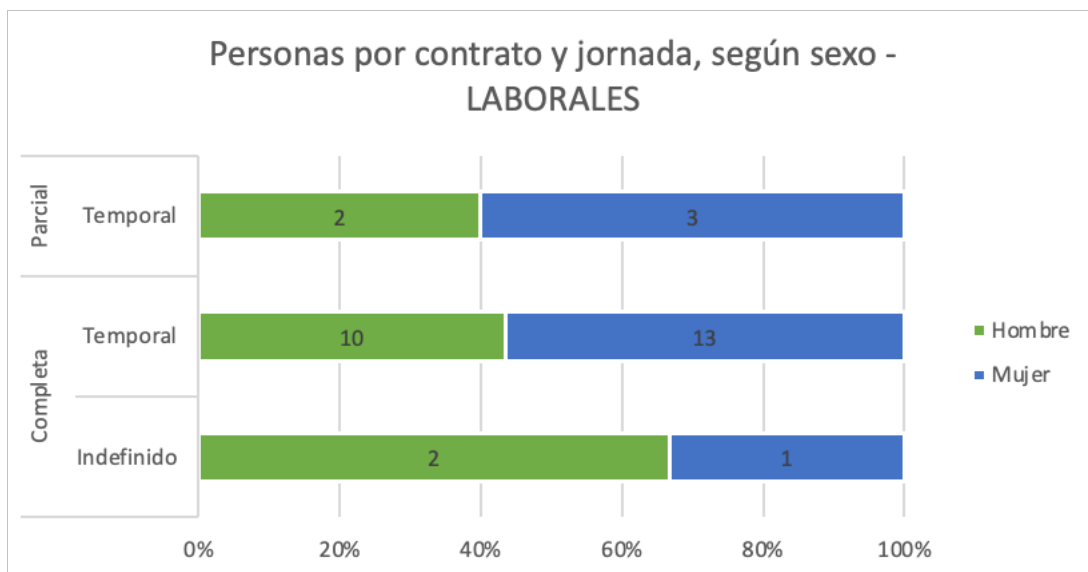
## 7.2. Selección y contratación

- Al tratarse de un organismo de la Administración Pública los procesos de selección y contratación tienen lugar mediante oposición o convocatorias públicas.
- El personal Funcionario/a, accede a través de Oposición convocada por el Ayuntamiento de Isla Mayor.
- Respecto el personal Laboral, el Ayuntamiento de Isla Mayor genera convocatoria pública para cubrir los puestos vacantes en la que informa del número de puestos y su denominación, especificando la duración del contrato, tipo de jornada y requisitos para poder participar en la selección de personal.
- La empresa no dispone de datos del proceso de selección y contratación de los últimos años, por lo que será considerado en las medidas del Plan de Igualdad.
- A la hora de la contratación no se tiene en cuenta la masculinización o feminización del puesto a cubrir, sino la superación o no de la oposición o requisitos del puesto en la convocatoria en igualdad de condiciones, independientemente del sexo.
- No se dispone de un procedimiento de selección y contratación definido y redactado que incluya la perspectiva de género.

### 7.3. Clasificación profesional

- Empresa equilibrada en cuanto a género, compuesta en su mayoría por contratos de tipo indefinido a jornada completa para el grupo de los Funcionarios/as y temporales a jornada completa para el grupo de los Laborales.
- En el grupo de Funcionarios/as, el 53% tiene una antigüedad superior a 15 años, siendo la mitad mujeres (10 mujeres, 59% de la plantilla femenina en este grupo).
- Para el grupo de Funcionarios/as, el 93% tiene jornadas completas e indefinidas, con solo 1 mujer con contrato temporal.
- Para el grupo de Laborales, el 9.7% tiene jornadas completas e indefinidas, con 3 mujeres con contrato temporal y parcial.





- La tendencia tanto en el género masculino como en el femenino en el grupo de Funcionarios/as es hacia contrato indefinido y jornada completa, siendo la clave predominante la 100.
- La tendencia tanto en el género masculino como en el femenino en el grupo de Laborales es hacia contrato temporal y jornada completa, siendo las claves predominantes la 401 y la 410.
- Hay siempre jornada continua, independientemente de su jornada, temporalidad o sexo.
- Sobre el total de mujeres contratadas en AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR, el 26% dispone de jornada completa con horario continuo.
- En cuanto a la distribución de jornadas, horarios y turnos, se puede afirmar que existe igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Analizando el personal y cómo se clasifica en órganos de dirección, mando intermedios y resto de la plantilla, se concluye que existe personal femenino en los órganos de dirección (56% mujeres, 44% hombres) (ver tabla):

SEXO	ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS	RESTO DE PLANTILLA	TOTAL
Hombre	4	0	17	21
Mujer	5	0	18	23
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>44</b>

- Las personas trabajadoras de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR están en su mayoría en el Grupo Profesional 2, tanto Funcionarios/as como Laborales (43% de la plantilla, 7 hombres y 11 mujeres).
- Las mujeres se encuentran principalmente en el Grupo 2 del grupo de Laborales y en el Grupo 3 en el grupo de los Laborales.
- Los Grupos Profesionales no disponen de una composición equilibrada.

<b>FUNCIONARIOS/AS</b>			
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total general</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Aparejador/a	0	1	1
Secretaria ayuntamiento	0	1	1
Tesorero/a	1	0	1
<b>GRUPO 2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Agente de quinta	1	0	1
Agente policia	2	0	2
Agente rentas y exacciones	1		1
Aux. Admvo/a	0	1	1
Oficial policia local	1	0	1
<b>GRUPO 3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Maestro obras	1	0	1
<b>GRUPO 4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Limpiador/a	0	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>

<b>LABORALES</b>			
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total general</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Tec.sup. Org. Y admon	0	1	1
Técnico de Juventud	1	0	1
Trabajadora social	0	1	1
<b>GRUPO 2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
Aux. Administrativo/a	1	7	8
Auxiliar de clinica	0	1	1

Ax. Admin	1	0	1
Oficial administrativo/a	0	1	1
P.emisora+mon cultural	0	1	1
<b>GRUPO 3</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
Encargado	1	0	1
Encargado/a	1	0	1
Oficial 1	5	0	5
Peon especialista	1	0	1
Peón especialista	1	0	1
<b>GRUPO 4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Ordenanza	2	2	4
Personal de limpieza		3	3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>

#### 7.4. Formación

- Todas las formaciones se realizan dentro del horario laboral.
- No existe un Plan de Formación estructurado que incluya la perspectiva de género.
- No se recogen ni se detectan las necesidades formativas de la plantilla respecto a la igualdad de género, por lo que no se han impartido dichas formaciones.
- En cuanto a la formación académica de la plantilla se puede concluir que el personal dispone de la experiencia, formación mínima o nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo, sin encontrar diferencias a destacar en cuanto a hombres y mujeres.

#### 7.5. Promoción profesional

- En 2021 no se ha producido ninguna promoción.

#### 7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

- No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades en materia de conciliación de las personas que trabajan en la empresa.

- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que existe conocimiento sobre este tema, no obstante, AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR no realiza un análisis de las necesidades de la plantilla en la materia.
- No se han utilizado mecanismos de comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación reguladas en el convenio colectivo de la empresa y que están a disposición de trabajadores y trabajadoras. Habrá que incluir medidas de difusión de las medidas tanto propias de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR como del convenio colectivo de aplicación a toda la plantilla.
- No existe un Plan de Conciliación ni un paquete de medidas establecido, por lo que sería recomendable redactarlo y difundirlo.

### **7.8. Infrarrepresentación femenina**

- En los últimos años la plantilla ha sido compuesta por más de un 35% de mujeres hasta llegar al equilibrio.
- Los puestos de responsabilidad están ocupados por personas de ambos sexos.
- En cuanto a puestos, el porcentaje de mujeres como de hombres en los últimos años no ha variado mucho.

### **7.9. Retribuciones**

- Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.
- El informe de Auditoría Salarial se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.
- No se han detectado brechas salariales.
- Habrá que incluir medidas para vigilar y disminuir las brechas aunque no superen el 25%.

### **7.10. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**

- Más del 80% de la plantilla desconoce la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, lo cual ha sido detectado en los cuestionarios de opinión de la plantilla.

- AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR dispone a fecha de hoy de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que deberá difundir de una manera más efectiva para toda la plantilla y cargos de responsabilidad.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

### **7.11. Salud laboral desde la perspectiva de género**

- En la organización no hay ninguna diferenciación en las medidas implantadas en cuestión de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género, por lo que se recomienda realizar un estudio de clima laboral y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

### **7.12. Comunicación e imagen interna y externa**

- Los canales de comunicación interna son suficientes y adecuados pero mejorables, siendo utilizados para difundir las medidas del Plan de Igualdad y los procedimientos y protocolos.
- En lo que se refiere al lenguaje utilizado, se procura que en todos los comunicados internos y externos se utilicen un lenguaje inclusivo, no obstante, se considera de interés disponer de un manual de comunicación que incluya la perspectiva de género.

### **7.13. Violencia de género**

- AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR no ha establecido medidas concretas encaminadas a proteger a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, no obstante, dispone de un canal que puede utilizarse hasta el establecimiento de las mismas para denunciar este tipo de situaciones a través del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

## **8. Resultados de la Auditoría Salarial**

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.



La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría salarial para el periodo del 2021, de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Se ha realizado un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género y con perspectiva global **utilizando la nueva herramienta SVPT de 2022** facilitada por el Ministerio de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con el Instituto de la Mujer.

La valoración de puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta integra la necesaria perspectiva de género, pues la extensa lista de factores y subfactores que la componen busca dar visibilidad a aquellas cualidades que son consideradas femeninas y que suelen ser obviadas en la evaluación de los puestos de trabajo.

La determinación de los factores y subfactores empleados en la herramienta se ha realizado atendiendo a los principios de adecuación, totalidad y objetividad.

Además, las ponderaciones asignadas a cada factor, buscan equilibrar la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de estereotipos sexistas.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos.

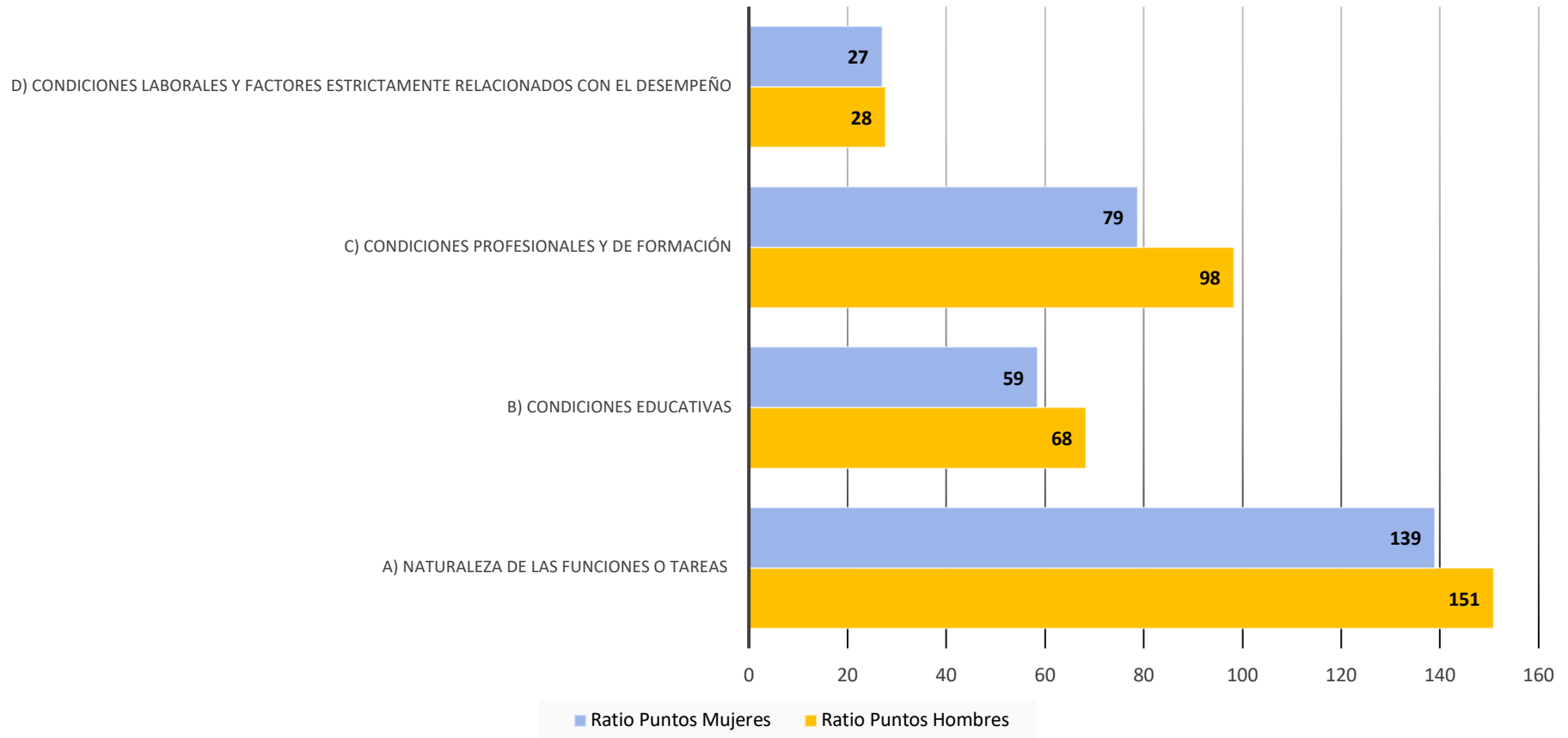
En cada puesto y por cada factor o subfactor, se ha seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto, consideran siempre el nivel que más se adecúa a las características del puesto de trabajo. Todos los factores contemplan un “nivel cero” que indica que el factor no es relevante para el puesto de trabajo analizado.

Para la valoración, se ha procedido a realizar la siguiente agrupación de puestos, quedando 12 puestos para la valoración:

PUESTOS	PUESTOS EN LA AUDITORÍA SALARIAL
Aux. Admvo/a	
Ax. Admin	
Aux. Administrativo/a	Auxiliar Administrativo
P. emisora + mon. cultural	
Auxiliar de clínica	
Encargado/A	Encargado/a
Encargado	
Limpiador/A	Limpiador/a
Personal de limpieza	
Técnico de juventud	Monitor/a deportivo
Maestro obras	
Oficial 1	Oficial 1
Oficial administrativo/a	Oficial administrativo
Ordenanza	Ordenanza
Peón especialista	
Peón especialista	Peón especialista
Agente policía	
Oficial policía local	Policía local
Secretaria ayuntamiento	Titulado superior a1 secretaria Ayto.
Agente rentas y exacciones	
Tesorero/A	
Agente de quinta	Titulado Superior A2 Intervención
Aparejador/A	
Trabajadora social	
Tec.sup. Org. y Admon	Titulado superior A2 social

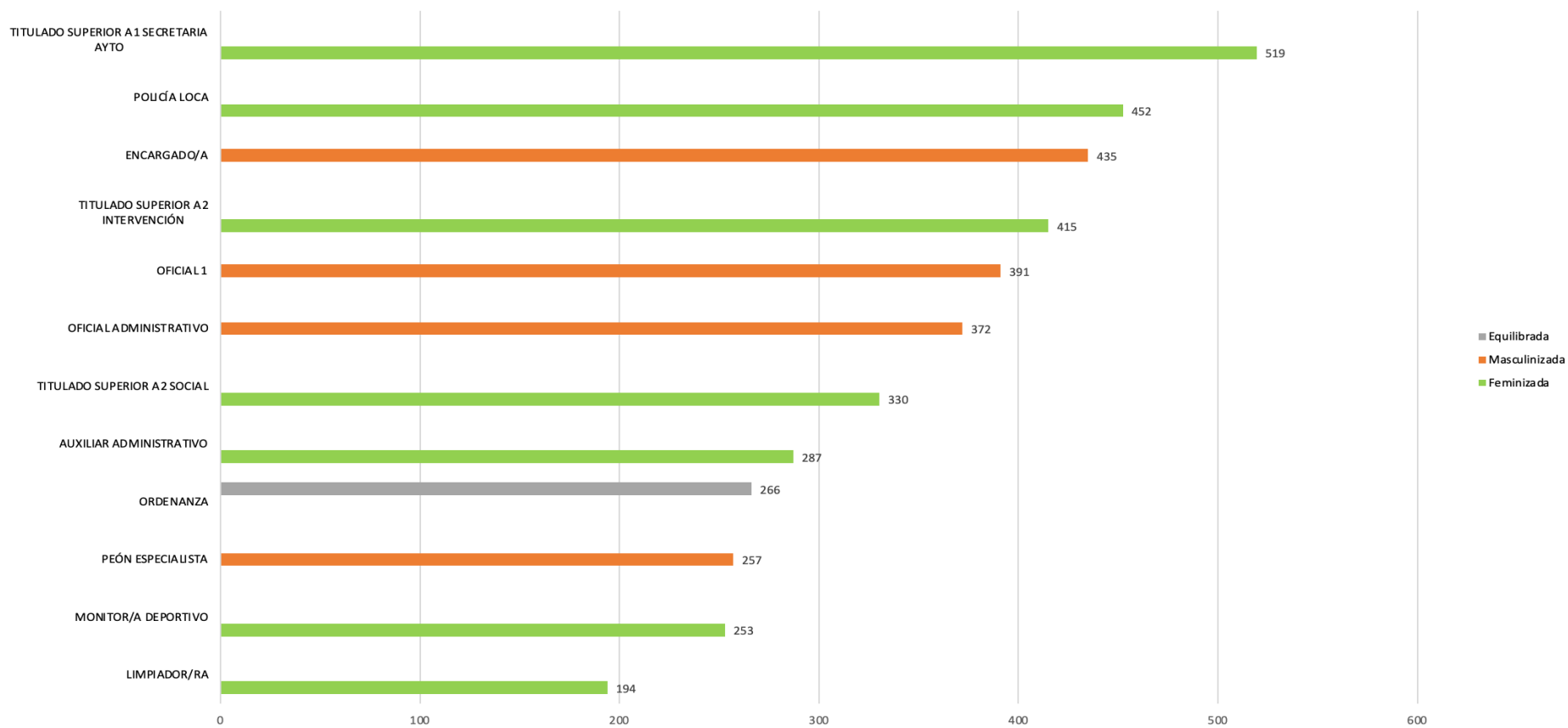
A continuación, los resultados para cada uno de los factores según el radio de puntos por sexo:

### CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



A continuación, una gráfica que expresa la puntuación obtenida por puesto y sexo:

### PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo en la empresa, se han obtenido las siguientes puntuaciones para cada uno de los puestos:

<b>PUESTO OCUPADO</b>	<b>PUNTOS</b>
Auxiliar Administrativo	<b>287</b>
Encargado/a	<b>435</b>
Limpiador/a	<b>194</b>
Monitor/a deportivo	<b>253</b>
Oficial 1	<b>391</b>
Oficial administrativo	<b>372</b>
Ordenanza	<b>266</b>
Peón especialista	<b>257</b>
Policía local	<b>452</b>
Titulado superior a1 secretaria Ayto.	<b>519</b>
Titulado Superior A2 Intervención	<b>415</b>
Titulado superior A2 social	<b>330</b>

La herramienta del Ministerio realiza de forma automática las agrupaciones de puestos de igual valor, arrojando los siguientes resultados en cuanto a la determinación de las escalas:

PUESTO OCUPADO	PUNTOS	ESCALA
Auxiliar Administrativo/a	<b>287</b>	ESCALA 3
Encargado/a	<b>435</b>	ESCALA 5
Limpiador/a	<b>194</b>	ESCALA 1
Monitor/a deportivo	<b>253</b>	ESCALA 3
Oficial 1	<b>391</b>	ESCALA 4
Oficial Administrativo/a	<b>372</b>	ESCALA 4
Ordenanza	<b>266</b>	ESCALA 3
Peón Especialista	<b>257</b>	ESCALA 3
Policía Local	<b>452</b>	ESCALA 5
Titulado Superior A1 Secretaria Ayto.	<b>519</b>	ESCALA 6
Titulado Superior A2 Intervención	<b>415</b>	ESCALA 5
Titulado superior A2 social	<b>330</b>	ESCALA 4

Se han indicado los resultados únicamente para aquellas escalas en las que hay puestos agrupados.

A continuación, se exponen las **diferencias salariales existentes en cada uno de los escalas o agrupaciones de puestos de igual valor** para lo cual se han utilizado los

salarios base, complementos y percepciones extrasalariales de manera normalizada y anualizada.

Cabe destacar que se deberá justificar según la legislación vigente, cada una de las diferencias porcentuales que superen el 25%. La organización por tanto deberá tomar acciones para paliar la brecha salarial del tramo a no ser que exista un motivo justificativo que revele que la diferencia existente no es por motivos de discriminación de sexo.

Los datos que aparecen en positivo en las siguientes tablas, significa que los hombres, dentro de esa escala, están percibiendo un salario mayor que las mujeres.

Por el contrario, los porcentajes negativos simbolizan que las mujeres están percibiendo un salario mayor en esa escala en cuestión.

Se obtiene la siguiente diferencia porcentual de brecha salarial promedio equiparada:

% DIFERENCIA SALARIAL POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR – FUNCIONARIOS					
ESCALAS	Hombre	Mujer	Promedios Equiparables	Medianas Equiparables	Justificación de la brecha
ESCALA 01	0	3	0%	0%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
ESCALA 03	0	1	0%	0%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
ESCALA 05	7	1	-10%	-12%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.

A la vista de los resultados que arroja la Auditoría Salarial para el grupo de Funcionarios/as, podemos destacar que en cuanto a la valoración de puestos, **no existen brechas significativas en ninguna de las escalas.**

% DIFERENCIA SALARIAL POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR – LABORALES					
ESCALAS	Hombre	Mujer	Promedios Equiparables	Medianas Equiparables	Justificación de la brecha
ESCALA 01	0	2	0%	0%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
ESCALA 03	7	11	-36%	-16%	Existen diferencias significativas.
ESCALA 04	5	1	-23%	-28%	Existen diferencias significativas.
ESCALA 05	2	0	0%	0%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.

A la vista de los resultados que arroja la Auditoría Salarial, podemos destacar que **para la Escala 03 y Escala 04 existe una brecha en favor del género femenino para los promedios y medianas equiparables respectivamente.**

### ESCALA 3

Realizando un análisis en profundidad sobre los complementos, salario bruto y percepciones extrasalariales respecto del equiparado mediana y promedios de las personas que se encuentran dentro de este tramo, encontramos diferentes significativas en los siguientes complementos:

#### Equiparado Promedios:

- Complemento de actividad: -61%

La diferencia que existe en el anterior concepto no es debida al género, sino a las propias características del puesto y de sus funciones.



## ESCALA 4

Realizando un análisis en profundidad sobre los complementos, salario bruto y percepciones extrasalariales respecto del equiparado mediana y promedios de las personas que se encuentran dentro de este tramo, encontramos diferentes significativas en los siguientes complementos:

### Equiparado Mediana:

- Salario Base: -22%

La diferencia que existe en el anterior concepto no es debida al género, sino a las propias características del puesto, ya que la única mujer en esta escala es Oficial Administrativa, y tiene un salario base mayor que los hombres, que tienen categoría de Oficial 1ª.

Por lo tanto, se concluye que **las brechas detectadas no están vinculadas a discriminaciones por razón de sexo.**

## 9. Objetivos

### 9.1. Objetivos generales

Basándonos en el análisis realizado sobre las características de la organización y de la plantilla, las prácticas de gestión de los Recursos Humanos y la participación de trabajadores y trabajadoras en las mismas, es posible identificar los principales problemas y dificultades, así como de los indicadores de mejora en materia de igualdad conforme el diagnóstico realizado en AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR sobre los que se cumplimentan los objetivos generales.

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad y a las personas responsables de la gestión de personal.

- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Incrementar la presencia de hombres y mujeres en la organización en los puestos en los que están menos representados/as o no están representados/as.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Crear medidas expresas sobre las condiciones de conciliación personal y laboral e informar a toda la plantilla.
- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Revisar los procedimientos de selección y contratación.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

## 9.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas, que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

### Selección y contratación:

- Elaborar un procedimiento de selección que incluya la perspectiva de género, para que, en igualdad de condiciones de méritos y capacidades, se contrate de preferencia al sexo menos representado.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

### Clasificación profesional:

- Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

### **Formación:**

- Acciones anuales de formación en igualdad entre mujeres y hombres a todas las personas de la plantilla.
- Elaborar e implantar un plan de formación estructurado que incluya la perspectiva de género y que considere las necesidades de la plantilla.
- Formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género, etc. a los/as miembros/as de la Comisión de Seguimiento, Comisión Instructora, cargos directivos, mandos intermedios y personal encargado de selección.

### **Promoción profesional:**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

- Redactar y difundir medidas expresas en materia de conciliación personal, laboral y familiar procurando en lo posible que mejoren las legalmente establecidas.
- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- Conocer las demandas y necesidades de las personas trabajadoras en cuanto a conciliación.

### **Infrarrepresentación femenina**

- Mantener la composición de la plantilla en equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, de forma que, en los puestos con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

### **Retribuciones y Auditoría Salarial:**

- Mantener una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Definir una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

- Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.
- Vigilar y procurar disminuir las diferencias salariales, aunque no superen el 25%.

#### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo tengan los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

#### **Salud laboral desde la perspectiva de género:**

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, desde la evaluación de riesgos hasta la planificación de la actividad preventiva.
- Implantar medidas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de la accidentabilidad y las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.

#### **Comunicación e imagen interna y externa:**

- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
- Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo.
- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.
- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

#### Violencia de género:

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## 10. Medidas del plan de igualdad

Las áreas de intervención que participarán en la consecución de cada uno de los objetivos que se han aprobado son las siguientes:

- Selección y contratación de personal
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Retribuciones y Auditoría Salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Salud laboral desde la perspectiva de género
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación y sensibilización

Las acciones del presente plan han sido aprobadas por la Comisión Negociadora y son conocidas por todo el personal.

<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida N° 1</b>	Elaboración de un “Procedimiento de Selección con perspectiva de género”.
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover la composición equilibrada de la plantilla en cuanto a género en todos los niveles profesionales.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	A la hora de seleccionar, habiendo igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado en el puesto o categoría de que se trate.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Departamentos
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fecha de aprobación de elaboración del documento.</li> <li>▪ N° de personas informadas del procedimiento</li> <li>▪ N° Total de procesos selección realizados</li> <li>▪ N° de personas inscritas.</li> <li>▪ N° de mujeres y hombres preseleccionados/s y contratados/as.</li> <li>▪ Tipo de puestos</li> </ul>

<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida N° 2</b>	Publicitar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Dar a conocer a la hora de publicitar las ofertas de empleo de la empresa, el compromiso que adquiere la empresa respecto a la igualdad de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Empleados/as potenciales
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad y Administración
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comprobar que realmente aparece explícito el compromiso en igualdad de oportunidades.</li> <li>▪ Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad</li> </ul>

<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida Nº 3</b>	Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar el acceso de personas del sexo menos representado, a puestos/categorías correspondientes.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento que pudieran llegar a utilizarse en el futuro, para valorar la necesidad de ampliarlas con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de mujeres y hombres y garantizar que lleguen a ambos sexos. Ejemplos de fuentes: SEXPE, bolsa de trabajo de escuelas profesionales; ayuntamiento; y/u otros organismos públicos y privados.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad y Administración
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro de fuentes utilizadas</li> <li>▪ Nº de candidaturas recibidas por cada fuente</li> </ul>



<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida N° 4</b>	Diseñar un procedimiento de revisión de las ofertas antes de ser publicadas.
<b>Objetivos que persigue</b>	Publicitar ofertas de empleo con perspectiva de género
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Diseñar un procedimiento mediante el cual las ofertas de empleo colgadas en la página web o en cualquier otro medio de difusión de ofertas, deban ser antes aprobadas y revisadas por el departamento de Administración para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2022 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad y Administración
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procedimiento</li> <li>▪ Revisión de las ofertas</li> </ul>

<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida N° 5</b>	Seguimiento anual de la Auditoría Salarial para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Seguimiento anual de la Auditoría Salarial para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento de Relación de puestos de trabajo presentado a la Comisión Negociadora</li> <li>▪ Auditoría Salarial</li> </ul>

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida N° 6</b>	Realizar un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo para incorporar las necesidades profesionales en la planificación y organización de la formación continua para su posterior aplicación
<b>Objetivos que persigue</b>	Conocer las necesidades formativas de la plantilla.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Recopilar y conocer las necesidades formativas de la plantilla mediante cuestionarios, para fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación que imparte la empresa con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto sin distinción de género.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla, Responsables de Departamentos y Dirección
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Departamentos
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos, medios de difusión y software para encuestas.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fecha y documento de difusión de consulta a la plantilla de necesidades formativas.</li> <li>▪ Documento con resultados de las necesidades formativas detectadas desagregada por sexo.</li> </ul>

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida N° 11</b>	Crear y difundir el plan de formación a todas las personas trabajadoras de la empresa
<b>Objetivos que persigue</b>	Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y las personas trabajadoras que incluya la perspectiva del género
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaborar un plan de formación que tenga en consideración las necesidades formativas de la plantilla y difundirlo a todas las personas trabajadoras, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación que imparte la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla, Responsables de Departamentos y Dirección
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el tercer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Departamentos
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos, medios de difusión y software para encuestas.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento de Plan de Formación</li> <li>▪ N° de comunicados, desagregado por sexo</li> </ul>

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida Nº 7</b>	Impartir acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración a partir de los seis meses.
<b>Objetivos que persigue</b>	Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Llevar a cabo acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración a partir de los seis meses.</p> <p>Esta formación será preferentemente presencial y deberá tener lugar dentro de los tres primeros meses tras su reincorporación</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2022 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección, Responsables de Igualdad, formador/a externo/a.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de personas informadas / recicladas por sexo y categoría profesional</li> </ul>

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida N° 8</b>	Incluir formación permanente a la <u>Comisión de Seguimiento</u> sobre igualdad de género y oportunidades, y de aspectos relacionados con el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta y acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas al Plan de Igualdad y/o denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, tengan los conocimientos y competencias necesarias.</p> <p>Esta acción se realizará de forma presencial u online.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Seguimiento
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y formador/a externo/a
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.</li> </ul>

FORMACIÓN	
<b>Medida N° 9</b>	Incluir formación permanente a la <u>Comisión Instructora</u> sobre igualdad de género y oportunidades y de formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta y/o acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas al Plan de Igualdad y/o denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, tengan los conocimientos y competencias necesarias.</p> <p>Esta acción se realizará de forma presencial u online.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Seguimiento, Comisión Instructora y mandos intermedios
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y formador/a externo/a
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.</li> </ul>

FORMACIÓN	
<b>Medida N° 10</b>	Formación a <u>Directivos y mandos intermedios</u> a través de talleres de igualdad de trato y oportunidades, de manera que puedan incluirlo en sus políticas de forma transversal.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas al Plan de Igualdad y/o denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, tengan los conocimientos y competencias necesarias.</p> <p>Esta acción se realizará de forma presencial u online.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Directivos y mandos intermedios
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el segundo semestre del año 2022 hasta el final de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y formador/a externo/a
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.</li> </ul>



FORMACIÓN	
<b>Medida N° 11</b>	Formación a toda la <u>plantilla</u> mediante talleres en igualdad de trato y oportunidades.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Promover la formación en igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras para fomentar la cultura de la igualdad en la plantilla.</p> <p>Esta acción se realizará de forma presencial u online.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el segundo semestre del año 2022 hasta el final de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y formador/a externo/a
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.</li> </ul>

<b>FORMACIÓN</b>	
<b>Medida N° 12</b>	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación en igualdad de condiciones
<b>Objetivos que persigue</b>	Formación a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.</li> </ul>

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida N° 13</b>	Adoptar la medida de acción positiva de “ <i>a igualdad de condiciones y competencias</i> ”
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Adoptar la medida de acción positiva de “ <i>a igualdad de condiciones y competencias</i> ”, de manera que tenga preferencia en el ascenso a puestos o grupos profesionales el sexo menos representado siempre y cuando cumpla los requisitos requeridos para el puesto
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Dirección y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de promociones teniendo en cuenta la perspectiva de género</li> <li>▪ N° de promociones totales x 100</li> </ul>

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida N° 13</b>	Informar a toda la plantilla cuando surja un vacante para que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de presentar su candidatura
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Analizar cada medida de promoción para garantizar que no exista discriminación en el acceso.</p> <p>Dirección publicará las vacantes que se produzcan e informará a todo el personal, con independencia de su sexo y situación familiar, asegurando que toda persona vinculada a la compañía (personas que estén de baja, vacaciones, excedencia o suspensión de contrato...) sea conocedora de los procesos en tiempo y forma. A su vez se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fecha publicación de la convocatoria</li> <li>▪ Canales de comunicación</li> <li>▪ N° de personas inscritas desagregadas por sexo.</li> <li>▪ N° de mujeres y hombres preseleccionados y seleccionados</li> </ul>

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida N° 14</b>	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
<b>Objetivos que persigue</b>	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer una frecuencia para la revisión periódica del estado de la plantilla en cuanto a su composición de género, considerando los puestos y categorías profesionales.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento Excel elaborado con los datos, desagregado por sexo, puestos y categoría</li> </ul>

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida N° 15</b>	Desarrollar un procedimiento de promoción desde la perspectiva de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaborar, desarrollar y redactar un procedimiento de promoción desde la perspectiva de género que facilite la promoción interna independientemente del sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento del procedimiento</li> </ul>

<b>RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL</b>	
<b>Medida N° 16</b>	Vigilar y procurar disminuir, en la medida de lo posible, las diferencias salariales, aunque no superen el 25%, mediante el seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo, vigilando las posibles brechas, aunque sean inferiores al 25%. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el tercer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Administración
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fecha de Análisis estadístico y documento que acredite (Registro Retributivo y Auditoría Salarial)</li> <li>▪ Documento con medidas correctoras.</li> </ul>

<b>RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL</b>	
<b>Medida N° 16</b>	Seguimiento y revisión de la realización del Registro Salarial anual.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Seguimiento y revisión de la realización del Registro Salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el tercer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Comisión de Seguimiento y Administración
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fecha Registro Salarial</li> <li>▪ % Brecha Salarial</li> <li>▪ Retribución anual media de las mujeres vs hombres</li> </ul>



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

<b>Medida N° 17</b>	Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal y elaborar paquete de medidas.
<b>Objetivos que persigue</b>	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación laboral, personal y familiar.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación laboral, personal y familiar para elaborar un paquete de medidas específicas en materia de conciliación.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Departamentos
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos y herramienta online para hacer encuestas.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encuesta realizada</li> <li>▪ N° de personas que contestan</li> <li>▪ Informe de resultados de la encuesta</li> <li>▪ Documento especificando las medidas</li> </ul>

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

<b>Medida N° 18</b>	Elaborar un registro anual de los permisos, incluyendo los permisos solicitados, concedidos y los permisos denegados con justificación en su caso.
<b>Objetivos que persigue</b>	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Disponer de un registro anual de los permisos solicitados y concedidos, desagregado por sexo, detallando su aceptación y rechazo y justificación del mismo.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Administración
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento de registro anual realizado</li> <li>▪ N° de mujeres y hombres que han demandado/disfrutado/denegado de los derechos</li> </ul>

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

<b>Medida N° 19</b>	Elaboración de un registro anual de solicitudes y resoluciones sobre la flexibilidad de entrada y salida y adaptación horaria de cada persona trabajadora
<b>Objetivos que persigue</b>	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Disponer de un registro anual de las solicitudes y resoluciones de flexibilidad de entrada y salida y adaptación horaria, desagregado por sexo, detallando su aceptación y rechazo y justificación del mismo.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Administración
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de solicitudes presentadas, aceptadas y denegadas de flexibilidad horaria</li> </ul>

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

<b>Medida N° 20</b>	Crear y difundir una guía con todas las medidas de conciliación familiar.
<b>Objetivos que persigue</b>	Difundir y actualizar anualmente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la empresa.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Crear y difundir una guía con todas las medidas de conciliación familiar a las que se tiene derecho por Convenio Colectivo y aquellas que la empresa mejora y sus beneficios sociales si existieran.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Administración y RRHH
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento elaborado.</li> </ul>

<b>SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 21</b>	Realizar y difundir el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia.
<b>Objetivos que persigue</b>	Implantar medidas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración y difusión de un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural, que incluya medidas específicas en consonancia con las políticas de prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el tercer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad, coordinándose con el Servicio de Prevención Ajeno.
<b>Responsable</b>	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de protocolos realizados</li> <li>▪ N° de mujeres embarazadas y mujeres en periodo de lactancia / N° de veces que se les ha adaptado el puesto, cambiado de puesto, suspendido el puesto</li> <li>▪ Difusión del protocolo</li> </ul>

<b>SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 22</b>	Incluir las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.
<b>Objetivos que persigue</b>	Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia, coordinándose con los plazos de evaluación de riesgos concertados con el Servicio de Prevención Ajeno.
<b>Responsable</b>	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación de los riesgos desde la perspectiva de género para todos los puestos de trabajo.</li> </ul>

<b>SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 23</b>	Hacer un seguimiento de la accidentabilidad en base al género y de las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo
<b>Objetivos que persigue</b>	Realizar el seguimiento de la accidentabilidad de la plantilla y de las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Incluir las variables relacionadas con el sexo, en la recogida y tratamiento de los datos de accidentabilidad y en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Conocer el número de adaptaciones al puesto de trabajo realizadas, condicionadas a posibles riesgos de embarazo.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad, coordinándose con el Servicio de Prevención Ajeno.
<b>Responsable</b>	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos y de accidentabilidad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de mujeres embarazadas y mujeres en periodo de lactancia / N° de veces que se les ha adaptado el puesto, cambiado de puesto, suspendido el puesto</li> <li>▪ N° de accidentes / sexo</li> <li>▪ Informe de IT, AT y EC desagregado por sexo</li> </ul>

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

<b>Medida N° 24</b>	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Seguimiento, análisis y reporte por parte de la Comisión de Seguimiento, de los casos de acoso que puedan tener lugar en la empresa
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informe realizado</li> <li>▪ N° de casos desagregados por sexo</li> </ul>



<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Medida N° 25</b>	Revisión y actualización anual del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisión y actualización anual del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento o legislación vigente.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo actualizado</li> </ul>

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Medida N° 26</b>	Realizar y difundir una infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar y difundir una infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para toda la plantilla y difundir por los canales habituales de comunicación.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento de infografía</li> <li>▪ N° de comunicaciones desagregado por sexo</li> </ul>

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Medida N° 27</b>	Difundir el protocolo de acoso sexual.
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Difundir el protocolo de acoso sexual a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de comunicaciones desagregado por sexo</li> </ul>

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
<b>Medida N° 28</b>	Formar a la <u>gerencia y mandos Intermedios</u> sobre la prevención del acoso y la importancia de su labor en este tema.
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y / o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Formar a la gerencia y mandos Intermedios sobre la prevención del acoso y la importancia de su labor en este tema.
<b>Personas destinatarias</b>	Gerencia y mandos Intermedios
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el segundo semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Dirección, RRHH y Responsables de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y formador/a externo/a
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.</li> </ul>

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
<b>Medida N° 29</b>	Realizar acciones formativas a través de talleres para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o de orientación sexual a toda la <u>plantilla</u> .
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y / o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar acciones formativas a través de talleres para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o de orientación sexual a toda la plantilla.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el segundo semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Dirección, RRHH y Responsables de Igualdad.
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y formador/a externo/a
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.</li> </ul>

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 30</b>	Consensuar, elaborar y difundir un procedimiento de actuación para la atención a las Víctimas de violencia de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Consensuar y elaborar un paquete de medidas que establezcan un procedimiento de actuación para la atención a las Víctimas de violencia de género.</p> <p>Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el segundo semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección, Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos, medios de difusión.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procedimiento elaborado</li> <li>▪ N° de veces que se ha aplicado</li> <li>▪ % de la plantilla entre la que se ha difundido</li> </ul>

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 28</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Seguimiento
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo desde la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acta de la comisión que refleja esa información</li> <li>▪ N° de casos que se han tramitado</li> </ul>

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 29</b>	Difundir el procedimiento de actuación para la atención a las Víctimas de violencia de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Difundir el procedimiento de actuación informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos, medios de difusión.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de comunicaciones realizadas desagregada por sexo</li> </ul>



<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 30</b>	Reconocer el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres víctimas de violencia de género
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de solicitudes que se han tramitado</li> </ul>

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida N° 31</b>	Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Objetivos que persigue</b>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
<b>Personas destinatarias</b>	Mujeres víctimas de violencia de género
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de permisos que se han tramitado</li> </ul>

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Medida N° 32</b>	Incluir en el Plan de formación anual, acciones de difusión a toda la plantilla de: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</li> <li>▪ Plan de Igualdad</li> <li>▪ Medidas de conciliación</li> </ul>
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la Incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias.  Estas acciones formativas/informativas
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos y formador/a externo/a
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de comunicaciones, desagregada por sexo.</li> </ul>

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Medida N° 33</b>	Incluir en la documentación de bienvenida a las nuevas incorporaciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo de acoso</li> <li>▪ Plan de Igualdad</li> <li>▪ Medidas de conciliación</li> </ul>
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la Incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Asegurar que la plantilla de nueva incorporación, tiene acceso a la formación e información en igualdad de oportunidades y conoce la ruta en caso de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y de las medidas de conciliación a las que tiene acceso.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de nueva incorporación
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de comunicaciones realizadas a las nuevas incorporaciones, desagregado por sexo</li> </ul>

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Medida N° 34</b>	Informar a las empresas suministradoras de que incorporen los valores de Igualdad
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la Incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Llevar a cabo acciones de divulgación del Plan de Igualdad, solicitando a las empresas suministradores su compromiso respecto de los valores de igualdad del mismo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Comisión de Seguimiento y Dirección
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° total de comunicaciones realizadas</li> </ul>

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Medida N° 35</b>	Designar a una persona responsable de velar por la Igualdad de trato y oportunidades (Responsable de Igualdad)
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Designar a una persona responsable de velar por la Igualdad de trato y oportunidades. Debe de tener formación específica (agente de igualdad por ejemplo). Debe coordinar el Plan de Igualdad en los procedimientos de selección, promoción y demás contenidos. Y a su vez informar a la Comisión de seguimiento.
<b>Personas destinatarias</b>	Persona designada
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Dirección
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombramiento de la persona</li> </ul>

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Medida N° 36</b>	Comunicar la existencia dentro de la empresa de una persona Responsable de Igualdad
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Dar a conocer a toda la plantilla la existencia en la empresa de una persona responsable de igualdad y de las funciones que se le atribuyen, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2022 hasta el final de la vigencia del Plan de Igualdad y No Discriminación.
<b>Responsable</b>	Dirección y Responsables de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, medios de difusión y comunicación y recursos humanos.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° total de comunicaciones realizadas</li> <li>▪ Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla</li> <li>▪ Medio de difusión utilizado</li> </ul>

<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Medida N° 37</b>	Crear un buzón de sugerencias /consultas y/o denuncias sobre temas de igualdad de trato y oportunidades.
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la Incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Creación de un buzón de sugerencias /consultas y/o denuncias sobre temas de igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>Comunicados donde los empleados/as expongan problemas surgidos con la Igualdad de Oportunidades y se puedan establecer, una vez estudiadas</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2022 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
<b>Responsable</b>	Administración y Comisión de Seguimiento
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Buzón creado</li> <li>▪ N° de consultas/sugerencias/ denuncias recogidas desagregadas por sexo</li> </ul>



<b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Medida N° 38</b>	Realizar acciones específicas realzando los valores igualitarios.
<b>Objetivos que persigue</b>	Avanzar en la consolidación y difusión de cultura de Igualdad en la empresa, a través de diferentes herramientas.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar acciones específicas realzando los valores igualitarios, los días: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 8 de marzo Día Internacional de la Mujer</li> <li>▪ 25 de noviembre Día Internacional contra la Violencia de Género</li> <li>▪ 17 mayo Día Internacional contra la LGTBIfobia</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas
<b>Cronograma de implantación</b>	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
<b>Responsable</b>	Responsable de Igualdad
<b>Recursos asociados</b>	Tiempo, recursos humanos y medios de difusión y comunicación.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla</li> <li>▪ Medio de difusión utilizado</li> </ul>

## 11. Ámbito de aplicación y vigencia

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

### Ámbito Territorial

El ámbito es regional, dado que AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR opera únicamente en Sevilla,:

Centro/s de trabajo	Localidad / Provincia	Convenio	Actividad que realiza
Sevilla	Isla Mayor / Sevilla	Convenio Ayuntamiento de Isla Mayor	Administración Pública

### Ámbito Temporal: período de vigencia

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

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.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, se conformará la mesa negociadora del II Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, de noviembre 2022 a noviembre 2026.

## 12. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de

oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

En las reuniones de seguimiento se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. Se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la Comisión de Seguimiento por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE AYUNTAMIENTO DE ISLA MAYOR**

<b>Medida</b>			
<b>Responsable</b>			
<b>Fecha de implementación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentada por</b>			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)</b>			
<b>Indicadores de resultados</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
<b>Indicadores de proceso</b>			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
<b>Indicadores de impacto</b>			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

## **2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.**

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad.

### **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad**

#### **1. Datos generales**

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

## 2. Información de resultados para cada área de actuación:

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

## 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.

- Soluciones adoptadas en su caso.

#### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

#### 5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

### 13. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será constituida según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **quedando compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan.**

#### Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.



- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento **podrán ser sustituidas** por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.
- En caso de elecciones sindicales internas, la representación de la parte social de la Comisión de Seguimiento, será sustituida por los/as RLT elegidos/as.

El procedimiento será comunicado a los miembros de la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las

acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

## 14. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra **a)**, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función

de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d) y e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## 15. Plan de mejora

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará un informe denominado Plan de Mejora el cual integrará la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de Igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la Comisión de Seguimiento se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no sólo por la Dirección General sino por todos los integrantes de la Comisión.

## **16. Sistema de resolución de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

### **Registro del plan de igualdad**

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V 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).