

**PLAN IGUALDAD AYUNTAMIENTO  
LA CARLOTA  
2024 - 2027**



## ÍNDICE

	<i>Página</i>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>	<b>4</b>
<b>3. Características del Plan</b>	<b>5</b>
<b>3.1. Principios rectores del Plan</b>	<b>5</b>
<b>3.2. Fases del Plan</b>	<b>6</b>
<b>3.3. Elementos del Plan</b>	<b>6</b>
<b>3.4. Características del Plan</b>	<b>6</b>
<b>4. Contexto normativo</b>	<b>7</b>
<b>5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>10</b>
<b>6. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b>	<b>11</b>
<b>7. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN</b>	<b>12</b>
<b>7.1. Objetivos generales y específicos</b>	
<b>7.2. Estructura</b>	
<b>8. INFORME DIAGNÓSTICO</b>	<b>13</b>
<b>9. SITUACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA MUNICIPAL</b>	<b>14</b>
<b>10. PERCEPCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>18</b>
<b>MEDIDAS DE IGUALDAD</b>	
<b>11. 1. Áreas de intervención, objetivos y actuación</b>	<b>25</b>
<b>11. 2. Calendario de ejecución de las actuaciones propuestas</b>	<b>35</b>
<b>11. Seguimiento y evaluación del Plan</b>	<b>36</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres, convocadas por las Naciones Unidas, principalmente, las de Nairobi (1985) y Beijing (1995), ya que a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo, son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad.

Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, las mujeres han tenido asignado.

La Constitución Española, en su artículo 9, declara que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”. Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Pero sin duda, el salto fundamental se produce con la aprobación el 22 de marzo de 2007 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), denominada Ley de Igualdad.

Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

El principio fundamental por el que aboga la ley, principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las

derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Esta ley ha supuesto un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decididamente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, el plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Por último, los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Y como mandata el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Plan de igualdad establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Recientemente, la disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 recoge una importante modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dando una nueva redacción a su disposición adicional séptima, que queda redactada como sigue:

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, *las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

El Plan establecerá los *objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.* El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual”.

Para dar cumplimiento a esta nueva normativa, la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, crea el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas.

Por último, por Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se modifica la de 16 de marzo de 2023, donde queda redactado el contenido del Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y se incorporan dos nuevos anexos.

Así, muy recientemente se han incorporado al ordenamiento jurídico la forma y el contenido para el registro de los planes de igualdad de las administraciones públicas, y la obligación de cada inicio de legislatura proceder a su aprobación, lo que sin duda refuerza aún más la obligación y el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

## 2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

A propuesta del Alcalde de la localidad, la Junta de gobierno local declaró el compromiso del Ayuntamiento de La Carlota con las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, en virtud de la declaración política efectuada asumió el compromiso de desarrollar, en el ámbito de sus competencias y en aplicación de la legislación vigente, una política municipal activa, integral y coordinada a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contra la violencia de género y, para llevar a la práctica los principios enunciados implantará, un Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

Para llevar a cabo este propósito se establece que se contará con la representación legal del personal funcionario y laboral, que participarán, no sólo en el diseño, a través de la negociación del Plan de Igualdad, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de La Carlota.

La declaración del compromiso del Ayuntamiento de La Carlota con la igualdad fue comunicada por la dirección del Ayuntamiento a la plantilla de personal a través, de los canales habituales de comunicación interna.

El compromiso del Ayuntamiento de La Carlota con este objetivo de igualdad de género y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento del compromiso con la eficacia y la eficiencia de esta administración pública, y no un mero documento realizado por imposición legal.

En este caso, la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, entre otras.

En este contexto, desde el Ayuntamiento de La Carlota se tiene la firme intención que el I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de La Carlota contribuya a la detección y eliminación de todas aquellas formas de discriminación que se pueden producir en su ámbito laboral basadas en el género, y que abarcan desde la selección y promoción de la plantilla, las condiciones de trabajo, el acoso sexual, la

promoción de un lenguaje no sexista, hasta la organización de los tiempos de trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Los objetivos que se persiguen con la implantación del Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de La Carlota son la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, la adopción de estrategias y medidas encaminadas a conseguirlo, tales como:

- Acabar con la discriminación en el trabajo por razones de sexo, tanto la que se produce de forma directa como la que ocurre de forma indirecta.
- Reducir las desigualdades que aún persisten en el ámbito de la carrera profesional de los empleados y empleadas públicos.
- Reducir la brecha salarial que todavía pueda producirse.
- Apoyar medidas para la conciliación familiar y laboral.
- Adopción de medidas de corresponsabilidad, encaminadas a fomentarla entre todos las personas empleadas públicas.
- Atender situaciones que requieran especial protección, como la atención a víctimas de violencia de género y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### 3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

Este Plan se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, los objetivos y actuaciones propuestos en el presente Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y sus organismos dependientes y del Pacto de contra la violencia de género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017.

#### 3.1. Principios Rectores del Plan

---

El Plan se regirá por los principios rectores incluidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. **Principio de igualdad.** Todas las empleadas y los empleados de la plantilla municipal son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
3. **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público se garantizará, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.
4. **Prevención.** Supone la adopción de medidas orientadas hacia la eliminación de las causas que generan la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación, a través de actuaciones anticipadas a estas situaciones, para evitar su agravamiento.
5. **Lucha contra la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
6. **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las administraciones públicas adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, y temporales.
7. **Transversalidad.** La transversalidad de género es una estrategia que ha de implicar a toda la organización municipal. La perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha, el seguimiento y evaluación del conjunto de las acciones y actuaciones municipales, implicando a cada una de las áreas, delegaciones, servicios.

### **3.2. Fases del Plan**

---

El Plan deberá contar con cinco fases bien diseñadas y definidas:

Fase 1. Puesta en marcha.

Fase 2. Diagnóstico.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad.

Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad.

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad.

### 3.3. Elementos del Plan

---

- Diagnóstico de situación
- Objetivos al alcanzar en materia de igualdad
- Medidas a aplicar para alcanzar los objetivos propuestos
- Sistema de seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos del plan

### 3.4. Características del plan

---

- El Plan se aplicará exclusivamente a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de La Carlota.
- La vigencia del Plan se contempla para cuatro años 2024-2027.
- El Plan es una guía, una herramienta dinámica, y no un documento cerrado.
- Su finalidad es que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales.
- Su objetivo es que las personas que trabajan en el Ayuntamiento de La Carlota disfruten de los mayores niveles de equidad y de las mejores condiciones y calidad del trabajo.
- El Plan también representa una responsabilidad para todas las áreas y departamentos municipales, que, no solo deben conocerlo y aplicarlo, sino que se deben implicar en su ejecución, desarrollo y evaluación.

## 4. CONTEXTO NORMATIVO

La elaboración de los planes de igualdad, tanto en el ámbito público como privado, obedece a un imperativo normativo estatal que regula su contenido y estructura básica, pero ese marco normativo se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter comunitario e internacional de necesaria mención.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. En su artículo 51, establece que son criterios de actuación de las Administraciones públicas:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En el ámbito de las Administraciones públicas, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su disposición adicional séptima establece:



1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
3. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Además de la legislación señalada como marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

#### ■ **Ámbito Internacional**

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (Méjico 1975).
- Convención de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979
- II Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Copenhague 1980)
- III Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (Nairobi 1985)
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995)
- Revisión de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Nueva York. Beijing +5, Beijing+10, Beijing+15 y Beijing +20.
- La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000)
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
  - Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951)
  - Convenio 103 sobre protección de la maternidad (1952)
  - Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)
  - Convenio 156 sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (1981)
  - Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000)
  - Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo (2019).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU.

#### ■ **Ámbito Comunitario**

- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa (1950)
- Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (1957)
- Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975 relacionada con la aplicación del principio de retribución entre hombres y mujeres

- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980)
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres
- Tratado sobre la Unión Europea (1992)
- Tratado de Ámsterdam (1997)
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea( 2000)
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Tratado de Lisboa (2007)
- Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha ante la violencia contra la mujer y la violencia (2011), ratificado España en 2014.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del progenitor o de la progenitora y de las personas cuidadoras
- Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020)
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025)

#### ■ **Ámbito Nacional**

- Constitución Española.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- 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.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- 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.
- III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella 2020-2024.
- Disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 recoge la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas.

- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023.

■ **A nivel autonómico:**

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía Local de Andalucía.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028
- Plan de Igualdad para la Administración General de la Junta 2023-2027.

■ **A nivel local:**

- Plan Municipal Igualdad 2019.
- Reglamento orgánico municipal del Ayuntamiento de La Carlota, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 73, de fecha 19 de abril de 2022.
- Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de La Carlota, publicado en el BOP de Córdoba, número 232, de fecha 9 de diciembre de 2021.

## 5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de La Carlota, se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento. Esta Comisión tiene carácter paritario y está compuesta por:

- Representantes de la Administración Municipal.
- Representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal funcionario del Ayuntamiento de La Carlota, así como de las legitimadas para la negociación colectiva del conjunto del personal laboral del Ayuntamiento de La Carlota, en proporción a su implantación en el conjunto del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de La Carlota.

El día 9 de marzo de 2023, se constituye la Comisión negociadora del Plan del Igualdad que ha estado integrada por seis personas, tres en representación de la dirección del Ayuntamiento y tres designadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

**Tabla 1. Composición Comisión negociadora**

<b>Participación y representación.</b>	<b>Núm.</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Dirección del Ayuntamiento.	3	1	2
Representación legal de las personas trabajadoras.	3	2	1



La parte social de la Comisión negociadora ha estado formada por tres miembros del Comité de Empresa, en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT), de la Central sindical Comisiones Obreras (CCOO) y en representación de Central sindical independiente de funcionarios (CSIF).

**Tabla 2. Composición RLT**

Sindicato	Núm. total representantes	Mujeres	Hombres
UGT	1	1	0
CCOO	1	0	1
CSIF	1	1	0

## 6. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### ■ **Ámbito personal.**

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral y/o estatutaria con el Ayuntamiento de La Carlota.

### ■ **Ámbito territorial.**

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de La Carlota.

### ■ **Ámbito temporal.**

El periodo de vigencia del presente Plan será de cuatro años, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

## 7. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN IGUALDAD

El I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de La Carlota, cuenta con las siguientes singularidades:

- Es obligatorio, por disposición legal.
- Se ha pactado con la representación de los y las empleados públicos municipales.
- Ha sido suscrito por todas las personas que han intervenido en la negociación.
- Está diseñado para el conjunto de la plantilla municipal.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección del Ayuntamiento, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso del Ayuntamiento que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 7.1. Objetivos generales y específicos

---

### ■ Objetivos generales

Incorporar el enfoque de género, aplicándolo de un modo transversal en todos sus ámbitos de actuación y en su modelo de gestión para de este modo promover la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la organización y funcionamiento del Ayuntamiento de La Carlota.

Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas, niveles y organismos públicos de esta Administración.

### ■ Objetivos específicos

- Garantizar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a través del fomento de las mismas oportunidades profesionales, de acceso, promoción y retribución.
- Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.
- Incorporar la perspectiva de género en planes de empleo.
- Establecer un Plan de Formación en Igualdad para toda la plantilla del Ayuntamiento.
- Crear medidas de conciliación adaptadas a las necesidades del personal.
- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una imagen de Ayuntamiento comprometido con la igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formalizar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en cada una de las publicaciones y otros medios de difusión de las actuaciones del Ayuntamiento, así como en la redacción de todo su material.
- Promover el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad de Oportunidades, contra la violencia de género y la violencia sexual.
- Potenciar la ausencia de discriminación por razón de sexo.

## 7.2.- Estructura

---

- El Plan de Igualdad del Ayuntamiento se estructura de la forma que se describe en este apartado:
  - I. Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.
  - II.- Plan de Medidas, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género.
  - III.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el Ayuntamiento.
- El Plan de Igualdad del Ayuntamiento, tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.
- Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, como señala la normativa, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- La elaboración del presente Plan es el resultado de un proceso dinámico y consensuado con las y los responsables de la Concejalía de Igualdad y Personal del Ayuntamiento y sobre todo con sus empleadas y empleados públicos.

## 8. INFORME DIAGNÓSTICO

Para alcanzar los objetivos indicados se ha considerado conveniente combinar diferentes enfoques y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa y cuantitativa con la finalidad de otorgar mayor validez a los resultados a obtener.

**Objetivo 1:** Conocer las diferentes condiciones y posiciones socio laborales de mujeres y hombres en el Ayuntamiento

**Método:** a partir de la explotación de la base de datos interna se ha realizado un análisis estadístico de la plantilla de trabajadores/as comparativo por sexo.

Indicadores objetivos de la plantilla de trabajadores/as

- Por sexo y grupos de edad
- Representación equipo de gobierno/representación sindical
- Por vínculo contractual con el Ayuntamiento
- Distribución de la plantilla por Categorías profesionales
- Distribución de la plantilla por niveles
- Por retribución salarial

**Objetivo 2:** Conocer la opinión y percepción de los empleados y empleadas públicos sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad

**Método:** se ha realizado una encuesta dirigida a 117 empleados/as públicos en plantilla en el mes de noviembre de 2023.

- Población de estudio: funcionarios/as y personal laboral.
- Muestra: 28 entrevistas válidas. En términos porcentuales se ha obtenido respuesta del 24% de la población de estudio.

Dimensiones de análisis:

- Percepción de la plantilla sobre la desigualdad de género
- Déficits y carencias internas de la institución
- Promoción y formación interna
- Comportamientos y actitudes sexistas
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Estrategias sugeridas para alcanzar la equidad

## 9. SITUACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

### Sexo

La plantilla del Ayuntamiento de La Carlota a 31 de diciembre de 2023 estaba compuesta por 117 personas.

El 51% son mujeres y el 49% son hombres, por lo que podemos afirmar que estamos ante una administración pública con presencia equilibrada de mujeres y hombres en tanto que cualquiera de los dos sexos está presente al menos en un 40% y en un porcentaje inferior al 60%.

En este caso no solo es equilibrada sino que se acerca a la paridad entre ambos sexos.

**Tabla 1. Plantilla desagregada por sexo.**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	60	51%	57	49%	117

*Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento*

### Sexo y grupos de edad

Atendiendo a la edad de la plantilla, observamos un **moderado grado de envejecimiento**: el 42,73% tiene 50 o más años, coincidiendo en porcentaje con el tramo que representan las personas entre 41 y 50 años.

El 14,5% son personas jóvenes, ya que el tramo entre 31 y 40 años representa el 13,68% y el 0,85% son personas menores de 30 años.

Por grupos de edad, el **peso de las mujeres en las diferentes bandas de edad es proporcional** respecto a los hombres, tan sólo **entre las personas menores de 30 años es donde las mujeres no están representadas**. En la banda 31-40 años el peso proporcional de las mujeres es superior a los hombres, por lo que los tramos más jóvenes están más representados por mujeres.

Es ligeramente inferior el porcentaje de hombres en el tramo 41-50 y ligeramente superior en el tramo de mayores de 50 años.

**Tabla 2. Distribución de la plantilla por edad.**

Distribución de la plantilla por edades						
Bandas de edades		% Mujeres		% Hombres	Total (personas)	Total %
Menos de 30 años	0	0	1	1,75%	1	0,85%
31- 40 años	10	16,67%	6	10,53%	16	13,68%
41 - 50 años	24	40%	26	45,6%	50	42,73%
Mayor de 50	26	43,33%	24	42,11%	50	42,73%
TOTAL	60		57		117	

### Representación equipo de gobierno/sindical

Existe una representación equilibrada (60-40) en la representación del equipo de gobierno de la actual legislatura, con una representación del 57% de hombres frente al 43% de mujeres.

**Tabla 3. Equipo de gobierno**

		Mujeres	Hombres
<b>Equipo de Gobierno</b>		3	4
<b>% TOTAL</b>	F	43%	57%

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento

También es equilibrada, en este caso la representación actual de la parte social, donde las mujeres representan el 66,6% frente al 33,3% de los hombres.

**Tabla 4. Representación sindical distribuida por sexo**

	Mujeres	Hombres
<b>Delegadas/os de Personal</b>	6	1
<b>% TOTAL</b>	66,6%	33,3%

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento

### Vínculo contractual con el Ayuntamiento

El **55% de la plantilla está vinculada contractualmente con la institución como personal funcionario/a y el 45%** a través de la figura de personal laboral.

Destaca la cercanía a la paridad del **personal laboral**, en el que el 53% son mujeres frente al 47% de hombres.

En el caso de las personas **funcionarias de carrera**, el dato es totalmente paritario, al ser idéntico para hombres y para mujeres, representando el 50% cada uno de los sexos.

**En todo caso, es de destacar la proporcionalidad de la plantilla municipal.**

**Tabla 5. Plantilla en función de la vinculación**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
<b>Personal Laboral</b>	28	53%	25	47%	53	45%
<b>Personal Funcionario/a</b>	32	50%	32	50%	64	55%

Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento



### **Distribución de la plantilla por Categorías profesionales**

El 69% de la plantilla se concentra en los grupos C1 y C2.

Es de destacar la paridad del grupo C1 en el que se concentra el mayor número de mujeres y hombres, representando en total un 43% de la plantilla.

Sin embargo, en el grupo C2, encontramos que un 35% de sus integrantes son mujeres y un 65% son hombres, representando en total un 26% de la plantilla.

En el grupo AP solo tenemos una persona, en este caso mujer, que representa la totalidad del grupo.

En el grupo OAP, que representa el 8,5% de la plantilla, el porcentaje está formado por un 80% de mujeres y un 20% de hombres.

En un nivel superior, el grupo A1, que es el más alto dentro de un Ayuntamiento, representa un 9,4% de la plantilla y está formado por un 45% de mujeres y un 55% de hombres.

Por último, el grupo A2, representa el 12% de la plantilla y se compone en un 64% de mujeres y en un 36% de hombres.

De acuerdo con estos datos, podemos concluir que la presencia de mujeres en los distintos grupos del Ayuntamiento, cumple con el principio de igualdad, siendo además mayor la presencia de mujeres en los grupos superiores (A2, OAP, C1 y AP), y menor en los grupos (A1 y C2) donde la presencia de hombres es mayor.

**Tabla 6. Plantilla por categorías profesionales**

<b>Distribución de la plantilla por categorías profesionales</b>						
<b>Denominación de categorías</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%Total</b>
<b>Grupo A1</b>	5	<b>45%</b>	6	<b>55%</b>	11	<b>9,4%</b>
<b>Grupo A2</b>	9	<b>64%</b>	5	<b>36%</b>	14	<b>12%</b>
<b>Grupo (OAP)</b>	8	<b>80%</b>	2	<b>20%</b>	10	<b>8,5%</b>
<b>Grupo C1</b>	26	<b>52%</b>	24	<b>48%</b>	50	<b>43%</b>
<b>Grupo C2</b>	11	<b>35%</b>	20	<b>65%</b>	31	<b>26%</b>
<b>GRUPO (AP)</b>	1	<b>100</b>	0	<b>0</b>	1	<b>0,9%</b>

*Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento*

### **Distribución de la plantilla por niveles**

El complemento de destino es el complemento económico que corresponde al nivel del puesto de trabajo que se desempeña o que se haya consolidado.

De acuerdo con la tabla, observamos que de la plantilla que recibe un menor complemento de destino, de nivel 10 a 12, un 25% son mujeres y un 75% son hombres, representando un 3% de la plantilla total del Ayuntamiento.

En el siguiente nivel se encuentra la plantilla que recibe un complemento de destino de nivel 14 a 16, compuesto en un 10% de mujeres y en un 90% de hombres, y constituyendo un 16% de la plantilla total.

En el complemento de destino de nivel 18 a 22, encontramos a la mayor parte de la plantilla, un 52%, constituido por un 44% de mujeres y un 52% de hombres.

En el siguiente nivel, de 23 a 25 encontramos que un 54% son mujeres y un 46% son hombres, representando un 9% del total de la plantilla.

Por último, la plantilla que recibe un complemento de destino de nivel superior a 26, supone un 20% de la plantilla total y se compone en un 65% de mujeres y en un 35% de hombres.

Resumiendo, se observa que existe paridad en los distintos niveles de complemento de destino, siendo además superior el número de mujeres que reciben los niveles más altos, aunque también se concentran en los niveles más bajos. Siendo los hombres mayoritarios en el nivel intermedio.

**Tabla 7. Plantilla por nivel**

<b>Distribución de la plantilla por nivel</b>						
<b>Denominación de categorías</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%Total</b>
<b>Nivel 10-12</b>	1	<b>100%</b>	0	0	1	<b>0,9%</b>
<b>Nivel 13-16</b>	8	<b>80%</b>	2	20%	10	<b>9%</b>
<b>Nivel 17-22</b>	37	<b>46%</b>	44	54%	81	<b>69%</b>
<b>Nivel 23-25</b>	9	<b>64%</b>	5	36%	14	<b>12%</b>
<b>Nivel &gt;26</b>	5	<b>45%</b>	6	55%	11	<b>9%</b>

*Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento*

### **Retribución salarial**

---

La retribución salarial de la plantilla de trabajadores es resultado de varios factores: el grupo de titulación, el vínculo contractual (funcionario/ personal laboral), el grupo competencial, la antigüedad, etc. Un análisis general de las nóminas del año 2023 refleja unas percepciones salariales medias de las mujeres de 9.213 euros y unas percepciones salariales medias de los hombres de 14.960 euros, lo que supone una brecha salarial 5.747 euros de media en favor de los hombres.

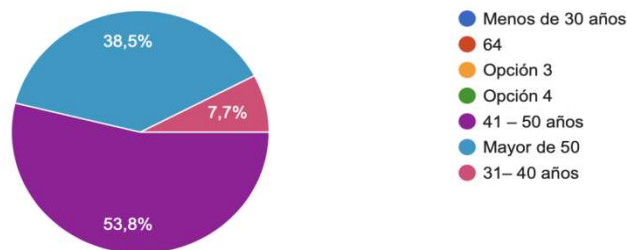
## 10. PERCEPCION Y SENSIBILIZACION DE LA PLANTILLA SOBRE LA IGUALDAD DE GENERO

En este apartado, con el objetivo de detectar los déficits y/o brechas entre mujeres y hombres, vamos a exponer los principales resultados obtenidos en la encuesta realizada a la plantilla municipal.

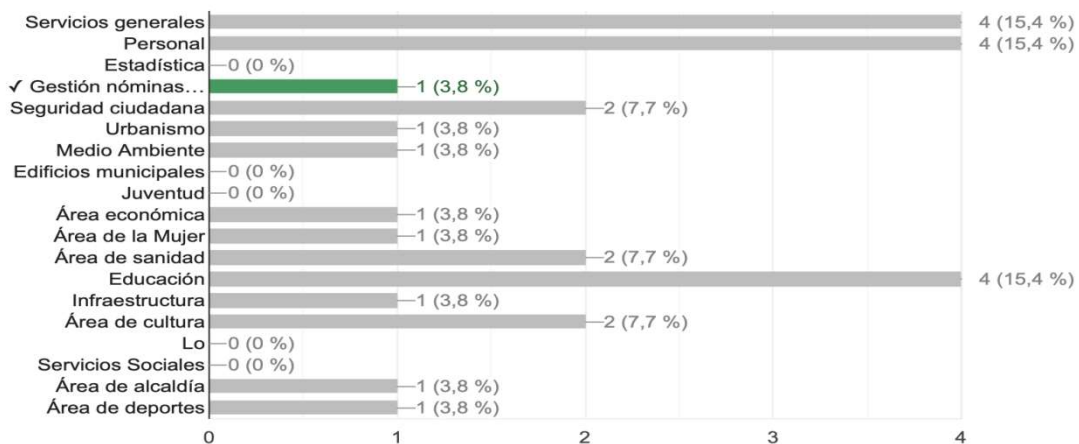
Como se indica en el apartado metodológico el 24 % de la plantilla (28 personas) han contestado amablemente a todas las cuestiones planteadas.

El 71,4% de las personas que han contestado la encuesta son mujeres (20) frente al 28,6% de hombres (8).

Por edad han participado mayoritariamente el tramo de las personas entre 41 y 50 años (53,8%), seguidas de las personas mayores de 50 años (38,5%) y por último la franja de 31-40 años (7,7%)



De entre las áreas que han participado destacan las de Servicios generales, personal y educación (15,4% respectivamente).

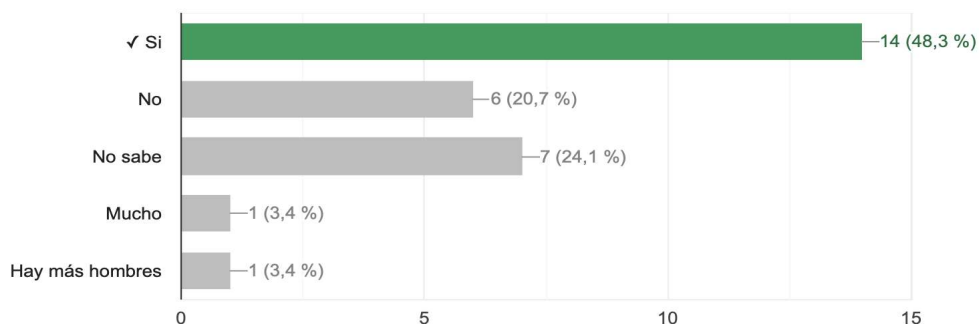


### Percepción de la plantilla de trabajadores sobre la igualdad de oportunidades

El 82,8 % de la muestra de entrevistados/as considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un tema que interesa a las personas trabajadoras del Ayuntamiento. El nivel de compromiso de las personas que han contestado al cuestionario es muy elevado, no obstante será necesario implicar a la totalidad de la plantilla durante el periodo de vigencia del plan y aumentar la participación activa de la misma.

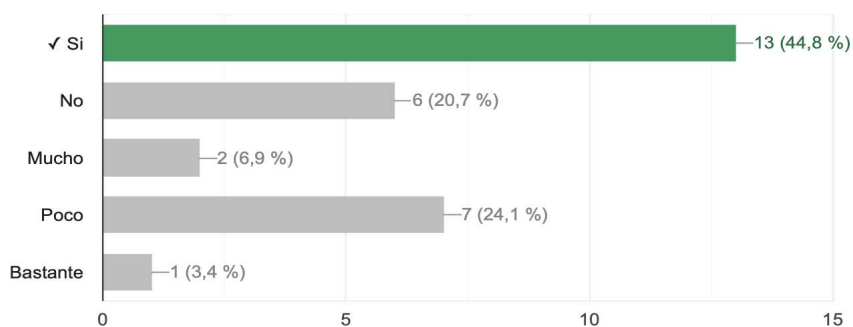
El 48,3% considera que existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla del Ayuntamiento, frente a un 20,7% que considera lo contrario. Es de destacar que un 24,1% desconoce este hecho por lo que será necesario realizar actuaciones de difusión de la realidad de la plantilla municipal.

**Tabla 3. Proporción equilibrada entre sexos**

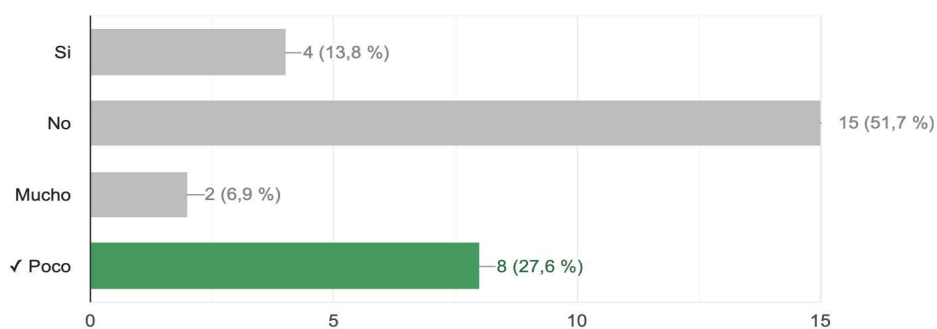


En cuanto a los comportamientos, comentarios y/o actitudes machistas, que se observan en el día a día, destaca que es inferior en el entorno laboral que fuera de él. Como se puede observar en las tablas

**Tabla 4. Actitudes machistas fuera del entorno laboral**

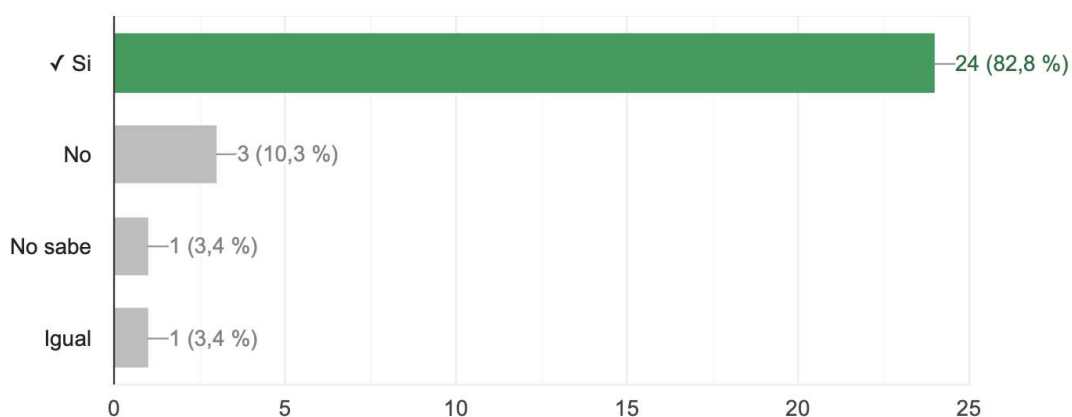


**Tabla 5. Actitudes machistas en el entorno laboral**



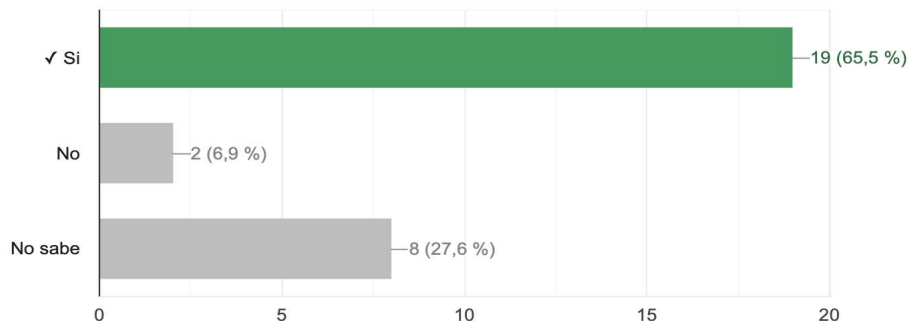
Sobre si los hombres y las mujeres son tratados de forma igual en el departamento/área en el que trabaja, el 82.8% considera que si existe igualdad en el trato entre mujeres y hombres.

**Tabla 6. Igualdad de trato.**

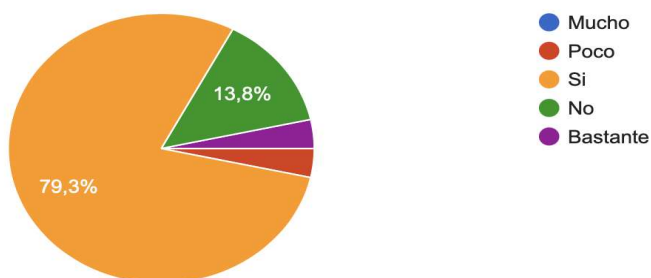


El 65,5% (19) conoce que el Ayuntamiento ha realizado o está realizando actividades con relación a la igualdad entre los/as trabajadores y trabajadoras de la plantilla, frente al 6,9% (2) que no lo considera y el 27,6% (8) lo desconoce. Aunque el porcentaje es alto, será necesario profundizar los próximos años en la difusión de las actividades en materia de igualdad que realiza el Ayuntamiento.

**Tabla 7. Actividades igualdad Ayuntamiento**



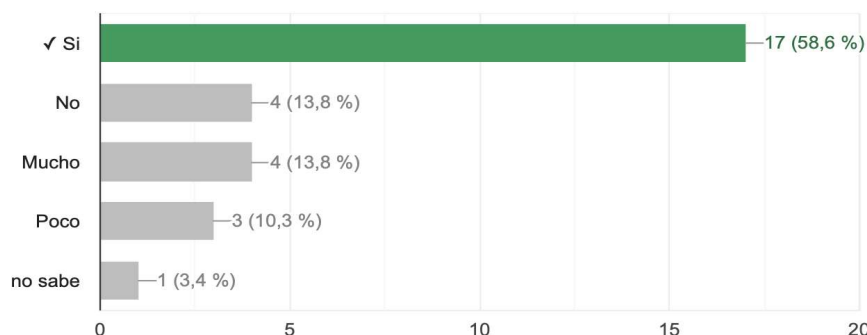
Una gran mayoría considera que las infraestructuras de los edificios públicos municipales (vestuarios, aseos, mobiliario, etc.) están diseñadas teniendo en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.



**Ilustración 1. Adecuación infraestructuras**

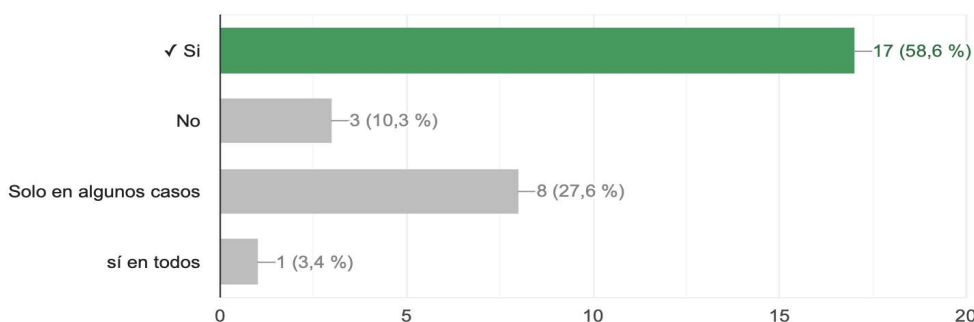
Un porcentaje muy importante de las personas que han contestado la encuesta piensan que el uso de lenguaje no sexista es importante para erradicar la discriminación entre mujeres y hombres.

**Tabla 8. Importancia lenguaje no sexista**

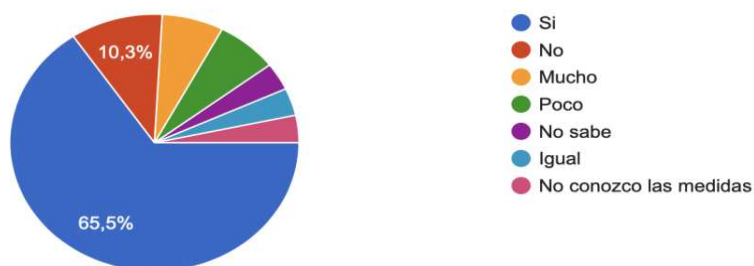


El 58,6% considera que se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa del Ayuntamiento (documentos internos, página web, folletos informativos, correos electrónicos...), frente al 10,3% que considera que no se utiliza o el 27,6% que considera que solo se utiliza en algunos casos.

**Tabla 9. Uso lenguaje no sexista**



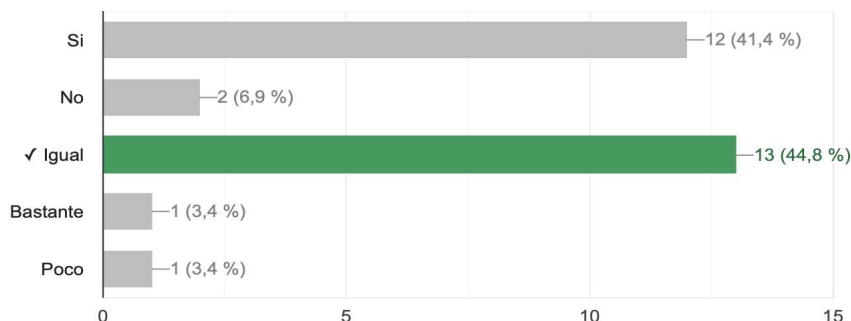
En cuanto a las **medidas de conciliación**, un porcentaje alto considera suficientes las medidas adoptadas por el Ayuntamiento sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.



**Ilustración 2. Medidas conciliación.**

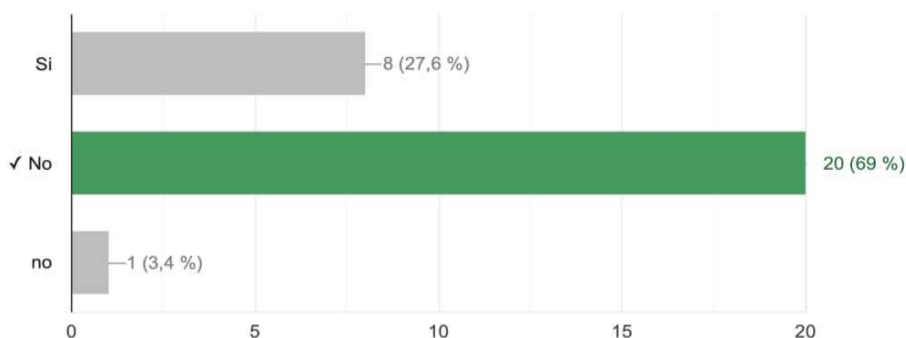
Sobre si las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento hacen más uso que los hombres de los permisos o de la reducción de jornada para atender familiares y/o hijos, un frente porcentaje de 44,8% considera que el uso es igual, frente al 41,4% que considera que las mujeres hacen un uso mayor.

**Tabla 10. Uso medidas conciliación.**



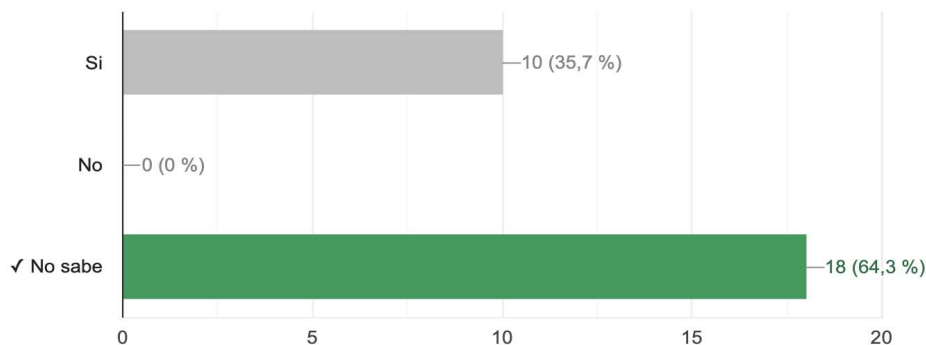
Sobre si han utilizado en los últimos cuatro años una medida de conciliación.

**Tabla 11. Uso medidas conciliación.**



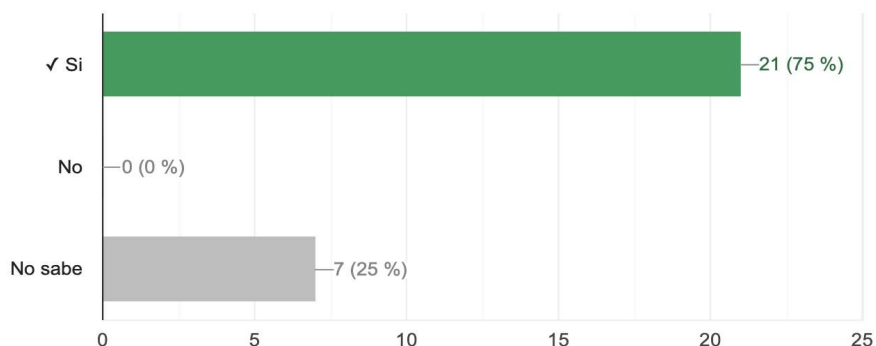
En cuanto al compromiso con la igualdad, es necesario mayor difusión de las medidas de igualdad, ya que un porcentaje muy elevado no las conoce, desconociendo un 64,3% si existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte del Ayuntamiento con la igualdad entre mujeres y hombres.

**Tabla 12. Compromiso con la igualdad**



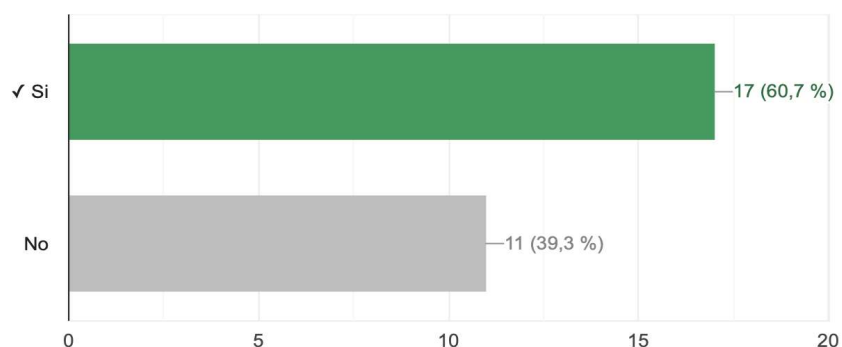
Si conoce el 75% de las personas que han contestado la encuesta, que se ha realizado en el Ayuntamiento, en los últimos cuatro años, alguna formación en materia de igualdad para los trabajadores y trabajadoras.

**Tabla 13. Formación igualdad**



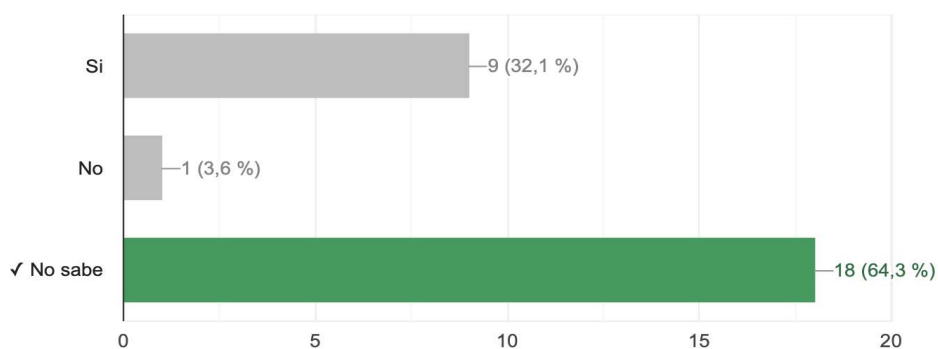
Mientras que el 60,7% ha realizado en los últimos cuatro años, alguna formación en materia de igualdad.

**Tabla 14. Formación realizada en materia de igualdad**



Existe un porcentaje muy elevado de personas que desconocen la implantación de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo (64,3%) por lo que deberá aumentarse la difusión del mismo.

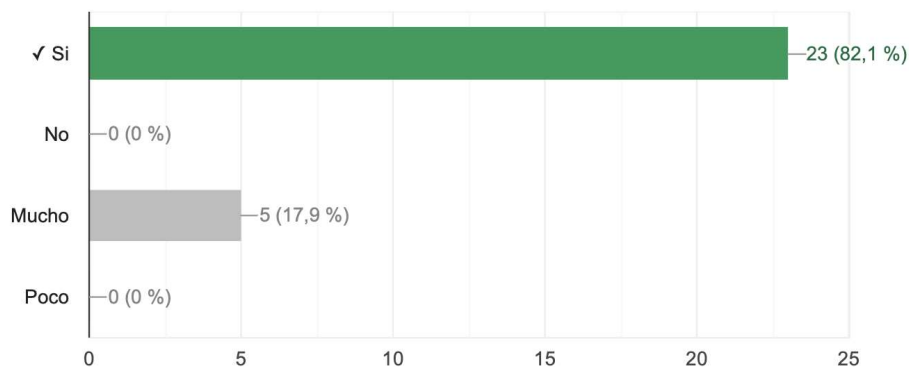
**Tabla 15. Protocolo acoso sexual y por razón de sexo.**





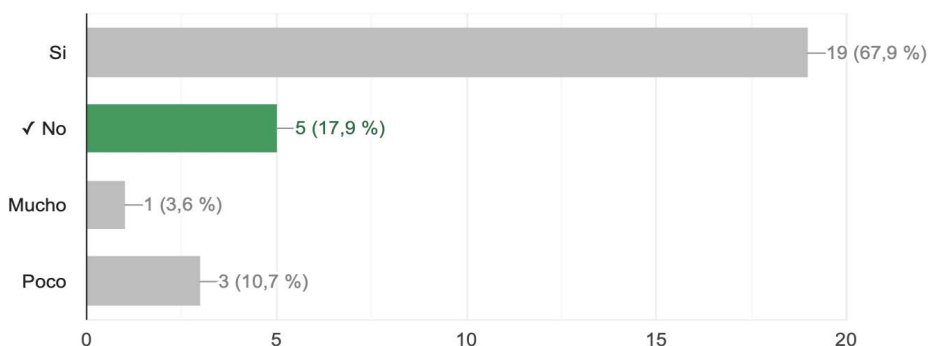
Sobre si se considera important que la plantilla del Ayuntamiento disponga de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la totalidad de las personas encuestadas lo consideran de forma positiva un porcentaje muy elevado (82,1%) lo considera importante y el 17,9% muy importante.

**Tabla 16. Importancia protocolo acoso sexual y por razón de sexo.**



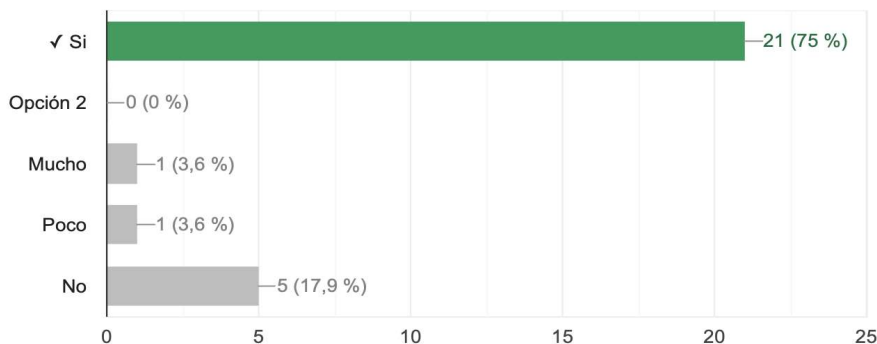
Sobre si es necesario aplicar en el Ayuntamiento algún tipo de actuación para detectar micro machismos, el 71,5% lo consideran interesante frente al 17,9% que no lo consideran necesario y el 10,7% que lo consideran poco necesario.

**Tabla 17. Necesidad actuaciones micro machismo**



Por último, si consideran necesario aplicar en el Ayuntamiento algún tipo de actuación para detectar casos de violencia de género el 78,6% frente al 17,9% que no lo consideran necesario y el 3,6% que lo consideran poco necesario.

**Tabla 18. Necesidad actuaciones violencia género**



## 11. MEDIDAS DE IGUALDAD, CALENDARIO, APLICACION Y SEGUIMIENTO

### 11.1. Áreas de intervención, objetivos y actuaciones

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento e identificados los principales problemas y necesidades, procede proponer las medidas que conduzcan a la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades que deben abordarse e incorporarse para hacer efectiva la igualdad en la institución.

A continuación, se exponen los objetivos generales del Plan por área de intervención, y en las páginas siguientes las actuaciones específicas por áreas. En total el Plan se vertebra en torno a **cinco áreas de intervención, cinco objetivos generales, dieciséis objetivos específicos y cincuenta y ocho actuaciones.**

Áreas de intervención	Objetivos generales	Objetivos específicos
<b>Área 1. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad</b>	Favorecer y consolidar un cambio de una cultura comprometida con la igualdad de género y oportunidades entre la plantilla de trabajadores y trabajadoras.	1.1. Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal. 1.2. Alcanzar la paridad en la representación 1.3. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan de Igualdad 1.4. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
<b>Área 2. Empleo: acceso y desarrollo de la carrera profesional</b>	Promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, especialmente en los cuerpos o escalas en los que estas se encuentran infra representadas.	2.1 Evitar la segregación horizontal y vertical. 2.2. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos 2.3. Promover la igualdad salarial.
<b>Área 3. Conciliación vida laboral, personal y familiar</b>	Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las empleadas y empleados	3.1. Difusión medidas conciliación. 3.2. Teletrabajo. 3.3. Desconexión digital.
<b>Área 4. Formación en igualdad</b>	Realizar una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de género y de oportunidades en todos los ámbitos de la institución para conseguir la plena equidad entre mujeres y hombres.	4.1. Garantizar acciones formativas en materia de igualdad. 4.2. Medidas para el impulso de la igualdad. 4.3. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas. 4.4. Asegurar la participación de hombres en las acciones formativas en materia de igualdad y contra la violencia de género.
<b>Área 5. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo</b>	Realizar una labor continua de sensibilización y actuaciones concretas para garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	5.1. Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. 5.2. Sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

## Área 1. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad

### Objetivo específico: 1.1. Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1.1. Incorporar la perspectiva de género en todos y cada uno de los ámbitos en los que tiene competencia el Ayuntamiento	Alcaldía Todas las Delegaciones	Permanente	Perspectiva de género incorporada
1.1.2. Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento.	Alcaldía Todas las delegaciones	Permanente	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad
1.1.3. Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc.	Todas las Delegaciones	Permanente	Porcentaje de documentos con la variable sexo incluida
1.1.4. Procurar la concesión equilibrada de distinciones entre mujeres y hombres.	Alcaldía Todas las delegaciones	Permanente	Número distinciones concedidas desagregado por sexo
1.1.5. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Delegación Personal	Permanente	Número de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género
1.1.6. Crear un buzón de la igualdad para recibir consultas, aportaciones, sugerencias, etc.,	Delegación igualdad	Permanente	Actualización desarrollada. Consultas/aportaciones/sugerencias recibidas. Respuestas/ actuaciones realizadas
1.1.7. Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.	Todas las delegaciones	Permanente	Número de incidencias registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipados. Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.
1.1.8. Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género.	Delegación igualdad	Temporal	Acciones de difusión realizada. Tipo y número de canales de difusión utilizados.

### Objetivo específico: 1.2. Alcanzar la paridad en la representación.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.2.1. Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y especialmente en las mesas de negociación y comisiones, por parte del Ayuntamiento y de los sindicatos.	Alcaldía Todas las delegaciones Representes trabajadores/as	Permanente	Número de personas que forman parte de los órganos de representación desagregado por sexo. Número de personas liberadas desagregado por sexo

**Objetivo específico: 1.3. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan de Igualdad.**

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.3.1. Creación Comisión de Igualdad, encargada de aplicar, hacer seguimiento y evaluar Plan de Igualdad	Alcaldía Delegación Personal Delegación Igualdad Representes trabajadores/as	Un mes desde su aprobación	Creación comisión
1.3.2. Informar y dar difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla	Delegación Personal	Permanente	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
1.3.3. Realizar el seguimiento y evaluación de Plan de Igualdad	Comisión igualdad	Semestral/ Anual	Número de reuniones. Número seguimientos Número evaluaciones
1.3.4. Realizar presentación del informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	Alcaldía Delegación Personal Delegación igualdad Representes trabajadores/as	Temporal	Presentaciones realizadas
1.3.5. Actualización del diagnóstico.	Comisión igualdad	Anual	Número de actualizaciones Número evaluaciones

**Objetivo específico: 1.4. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.**

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.4.1. Crear la Guía para el uso inclusivo del Lenguaje en el Ayuntamiento.	Delegación igualdad	Temporal	Creación
1.4.2. Difundir la Guía para el uso inclusivo del Lenguaje en el Ayuntamiento.	Delegación personal	Permanente	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados
1.4.3. Incluir cursos de formación en lenguaje inclusivo, y fomentar la asistencia del personal directivo y de recursos humanos.	Delegación personal Delegación igualdad	Temporal	Número de cursos realizados Número de personal asistente, desagregado por sexo
1.4.4. Revisar los contenidos para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Todas las delegaciones	Permanente	Número de contenidos revisados
1.4.5. Revisar cualquier tipo de documento administrativo, solicitudes, bases de convocatoria, material didáctico formativo, impresos, etc., para su adecuación al lenguaje inclusivo.	Todas las delegaciones	Permanente	Número de documento revisados

1.4.6. Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.	Todas las delegaciones	Permanente	Número de iniciativas para la utilización de imágenes no sexistas y/o estereotipadas.
1.4.7. Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género.	Delegación igualdad	Temporal	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.

## Área 2. Empleo, acceso y carrera profesional

### 2.1. Evitar la segregación horizontal y vertical.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1.1. Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de la oferta de empleo público y sistemas de promoción.	Delegación Personal	Temporal	Informe
2.1.2. Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección de turno libre, promoción interna y provisión de puestos cuando haya infra representación	Delegación Personal	Temporal	Informe
2.1.3. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género.	Delegación Personal	Temporal	Número de contenidos incorporados Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género realizadas.
2.1.4. Presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.	Delegación Personal	Temporal	Porcentaje de personas que constituyen cada tribunal y órgano, desagregado por sexo.

### 2.2. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.2.1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.	Delegación Personal	Temporal	Modelo de procedimientos de selección
2.2.2. Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.	Delegación Personal	Temporal	Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo
2.2.3. Incluir acciones positivas en los criterios de desempate en las candidaturas, al final del proceso de adjudicación de puestos en procesos de provisión, cuando exista infra representación.	Delegación Personal	Temporal	Número de ocasiones en las que se ha incluido. Número desagregado por sexo de personas beneficiarias.
2.2.4. Valorar las acciones formativas de igualdad de género en los procesos de provisión de puestos.	Delegación Personal	Temporal	Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la medida.

2.2.5. Fomento de la participación de mujeres en acciones formativas vinculadas a la promoción profesional	Delegación Personal	Temporal	Nº de mujeres participantes en estas formaciones
--	---------------------	----------	--

### 2.3. Promover la igualdad salarial.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.3.1. Informe sobre retribuciones desde la perspectiva de género para cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Análisis de Retribuciones y Complementos Salariales
2.3.2. Informe Valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Realización del informe

## Área 3. Conciliación vida laboral, personal y familiar

### 3.1. Difusión medidas conciliación

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1.1. Creación de un documento específico que recoja todas las medidas de conciliación.	Delegación Personal	Temporal	Elaboración de este documento
3.1.2. Difusión del documento que recoja todas las medidas específicas en materia de conciliación entre todo el personal del Ayuntamiento	Delegación Personal	Permanente	Difusión y método de la misma de este documento
3.1.3. Facilitar información (nº solicitudes, denegaciones,...) a la Comisión de Igualdad sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral desagregada por sexo con una periodicidad anual.	Delegación Personal	Permanente	Nº de permisos
3.1.4. Realizar campañas para la difusión y utilización de los permisos excedencias y licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad desde la perspectiva de género, y dar a conocer los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género en materia de permisos y jornadas.	Delegación Personal	Temporal	Nº de campañas realizadas

### 3.2. Teletrabajo

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.2.1. Realizar un estudio sobre los puestos de RPT susceptibles de teletrabajo, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas, desagregado por sexo.	Delegación Personal	Temporal	Elaboración de este documento

### 3.3. Desconexión digital

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.3.1. Fomentar medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital.	Delegación Personal	Temporal	Nº medidas desarrolladas

## Área 4. Formación en Igualdad

### 4.1. Garantizar acciones formativas en materia de igualdad

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1.1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que imparta el Ayuntamiento.	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Informe anual
4.1.2. Fomentar y facilitar al personal cuyo puesto de trabajo guarden relación directa con esta materia la posibilidad de una formación específica en Igualdad de Género.	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Informe anual
4.1.3. Fomentar y facilitar al personal cuyo puesto de trabajo guarde relación directa con esta materia la posibilidad de una formación específica en Violencia de género y violencia sexual.	Delegación Persona Delegación igualdad	Temporal	Informe anual
4.1.4. Realizar cursos de formación obligatoria en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género y violencia sexual para la plantilla de la Policía Municipal.	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Número de cursos realizados Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y graduación
4.1.5. Realización de cursos de formación en igualdad de género y en materia de prevención a la violencia de género y violencia sexual, específicos, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Número de cursos realizados, por cada temática. Porcentaje de personal asistente, desagregado por sexo y servicio, cada año.

#### 4.2. Medidas para el impulso de la igualdad

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.2.1. Desarrollo de formación específica sobre seguimiento del Plan de Igualdad para las personas encargadas del cumplimiento del mismo	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Formación llevada a cabo Nº de personas que participan en la formación Cuestionario de evaluación de la formación
4.2.2. Incluir en la formación en prevención de riesgos laborales a toda la plantilla, la perspectiva de género	Delegación Personal Delegación igualdad Delegación igualdad	Temporal	Formación llevada a cabo Nº de personas que reciben este tipo de formación
4.2.3. Formación en género específica para los puestos de dirección y mandos intermedios, incluyendo a las personas encargadas de valorar e intervenir en los procesos de selección y promoción.	Delegación Personal Delegación Igualdad	Temporal	Realización de la formación Cuestionario de evaluación de la formación

#### 4.3. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.3.1. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres como personal formador, ponente y coordinador de acciones formativas del Plan de Formación municipal.	Delegación Personal Delegación igualdad	Temporal	Porcentaje de personal docente, ponente, coordinador en cada curso, desagregado por sexo.
4.3.2. Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de mujeres en cursos de formación específica para el desarrollo de su carrera profesional.	Delegación Personal	Temporal	Número de acciones realizadas Porcentaje de mujeres Beneficiarias por curso.
4.3.3. Realizar formación obligatoria en horario laboral.	Delegación Personal	Temporal	Número de cursos programados fuera del horario laboral. Porcentaje de personas que realizan cursos fuera del horario laboral, desagregado por sexo.



#### 4.4. Asegurar la participación de hombres en las acciones formativas en materia de igualdad y contra la violencia de género y violencia sexual.

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.4.1. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres como personal formador, ponente y coordinador de acciones formativas del Plan de Formación municipal.	Delegación Personal Delegación Igualdad	Temporal	Porcentaje de personal docente, ponente, coordinador en cada curso, desagregado por sexo.
4.4.2. Realizar acciones de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual, en la que se fomentará la asistencia de hombres en la formación que se realice.	Delegación Personal Delegación Igualdad	Temporal	Número de acciones realizadas Porcentaje de mujeres beneficiarias por curso.
4.4.3. Formación específica para el personal de recursos humanos sobre violencia de género y violencia sexual y derechos de las víctimas.	Delegación Personal Delegación Igualdad	Temporal	Número de cursos programados. Porcentaje de personas que realizan cursos desagregado por sexo.

### Área 5. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

#### 5.1. Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1.1 Creación de un protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral que garantice la confidencialidad y la dignidad de las víctimas.	Delegación Personal Delegación Igualdad	Temporal	Documento elaborado Nº de medidas implantadas dentro del protocolo
5.1.2. Creación correo electrónico para realizar consultas y solicitar asesoramiento sobre Protocolo.	Delegación Personal	Temporal	Implantación correo electrónico Número correos recibidos
5.1.3. Memoria sobre situaciones acoso	Delegación Personal Delegación Igualdad	Anual	Realización memoria
5.1.4. Plan de difusión del protocolo entre la plantilla.	Delegación Personal	Permanente	Protocolo difundido Nº de personas de la plantilla a los que se les hace llegar el protocolo.

## 5.2. Sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

MEDIDAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACION	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.2.1. Curso formación en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Incluido el ámbito digital y los delitos contra la libertad sexual.	Delegación Igualdad	Temporal	Formación realizada Nº de personas de la plantilla que han recibido la formación Cuestionario de evaluación de la formación
5.2.2. Elaboración de materiales para identificar y detectar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, incluido el ámbito digital.	Delegación Igualdad	Temporal	Nº materiales elaborados
5.2.3. Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y protocolos de denuncia de casos de acosos sexual y por razón género en el ámbito laboral.	Delegación Igualdad	Temporal	Nº de campañas llevadas a cabo Nº de personas que solicitan información a través de estas campañas

## 11.2. Cronograma de ejecución de las actuaciones propuestas

El siguiente cuadro se indica los hitos temporales del Plan desagregados en cuatro trimestres por año, señalando el marco temporal estimado de inicio de cada una de las actuaciones.

Áreas	Actuaciones	2024				2025				2026				2027			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
<b>Área 1. Sensibilización, difusión y comunicación para la igualdad</b>																	
Objetivo 1	1.1.1.																
	1.1.2.																
	1.1.3.																
	1.1.4.																
	1.1.5.																
	1.1.6.																
	1.1.7.																
	1.1.8.																
Objetivo 2	1.2.1.																
Objetivo 3	1.3.1.																
	1.3.2.																
	1.3.3.																
	1.3.4.																
	1.3.5.																
Objetivo 4	1.4.1.																
	1.4.2.																
	1.4.3.																
	1.4.4.																
	1.4.5.																
	1.4.6.																
	1.4.7.																
<b>Área 2. Empleo, acceso y carrera profesional.</b>																	
Objetivo 1	2.1.1.																
	2.1.2.																
	2.1.3.																
	2.1.4.																
Objetivo 2	2.2.1.																
	2.2.2.																
	2.2.3.																
	2.2.4.																
	2.2.5.																

Objetivo 3	2.3.1.																			
	2.3.2.																			

**Área 3. Conciliación vida laboral, personal y familiar.**

Objetivo 1	3.1.1.																				
	3.1.2.																				
	3.1.3.																				
	3.1.4.																				

Objetivo 2	3.2.1.																				
------------	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Objetivo 3	3.3.1																				
------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Área 4. Formación en igualdad**

Objetivo 1	4.1.1																					
	4.1.2																					
	4.1.3																					
	4.1.4																					
	4.1.5																					

Objetivo 2	4.2.1.																					
	4.2.2.																					
	4.2.3.																					

Objetivo 3	4.3.1.																					
	4.3.2.																					
	4.3.3.																					

**Área 5. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**

Objetivo 1	5.1.1.																					
	5.1.2.																					
	5.1.3.																					
	5.1.4.																					

Objetivo 2	5.2.1.																					
	5.2.2.																					
	5.2.3.																					

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

En todo plan, sobre todo los desarrollados por entidades públicas, es necesario establecer mecanismos de evaluación que permitan determinar los logros de éste, tanto del proceso de implantación de las actuaciones y/o actividades como de los resultados obtenidos en las distintas áreas de intervención.

La evaluación es uno de los elementos indispensables en la planificación, entendida como una visión crítica que permite revisar y reorientar las actuaciones. Además, debe ser una estrategia que nos permita tomar decisiones respecto a los diferentes aspectos incluidos en la planificación: objetivos, programas, actuaciones, asignación de recursos, procedimientos, etc.

La evaluación es esencial para la formulación de políticas efectivas, lo que ayuda a garantizar que las políticas y los programas tengan el efecto deseado, proporcionen una buena relación coste-efectividad y no tengan consecuencias negativas imprevistas.

Además, la evaluación de las políticas públicas permite rendir cuentas a la sociedad sobre la utilización de los recursos públicos incrementando así, la transparencia y la participación social.

Por otra parte, contribuye a mejorar el conocimiento sobre los efectos de las acciones llevadas a cabo y de los mecanismos que los explican, fomentando el uso de la evidencia y las buenas prácticas, y, de forma paulatina, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones emprendidas.

En este sentido es necesario implementar unos mecanismos de seguimiento y evaluación interna del plan que permita establecer el grado de ejecución de las actuaciones incluidas en el Plan, así como detectar las dificultades encontradas en su desarrollo.

### **Metodología de la evaluación**

---

Para abordar el proceso de seguimiento y evaluación del Plan se recomienda la adopción de una metodología objetiva y de calidad que permita:

- 1) Identificar qué se va a evaluar.
- 2) Combinar de forma equilibrada la necesidad de conocimiento con los recursos disponibles: dando prioridad a los indicadores que puedan ser automáticamente calculables con los sistemas de información actualmente existentes en el municipio.
- 3) Contar con la participación de todos los agentes involucrados.

Esta metodología se focalizará en los siguientes aspectos: *evaluación de procesos y evaluación de resultados*.

### **Evaluación de procesos**

---

En la evaluación de procesos se pretende conocer y analizar cómo se ha realizado y como se han desarrollado los componentes esenciales de cada una de las actuaciones incluidas en cada una de las áreas de intervención del plan:

- Grado de ejecución y nivel de desarrollo de las actuaciones previstas
- Cumplimiento del calendario propuesto.
- Grado de dificultad detectado en su ejecución y desarrollo

Para realizar la **evaluación de procesos**, la persona/s responsables de la ejecución de las actuaciones cumplimentará una ficha por actuación donde se incluirá la siguiente información:

1. Denominación de la actuación
2. Área de intervención
3. Objetivo general
4. Objetivos específicos
5. Delegación y persona/s responsable/s de su ejecución
6. Acciones desarrolladas
7. Calendarios: fecha/s de realización
8. Grado de ejecución de la actuación con la siguiente valoración:  
1 = no iniciada; 2 = en proceso; 3 = finalizada
9. Grado de desarrollo de la actuación con la siguiente valoración:  
1 = no realizada; 2 = realizada parcialmente; 3= realizada
10. Tipo y grado de problemas detectados en el desarrollo de la actuación

### **Evaluación de resultados**

---

En la evaluación de resultados se pretende conocer y analizar qué se ha hecho, identificando y verificando la relación entre los objetivos específicos y los resultados obtenidos en cada actuación, y estos a su vez con los objetivos generales de cada área de intervención.

La evaluación de resultados es un aspecto determinante en el proceso general de evaluación del Plan debido a que, por un lado permitirá valorar la eficiencia de las actuaciones ejecutadas, y por otro, en función de las aportaciones de las personas responsables de su ejecución, se podrá reconducir a futuro las actuaciones que no hayan obtenido los resultados esperados, así como identificar nuevas necesidades no detectadas previamente que servirán, en última instancia, como elementos metodológicos en la planificación del nuevo plan.

En concreto, se pretende comprobar si los objetivos se han cumplido o no a partir de la observación, medición y valoración cuantitativa y cualitativa de los indicadores de evaluación.

En este sentido se incluyen:

- Grado de cumplimiento de los indicadores de resultados
- Grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales.

Para realizar la evaluación de resultados, la persona/s responsables de la ejecución de las actuaciones cumplimentará una ficha por actuación donde se incluirá la siguiente información:

1. Información cuantitativa del indicador/es de resultados obtenidos en cada actuación
2. Información cualitativa aportada por los departamentos y las personas responsables de cada actuación y por el público objetivos a quienes va dirigida (empleados/as públicos) a través de encuestas de satisfacción realizadas.

## **Responsables del seguimiento y la evaluación del Plan**

---

Para el seguimiento y evaluación se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación en el plazo de un mes desde la aprobación del Plan.

En el seguimiento y evaluación intervendrán las personas, que se designen, que deberán formar parte, al menos, de las áreas de Igualdad y Recursos humanos y contarán con la formación suficiente para acometer esta tarea.

La citada Comisión realizará un seguimiento de cada una de las actuaciones indicadas de forma continua a lo largo del proceso de implementación del Plan.

De las actuaciones de seguimiento y evaluación se dará cuenta por parte de la Comisión constituida al efecto a la Comisión de igualdad para su aprobación.

Conforme a lo establecido en la normativa en vigor, se realizarán evaluaciones intermedias anualmente y una evaluación final.

La evaluación anual deberá aprobarse por la Comisión de igualdad en el plazo máximo de tres meses desde el final de cada ejercicio presupuestario.

La propuesta final de evaluación de Plan será aprobada por la Comisión de igualdad en el plazo máximo de tres meses tras la finalización del mismo.

**PLAN IGUALDAD AYUNTAMIENTO  
LA CARLOTA  
2024 - 2027**

