



AYUNTAMIENTO  
**ALMENDRALEJO**

# II PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL.

## AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.

### 2025-2027



## PREAMBULO

### I

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal avalado por disposiciones internacionales sobre derechos humanos, como la **“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”**, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979), ratificada por España en 1983, que determina en su artículo 3 que *“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”*. Además, en su artículo 4.1 señala que: *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.”*

La Unión Europea recoge las directrices políticas internacionales siguiendo una misma trayectoria de evolución hasta llegar a las dimensiones más activas de las políticas de igualdad de oportunidades y de igualdad de género; desde el Tratado de Roma de 1957 que ya recogía la igualdad de retribución en el trabajo entre hombres y mujeres, hasta los Tratados de Ámsterdam de 1997 y de Lisboa de 2009, que recogen la no discriminación por sexo y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres. Actualmente, la igualdad se configura como uno de los principios fundamentales de la Unión Europea, en este sentido la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), en su artículo 23 determina: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*. Constituyendo la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades, un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En este sentido, destacar la proliferación de Directivas en la materia, entre las que cabe destacar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 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 educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la 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 de los progenitores y los cuidadores, la 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, la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual

2



valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Además, destacar el importantísimo papel del Tribunal de Justicia Europea en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, con las sucesivas sentencias dictadas en esta materia.

La actual Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece una visión, objetivos políticos y acciones, para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y plantea a los Estados miembros abordar mediante acciones concretas la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados.

## II

El artículo 14 de La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así mismo, su artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH en adelante), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de la vida, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. En lo que respecta al ámbito laboral determina, en su artículo 45, la obligatoriedad de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, para lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que se deberán negociar y acordar con los representantes legales de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral. Además, en aplicación del artículo 51, las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva 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 en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y 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

Por lo que concierne a la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en su artículo 7.12 establece que los poderes públicos regionales consideran un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y



cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

Por su parte, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resultando de aplicación a las entidades que integran la Administración Local, concretando en su artículo 5 que las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos previstos en esa ley.

### III

En el ámbito local el artículo 25.2 o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LBRL), atribuye a los municipios la competencia de realizar actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.

En este sentido, el artículo 5. 3 g) de la Ley 3/2019, de 22 de enero, de garantía de la autonomía municipal de Extremadura, el ejercicio de la acción de gobierno de los municipios de Extremadura se llevará a cabo de conformidad con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto Básico del Empleado Público (EBEP en adelante), en su artículo 14 apartados h) 3 i) determina como derechos de carácter individual el respeto y dignidad en el trabajo especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, así como a no ser discriminados por razón de género, o sexo. Además, dentro de los deberes de los empleados públicos que deben conformar el “Código de conducta” y sus “Principios éticos”, regulados por los artículos 52 y 53, determina que el personal deberá actuar respetando la igualdad entre mujeres y hombres, *basando su conducta* en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo.

Finalmente, el EBEP en su Disposición Adicional Séptima, relativa a los Planes de igualdad, obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esa finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Para ello deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

La Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, determina entre los principios y fundamentos de actuación, que ordenan la función pública extremeña, como instrumento para la gestión y satisfacción de los intereses generales que tiene encomendados la administración la de la “Igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres o por razón de orientación sexual o identidad de género”. Y matiza en su artículo 67 2. Relativo al Código de Conducta del personal empleado público que está integrado por los principios éticos y de conducta regulados por el Estatuto Básico del Empleado Público, y se inspira, entre otros, en el principio de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que habrán de presidir la actuación de los empleados públicos en el desempeño de sus cometidos.

Por su parte el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 17, como medida de no discriminación en las relaciones laborales, respecto al establecimiento de planes de igualdad en las empresas dispone que se ajustará a lo dispuesto en esa



Ley, así como en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Añadiendo, en su artículo 85, la obligatoriedad en los convenios colectivos de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

En desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007 se han aprobado dos Reales Decretos que están dirigidos a garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El RD 901/2020 tiene como objetivo que las empresas dispongan de planes de igualdad que contengan un diagnóstico negociado con los agentes sociales y abarquen desde el proceso de selección del personal y la permanencia en una empresa hasta la salida del puesto de trabajo.

Mientras que el RD 902/2020 de igualdad retributiva facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Estos decretos incluyen normas sobre cómo se deberán evaluar los puestos de trabajo para decidir qué es un trabajo de igual valor y evitar infravalorar responsabilidades o cualidades tradicionalmente vinculadas a las mujeres y qué componentes debe tener la auditoría retributiva que deberán poner en marcha todas las empresas con más de 50 trabajadores dentro de su plan de igualdad.

## IV

En sesión plenaria ordinaria del día 26 de febrero de 2018 se aprobó el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Empleados al Servicio del Ayuntamiento de Almendralejo, que fue publicado en el Diario Oficial de Extremadura, número 181, de 17 de septiembre de 2018.

Este Acuerdo que, como novedad establecía un régimen regulador único para el personal funcionario y laboral fijo, incorporó también como novedades, en su Anexo IV, un Plan de Igualdad y, en el Anexo V, un protocolo de Acoso Laboral.

Además, destina su artículo 36 al “Principio de Igualdad de Oportunidades” el principio de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, tendiendo a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A estos efectos se remite al Plan de Igualdad precitado, que ha sido el primer plan de igualdad para el personal de este Ayuntamiento, así como un protocolo de acoso laboral, con la finalidad asegurar el que todas las personas empleadas públicas de este Ayuntamiento disfrutaran un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se viese afectada, dejando patente el rechazo a todo tipo de violencia laboral en todas formas y modalidades.

El I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Almendralejo, contenía 19 acciones a desarrollar en 37 medidas, distribuidas en 5 áreas de trabajo. Para todo ello se disponía un cronograma de desarrollo máximo de tres años. Medidas que, en un porcentaje muy elevado, se han cumplido y se mantienen en vigor, afectando a la



comunicación y transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades; participación equilibrada; conciliación de la vida laboral, personal y familiar; salud laboral; y violencia de género.

No obstante, ateniéndonos a lo dispuesto por la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la necesidad de adaptar el Plan a lo dispuesto por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad; remitirse al Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo; aconsejan la aprobación del II Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Almendralejo.

El II Plan de Igualdad para el personal, además de seguir trabajando en las líneas iniciadas por el anterior, ha de constituirse en el referente de las medidas que se vienen adoptando en la última década para lograr que la igualdad y no discriminación que, como ha quedado reflejado, son principios consagrados en la Constitución y el resto del Ordenamiento Jurídico, sean reales y efectivas en el ámbito del acceso al empleo público, planes de formación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal. Que además se acompañen de un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, desarrollando lo dispuesto tanto por el Acuerdo Regulador de las condiciones de Trabajo entre este Ayuntamiento y el personal a su servicio.

Podríamos concluir que las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto.



## ÍNDICE

### CAPITULO I. DEL COMPROMISO.

**Primera.** Partes que lo conciertan.

**Segunda.** Ámbito personal, territorial y temporal.

**Tercera.** Del compromiso de la entidad.

**Cuarta.** Comunicación a la plantilla.

1ª Garantía del compromiso.

2ª Comunicación a la plantilla.

**Quinta.** Comisión Permanente de Igualdad.

1ª Creación de la comisión permanente.

2ª Funciones.

3ª Régimen de la comisión.

### CAPITULO II. INFORME DIAGNOSTICO

**Sexta.** Ficha técnica.

**Séptima.** Introducción al estudio diagnóstico de género.

1ª Informe del diagnóstico.

2ª Objetivos del diagnóstico.

3ª Metodología, fases y actuaciones a desarrollar.

**Octava.** Contextualización y características generales

**Novena.** Informe diagnóstico.

**Bloque 1. Datos Generales.**

**Distribución del personal por sexo**

- Tabla 1. Plantilla total desagregada por sexo.

**Promedio de edad del personal**

- Tabla 2. Desglose de plantilla por edad.

**Antigüedad del personal por sexo**

- Tabla 3. Desglose de plantilla por antigüedad.

**Bloque 2. Acceso al empleo.**

**Personal por servicio de dependencia**

- Tabla 4. Desglose de plantilla por servicio de dependencia.

**Ofertas de empleo en los últimos 6 meses**

- Tabla 5. Ofertas de empleo convocadas y aspirantes.

**Distribución de personal por puesto de trabajo**

- Tabla 6. Desglose de plantilla por puestos de trabajo.

**Bloque 3. Clasificación profesional.**

**Distribución de personal por grupo de profesión y titulación**

- Tabla 7. Desglose de plantilla por grupo profesional y titulación.



**Porcentaje de plantilla y relación jurídica**

- Tabla 8. Porcentaje de plantilla indicativa de relación jurídica.

**Porcentaje de plantilla estable y de duración determinada**

- Tabla 9. Porcentaje plantilla estable y de duración determinada.

**Distribución de plantilla por tipología de contrato**

- Tabla 10. Desglose de plantilla por tipología de contrato.

**Bloque 4. Promoción y formación.**

**Personal de plantilla por nivel y complemento de carrera profesional**

- Tabla 11. Nivel y complemento de carrera profesional.

**Bloque 5. Auditoría retributiva.**

1ª Introducción a la auditoría retributiva.

2ª Los conceptos retributivos.

3ª Del análisis retributivo.

- Tabla 12. Estudio retributivo por puestos del personal de plantilla
- Tabla 13. Estudio retributivo año 2024 personal plantilla.
- Tabla 14. Estudio percepciones vinculadas a la persona.

**Bloque 6. Ordenación del tiempo de trabajo.**

**Reducción de jornada por medida de conciliación familiar**

- Tabla 15. Reducción de jornada por conciliación familiar.

**Plantilla desagregada por jornada de trabajo**

- Tabla 16. Plantilla desagregada por jornada de trabajo.

**Bloque 7. Representación legal del personal.**

**Representación sindical**

- Tabla 17. Representantes de la Secciones sindicales.

**Representación unitaria**

- Tabla 18. Representación unitaria.

**Bloque 8. Acuerdos con incidencia en materia de personal.**

1ª Análisis de la Estructura Orgánica y de la RPT.

2ª Análisis del Acuerdo Regulador.

3ª Análisis del Calendario Laboral.

**Bloque 9. Lenguaje y comunicación.**

**Bloque 10. Análisis cualitativos**

1ª Análisis del cuestionario del personal.

2ª Análisis del cuestionario de la RLT.

3ª Análisis del cuestionario del equipo de gobierno.

**Novena.** Conclusiones del análisis diagnóstico.

**Décima.** Propuestas de mejoras previas.



### **CAPITULO III. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.**

**Decima Primera.** Principios que seguirán rigiendo en igualdad.

**Decima Segunda.** Objetivos generales.

**Decima Tercera.** Objetivos específicos

**Decima Cuarta.** Descripción de áreas de intervención y medidas

Área 1ª. Comunicación inclusiva e imagen igualitaria de la entidad.

Área 2ª. Transversalidad de género para una transformación de la cultura organizativa.

Área 3ª. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Área 4ª. Salud laboral con enfoque de género.

Área 5ª. Prevención y atención a la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo.

### **CAPITULO IV. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.**

**Decima Quinta.** Plazo de ejecución, priorización de medidas e indicadores.

**Decima Sexta.** seguimiento y evaluación.

**Decima Septima.** Medios y materiales necesarios.

### **CAPITULO V. APROBACIÓN, DIFUSIÓN Y DISCREPANCIAS.**

**Decima Octava.** Aprobación del Plan y su difusión.

**Decima Novena.** Modificación del Plan

**Vigésima.** Procedimiento para solventar posibles discrepancias,





## II PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL.

### AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.

#### CAPITULO I. DEL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.



## **PRIMERA. PARTES QUE LO CONCIERTAN.**

El Plan de Igualdad ha sido elaborado y aprobado por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Personal de este Ayuntamiento y suscrito por el Pleno de la Corporación en el ejercicio de su potestad organizativa.

Comisión Negociadora que se constituyó en virtud de la delegación hecha por acuerdo adoptado en sesión celebrada el día 27 de marzo de 2025 de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de este Ayuntamiento con el voto a favor de las Secciones Sindicales CSIF, UGT y CCOO que, en su conjunto, gozan de la total representatividad sindical en este Ayuntamiento. Finalmente, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos ha suscrito el acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Personal de este Ayuntamiento

## **SEGUNDA. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación general a todo el personal del Ayuntamiento de Almendralejo, con independencia de su relación funcional o laboral, ya sea estructural o coyuntural.

La duración del II Plan de Igualdad del personal se fija en dos años, contados a partir del día siguiente al de su aprobación por el Pleno de la Corporación. Expirado dicho plazo se entenderá vigente hasta la aprobación de un nuevo Plan.

Con la entrada en vigor del II Plan de Igualdad se entiende derogado y sin efectos el primer Plan de Igualdad del Personal de este Ayuntamiento.

## **TERCERA. DEL COMPROMISO DE LA ENTIDAD.**

El objetivo del II Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en el Ayuntamiento de Almendralejo.

Se pretende adoptar un conjunto ordenado de medidas, tras 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.

Medidas que, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se concretarán en la adopción de acciones positivas en favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Junto con él, se aprueba un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, ofreciendo una protección eficaz frente a estos riesgos y garantizando un ambiente de trabajo saludable.

El compromiso de establecimiento y aprobación del II Plan de Igualdad se ha ajustado a los principios generales que se exponen a continuación:

- a) Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta. Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- c) Adoptar medidas de acción positiva 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 esas situaciones, que habrán de ser razonables y proporcionadas en la relación con el objetivo perseguido en cada caso.



## CUARTA. COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA.

**4ª.1.** En cumplimiento del acuerdo adoptado por la Comisión de Igualdad, como medida inicial, el Alcalde de Almendralejo, en virtud de las atribuciones que le confieren las normas de aplicación ha hecho público, en fecha 4 de abril de 2025, la siguiente garantía del de compromiso.

### **“GARANTÍA DEL COMPROMISO**

#### ***Del alcalde con el II Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Almendralejo***

*El Ayuntamiento de Almendralejo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de iniciativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo y género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con la Disposición Adicional Séptima de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y a elaborar y aplicar un plan de igualdad.*

*En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad del Ayuntamiento como Administración Pública, desde las condiciones de acceso, empleo y trabajo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la formación, los servicios y la comunicación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

*Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará al personal de todas las decisiones que se adopten y se proyectará una imagen del Ayuntamiento acorde con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

*Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del II Plan de igualdad que implique mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento y, por extensión, en el conjunto de la sociedad de Almendralejo.*

*Garantía que se hace pública, en cumplimiento de lo adoptado por la Comisión de Igualdad, que será la encargada del desarrollo y el seguimiento del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almendralejo.*

*Aprovechando la ocasión para instar a todo el personal de este Ayuntamiento a que participe en la cumplimentación de los cuestionarios necesarios para elaborar la fase de diagnóstico del II Plan de Igualdad.*

*En Almendralejo, a fecha de la firma electrónica, El Alcalde*

**4ª.2.** En fecha 7 de abril de 2025, a través de una nota informativa de la Señora Presidenta de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, se informó a toda la plantilla del Ayuntamiento del inicio del proceso de elaboración de este II Plan.

En esta comunicación se informaba de la puesta a disposición de todas las personas la posibilidad de cumplimentar los modelos de cuestionarios para la captación de datos para la elaboración de la fase de diagnóstico.

Además, se remitió la garantía del compromiso el compromiso con la igualdad para general conocimiento de todo el personal de este Ayuntamiento



## QUINTA. COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD

**5ª.1.** Por acuerdo adoptado, el día 27 de marzo, en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de este Ayuntamiento se ha determinado la constitución de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad del personal de este Ayuntamiento.

Se han atribuido a esta Comisión, en relación con el II Plan de Igualdad, las siguientes competencias:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Almendralejo.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Considerando que una vez elaborado el II Plan de Igualdad, y ratificado por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de este Ayuntamiento, la importancia de este acuerdo y con el objeto de llevar a cabo su seguimiento así como el su grado de cumplimiento, se crea una Comisión permanente de Igualdad con idéntica estructura y representación que la Comisión Negociadora del Plan. A tal efecto, la misma estará constituida, por

- En representación de la Administración por la persona titular de la Concejalía de Igualdad o la de Recursos Humanos, que ostentará la presidencia.
- En representación del personal empleado público, una persona representante de cada uno de los Sindicatos que formen parte de la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento.
- En calidad de personas asesoras permanentes de la Comisión actuarán con voz, pero sin voto: un agente de igualdad; las Jefaturas de Atención Social y Participación Ciudadana y así como la de Recursos Humanos; el del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (cuando se traten cuestiones relativas a los protocolos de acosos).
- La secretaria la ejercerá la persona que desempeñe la de las Mesas de negociación de los empleados públicos.

En ningún caso podrán formar parte de la Comisión Permanente de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, contemplados en la LOIEMH.

**5ª.2.** Entre sus funciones estará Informar y sensibilizar a la plantilla; velar por el cumplimiento de las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad, así como realizar el seguimiento de su cumplimiento.

La Comisión tiene, igualmente, encomendada la función de elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias que pueda detectar en el desarrollo de sus cometidos al órgano competente para la corrección de las mismas.



**5ª.3.** En lo que respecta a su funcionamiento, la Comisión se reunirá con carácter semestral, para dar cuenta de las actuaciones llevadas a cabo durante dicho período y para impulsar las medidas contenidas en el presente Plan y todas aquellas que puedan promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito que le compete.

Asimismo, la Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando lo determine la Presidencia o lo solicite alguna de las partes para tratar asuntos que no se puedan postergar en atención a su urgencia.

En lo que respecta a la válida composición de la Comisión para tratar los asuntos contenidos en el orden del día, se requerirá en primera convocatoria la presencia efectiva de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos la mitad de cada una de las representaciones sindicales. En segunda convocatoria, media hora después, sólo será necesaria la presencia de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos un representante sindical.

Por lo que respecta a las votaciones, los asuntos se entenderán aprobados por mayoría simple de cada una de las representaciones. Para el acuerdo de la representación de los empleados públicos se estará a la representatividad obtenida en la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento

Cualquier persona que trabaje en el Ayuntamiento podrá poner en conocimiento de la Comisión cualquier situación discriminatoria que se haya producido o que se pueda producir.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En lo referente a los medios y recursos necesarios para la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, este Ayuntamiento adquiere el compromiso de establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacer efectivas las medidas propuestas en dicho Plan de Igualdad.





# SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL.

## AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.

**CAPITULO II.**  
**INFORME DIAGNOSTICO.**  
**Almendralejo, diciembre 2024**



## SEXTA. FICHA TÉCNICA.

FICHA TÉCNICA DEL AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO						
Razón social	Ayuntamiento de Almendralejo					
NIF	P0601100A					
Domicilio social	C/ Mérida, nº 2. Almendralejo (06200)					
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Teléfono	924 67 05 07					
Página web	<a href="http://www.almendralejo.es">www.almendralejo.es</a>					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JOSÉ MARÍA RAMÍREZ MORÁN					
Cargo	ALCALDE					
Telf.	924 67 05 07 Ext. 6160					
e-mail	jmrm.alcalde@almendralejo.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	JULIANA ESTELA MEGÍAS PEÑATO					
Cargo	CONCEJALA DE IGUALDAD					
Telf.	924 67 05 07 Ext. 6153					
e-mail	jemp.concejal@almendralejo.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Descripción de la actividad	AYUNTAMIENTO					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ALMENDRALEJO					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras en diciembre de 2024	Mujeres	142 (41,40%)	Hombres	201 (58,60%)	Total	343
Centros de trabajo	1					
Dispone de departamento de personal	Sí					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
	Mujeres	Hombres	Total			
Representación unitaria y sindical del personal	3	22	25			
Personal por sexo y edad media	47,30	49,03	48,32			



## SEPTIMA. INTRODUCCION AL ESTUDIO DIAGNOSTICO DE GENERO.

La fase previa para el proceso de diseño del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almendralejo se corresponde con la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**7º.1. El Informe del diagnóstico de género** constituye el documento base del trabajo para realizar el II Plan de Igualdad. Se trata de un análisis desde la perspectiva de género que ha supuesto un debate interno en el seno de la Comisión Negociadora de este Plan y en el que también han estado implicados diferentes agentes como la Concejalía de Igualdad, personal técnico de la Sección de Recursos Humanos y Régimen de Interior, el Servicio de Atención Social y Participación Ciudadana y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.

El diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa del Ayuntamiento, que permita conocer su situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres y que incluya información desagregada por sexo sobre los elementos que pueden generar discriminaciones (humanos y de organización) y sobre los recursos de los que dispone para plantear el cambio.

Para realizar el diagnóstico se han llevado a cabo actividades de recogida de información de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almendralejo.

En el diagnóstico cuantitativo han sido objeto del análisis, desde una perspectiva de género, la estructura del personal y la organización y gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Almendralejo.

En el diagnóstico cualitativo se han recogido las percepciones y las opiniones del Equipo de Gobierno, del personal trabajador y de la representación sindical y unitaria sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

**7º.2. Los principales objetivos del Diagnóstico de género** de esta entidad están los siguientes:

- a) Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de acuerdo con el compromiso adquirido por el Ayuntamiento de Almendralejo.
- b) Analizar el desarrollo del proceso para el diseño del II Plan de Igualdad, en colaboración con la Comisión Negociadora de Igualdad y la toma de decisiones acerca de actuaciones futuras.
- c) Elaborar el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almendralejo partiendo de las conclusiones del diagnóstico de género previo.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades.

El establecimiento de los criterios comunes, sobre los que se efectúa el diagnóstico, corresponde a la Comisión Negociadora de Igualdad que tendrá en consideración las características y necesidades de la plantilla, las opiniones del personal, así como las medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres que ya estén implantadas.

**7º.3. Metodología, fases y actuaciones desarrolladas:** La metodología seguida y las actuaciones desarrolladas para la elaboración del diagnóstico de género del Ayuntamiento de Almendralejo han sido las siguientes:



a)

b) **Elaboración del diagnóstico de género previo al diseño del II Plan.**

El diagnóstico previo al II Plan de Igualdad analiza con perspectiva de género datos objetivos y estadísticos sobre la realidad del Ayuntamiento de Almendralejo.

Este diagnóstico de género se centra en las siguientes materias:

- Acceso al empleo público.
- Clasificación profesional.
- Formación, promoción y carrera profesional.
- Igualdad retributiva.
- Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Condiciones de trabajo.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista.

Para ello, se ha tenido acceso a la siguiente información, con datos desagregados por sexo:

- Personal trabajador por sexo, edad y antigüedad.
- Composición del personal por servicio de dependencia.
- Procesos de selección de los últimos seis meses.
- Desglose por puestos de trabajo.
- Desglose por grupo profesional y titulación, por relación jurídica, por duración de la relación jurídica o laboral, por tipología de contrato.
- Nivel y complemento de carrera profesional reconocido.
- Política retributiva.
- Conciliación familiar.
- Representación sindical y unitaria.

c) **Análisis del proceso seguido** en colaboración con responsables de los Servicios de Recursos Humanos, Igualdad, las acciones desarrolladas han sido:

Reuniones de coordinación entre los equipos de trabajo de los servicios implicados y con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En estas reuniones se han establecido las líneas de investigación–diagnóstico prioritarias.

Recopilación y análisis de información de fuentes secundarias, como del análisis del Acuerdo del Personal, desde una perspectiva de género, para conocer los avances producidos en materia de igualdad y análisis de la plantilla.

Diseño, recogida y análisis de instrumentos de diagnóstico desde la perspectiva de género: cuestionario para el Equipo de Gobierno, cuestionario para la plantilla y cuestionario para la representación sindical y unitaria.

Con ello se ha obtenido información cualitativa y cuantitativa de la situación del Ayuntamiento de Almendralejo en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, se han detectado necesidades, demandas y propuestas de actuación que se contemplarán en el II Plan de Igualdad.

d) **El informe diagnóstico incluye:**



1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.
2. ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENTIDAD.
3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

## OCTAVA. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL.

- a) **Órganos de Gobierno municipales:** La administración política de la ciudad se realiza a través de un Ayuntamiento de gestión democrática cuyos componentes se eligen cada cuatro años por sufragio universal. La Corporación Municipal de Almendralejo está compuesta por la Alcaldía y veinte concejales.

La organización municipal viene dada por lo dispuesto por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de Régimen Local, el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Ley 3/2019, de 22 de enero, de garantía de la autonomía municipal de Extremadura, así como otras normas de desarrollo.

El Pleno es el órgano de gobierno, configurado como órgano de debate y de adopción de las grandes decisiones estratégicas a través de la aprobación de los reglamentos y otras normas generales, de los presupuestos municipales, de los planes de ordenación urbanística, de las formas de gestión de los servicios, etc., y de control y fiscalización de los órganos de gobierno, todo ello conforme a lo dispuesto

La competencia de la dirección del gobierno y la administración municipal, la representación del Ayuntamiento, así como la organización interna de los servicios municipales, entre otras competencias, corresponde a la Alcaldía. No obstante, por delegación en miembros corporativos se articula la figura de la Concejalia con Delegación Específica, compitiéndoles a estos últimos la dirección interna y la gestión de los servicios correspondientes.

Cierra la terna de órganos decisorios la Junta de Gobierno Local que, sin perjuicio de las funciones de asesoramiento y consulta que legalmente tiene atribuidas, por delegación de la Alcaldía Presidencia se le atribuye el ejercicio de una serie de competencias, por Decreto de la Alcaldía Presidencia de 18 de junio de 2015.

- b) **Estructura Orgánica del Ayuntamiento:** La Ley 7/1985, de 2 de abril, atribuye a los municipios la potestad de auto organización que se extienden a la estructura y organización administrativa municipal, sobre la que pesa la ejecución de las decisiones adoptadas por los órganos de naturaleza política.

A estos efectos, tras la modificación aprobada en sesión plenaria ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2014, se publicó el texto íntegro refundido de la Estructura Orgánica de los Servicios Administrativos de este Ayuntamiento. A la que, posteriormente se le ha añadido una modificación muy puntual que no ha tenido trascendencia organizativa.

El texto refundido aparece publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz (BOP en adelante) número 117 del día 19 de junio de 2024.

La Estructura Orgánica se conforma como el conjunto de unidades que

19



integran la organización, agrupándose en grandes parcelas por áreas de actividad homogéneas, a través de sus competencias diferenciadas de las demás. La organización de los servicios administrativos mediante Servicios, Secciones, Negociados o Unidades tiene reflejo inmediato en las herramientas de planificación de los recursos humanos que determinan, identifican y concretan los puestos de trabajo, con estricta sujeción a los principios de economía y racionalidad.

- c) **Relaciones de Puestos de Trabajo:** El instrumento idóneo para que las Administraciones Públicas estructuren su organización son las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT en adelante), como determina el artículo 74 del EBEP.

La RPT determina un conjunto ordenado y jerarquizado de puestos, de acuerdo con las necesidades de los servicios, concretando su lugar en la estructura describiendo objetivamente sus cometidos y precisando los requisitos para el desempeño de los diferentes puestos.

En sesión plenaria ordinaria celebrada el día 25 de febrero de 2025 se aprobaron las últimas modificaciones puntuales de las RPT de personal funcionario y la de Personal Laboral Fijo, que aparecen publicadas en el BOP número 56 del día 24 de marzo de 2025.

No obstante, en este Ayuntamiento se ha acordado en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos un acuerdo de reiniciar, durante este mismo año, el proceso de negociación de una revisión en profundidad de la RPTs, con incidencia en la totalidad de los puestos, dependencia orgánica, funciones, valoración de los puestos de trabajo y dedicaciones asignadas.

- d) **El Vigente Acuerdo de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de este Ayuntamiento,** aprobado en el año 2018 (publicado en el Diario Oficial de Extremadura número 181 del día 17 de septiembre de 2018), regulan las condiciones de trabajo de todo el personal de este Ayuntamiento.

Acuerdo que contiene en su anexo IV el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almendralejo y en su anexo V un protocolo de Acoso Laboral que incluye el acoso sexual por razones de sexo.

Acuerdo que se prevé que, en breve, sea revisado, incluyendo una adecuación del Protocolo de Acoso Laboral, segregándose del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual e incluyendo, a su vez, medidas para las personas LGTBI.

- e) **Calendario laboral:** Por Decreto de la Alcaldía Presidencia, de 6 de marzo de 2025 se aprobó el Calendario Laboral para los Empleados Públicos de este Ayuntamiento, que incorpora el horario flexible, en todos los servicios en los que ha sido posible, con la intención de mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos, así como hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f) **Plan de Carrera Profesional:** El Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 25 de febrero de 2025, aprobó una modificación del Plan de carrera profesional y acuerdo de aprobación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos. Este plan tiene como finalidad principal regular la modalidad de carrera profesional horizontal.

## NOVENA. INFORME DIAGNOSTICO.

Se recoge en este apartado el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos y se establecen descripciones, cuadros resumen y gráficos de la situación actual del Ayuntamiento de Almendralejo, teniendo como referencia cada uno de los apartados



de los que consta el diagnóstico.

En las ocasiones en las que es posible, se realiza, además, un análisis comparativo de la evolución de la situación del personal del Ayuntamiento desde el año 2018, fecha en la que se realizó el anterior estudio diagnóstico, previo al I Plan de Igualdad.

El diagnóstico cuantitativo refleja la situación del Ayuntamiento de Almendralejo como organización laboral en relación con la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y en la gestión de los recursos humanos.

De dicho diagnóstico de la situación se revelan elementos clave, que facilitarán la implementación del II Plan de Igualdad. Se destacan a continuación algunos de ellos.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio rector del Ayuntamiento de Almendralejo. Este compromiso está formalizado, se refuerza con la existencia de la Comisión Permanente de Igualdad y se difunde públicamente.

La información recogida y analizada en el Diagnóstico sobre las características y las prácticas de gestión del personal y la situación de los recursos humanos del Ayuntamiento de Almendralejo en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, permite detectar sus fortalezas y oportunidades para la implantación y desarrollo del II Plan de Igualdad, formular conclusiones y hacer valoraciones sobre cuáles son los indicadores de mejora más significativos que caracterizan a la entidad en materia de igualdad.

La situación de los recursos humanos del Ayuntamiento de Almendralejo en relación con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, teniendo como referencia los datos correspondientes a 2024, es la siguiente:

### 9<sup>a</sup>.1. Bloque de datos generales.

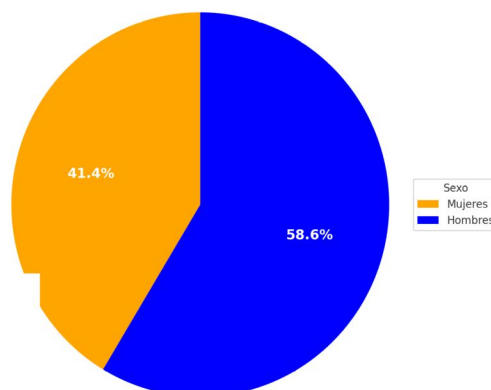
#### Distribución del personal por sexo

El equipo humano del Ayuntamiento de Almendralejo está formado por **343 trabajadoras y trabajadores**, de los que **142 son mujeres (41,40%)** y **201 son hombres (58,60%)**. Esto nos indica que el Ayuntamiento de Almendralejo tiene una **mayor representación masculina** en su plantilla, ya que menos de la mitad del personal son mujeres.

**Tabla 1. Plantilla total desagregada por sexo a 31/12/2024.**

AÑO 2024	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
	142	41,40 %	201	58,60 %	343

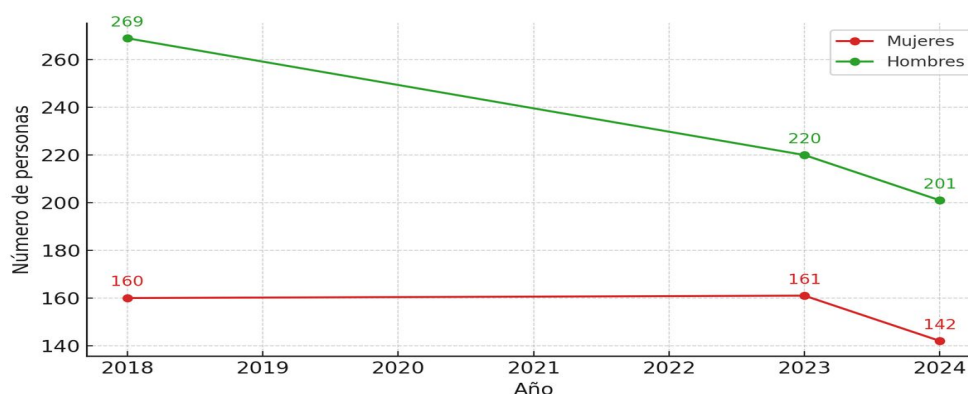
Distribución por sexo del personal  
Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



Si atendemos a la distribución del personal por sexo en otros años, podemos ver la evolución. En relación con esto, si tenemos en cuenta la información analizada para el estudio diagnóstico del I Plan de Igualdad en el año 2018, y tomamos también como referencia el año anterior al periodo que nos encontramos analizando ahora, obtenemos el siguiente gráfico de evolución:

AÑO 2018	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
	160	37,30 %	269	62,70 %	429
AÑO 2023	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
	161	42,26 %	220	57,74 %	381

Evolución del número de mujeres y hombres Ayuntamiento de Almendralejo (2018-2024)



Y las observaciones clave a destacar son que:

- **El número de mujeres ha permanecido relativamente estable** entre 2018 y 2023, pero disminuye en 2024.
- **El número de hombres ha tenido una reducción sostenida**, aunque siguen siendo mayoría.
- **La brecha de género se ha ido reduciendo ligeramente desde 2018**, aunque aún persiste.

### Promedio de edad del personal

En cuanto a la edad del personal trabajador, el promedio de la plantilla del Ayuntamiento de Almendralejo está en **48,32 años**. Existe una diferencia de 1,73 años entre hombres y mujeres, siendo mayor el promedio de edad de los hombres, que es de 49,03 años, mientras que el promedio de edad de las trabajadoras está en 47,30.

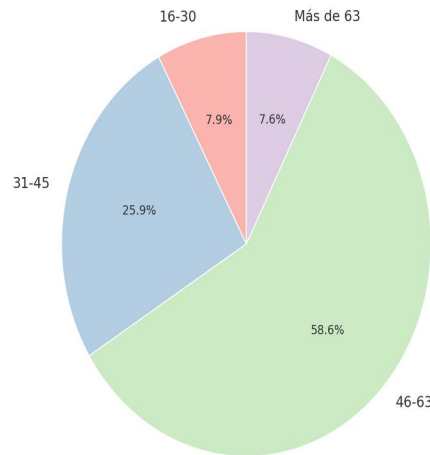
SEXO	Promedio de EDAD
HOMBRES	49,03
MUJERES	47,30
<b>Total general</b>	<b>48,32</b>

Esto indica que la plantilla tiene, en promedio, una edad relativamente alta, lo

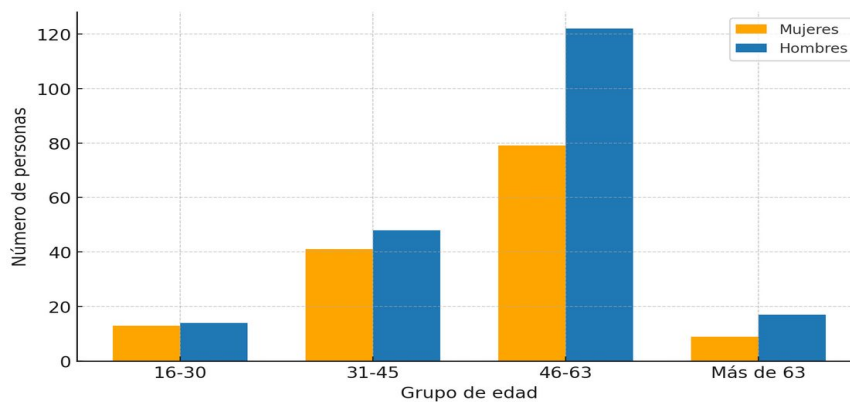


que refleja una plantilla envejecida, que puede influir en futuras jubilaciones y en la planificación de políticas de relevo generacional. Por otra parte, que los hombres en la plantilla tengan, en promedio, una edad más alta que las mujeres podría indicar que los hombres tienen más antigüedad en sus puestos, o que históricamente el acceso a determinados trabajos ha favorecido a los hombres en ese ámbito. Las mujeres, en promedio, son más jóvenes, lo que podría significar una mayor incorporación reciente de mujeres a la plantilla, posiblemente como resultado de políticas de igualdad o cambios en la composición del personal.

Distribución por edad del personal - Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



Distribución por sexo y edad - Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



Si observamos el gráfico y la tabla de interpretación general del desglose por edad, lo primero que vemos es que los hombres predominan en todos los grupos de edad, especialmente en los mayores de 45 años.

El grupo mayoritario en la plantilla es el de 45 a 63 años, con 201 personas (58,6% del total), de las que 122 son hombres y 79 mujeres. El siguiente grupo de edad con más trabajadoras y trabajadores es el de más de 30 a 45 años (25,9% del total), en el que hay 41 mujeres y 48 hombres. Hay una escasa presencia de personas jóvenes (sólo 27 personas de 16 a 30 años, es decir, 7,9%) habiendo casi la misma presencia de hombres que de mujeres (14 y 13 respectivamente). Por último, en el grupo de mayor edad, más de 63 años, hay 17 hombres y 9 mujeres.

**Tabla 2. Desglose de plantilla por edad a 31/12/2024.**



	Mujeres (%)	Hombres (%)	TOTAL
De 16 a 30 años	13 (48,15%)	14 (51,85%)	27
De más de 30 a 45 años	41 (46,07 %)	48 (53,93%)	89
De más de 45 a 63 años	79 (39,30%)	122 (60,70%)	201
De más de 63 años	9 (34,62%)	17 (65,38%)	26
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>201</b>	<b>343</b>

Atendiendo a esta información, la interpretación que podemos extraer es la siguiente:

a) De 16 a 30 años: Presencia casi paritaria. Las mujeres jóvenes acceden al empleo en condiciones similares a los hombres. Puede reflejar una mayor igualdad en el acceso inicial al mercado laboral actual, gracias a avances legales y educativos. Sin embargo, este grupo es reducido, lo que puede evidenciar falta de relevo generacional en el Ayuntamiento.

b) De más de 30 a 45 años: Ligeramente mayoría masculina. Se mantiene una relativa equidad, lo que sugiere que las mujeres han conseguido mantenerse o consolidarse en puestos del Ayuntamiento. Puede reflejar también una etapa donde muchas mujeres compatibilizan trabajo y cuidados, lo que podría afectar su promoción o permanencia en otros contextos.

c) De más de 45 a 63 años: Fuerte desequilibrio. Este tramo refleja las consecuencias de desigualdades históricas: en décadas anteriores, es probable que las mujeres tuvieran más dificultades para acceder a empleos públicos estables. También puede haber influido la interrupción de carreras por maternidad y cuidados, lo que afecta su continuidad o promoción.

d) De más de 63 años: Brecha aún más marcada. Esta diferencia muestra el resultado de un ayuntamiento que seguramente estuvo muy masculinizado en el pasado. Las mujeres en generaciones anteriores no accedieron al empleo igual que los hombres, o lo hicieron más tarde.

La conclusión transversal que podemos extraer de este análisis es que a medida que aumenta la edad, disminuye la presencia relativa de mujeres, lo que evidencia un patrón estructural que debe corregirse.

El hecho de que la presencia femenina sea mayor entre personas jóvenes es un indicador positivo, pero es esencial asegurar su permanencia, promoción y condiciones igualitarias a lo largo de la carrera profesional.

### Antigüedad del personal trabajador por sexo.

Sobre la antigüedad del personal trabajador del Ayuntamiento de Almendralejo, observamos en la tabla que de las personas trabajadoras con menos de tres años de antigüedad 83 son mujeres y 68 hombres. Con una antigüedad en el Ayuntamiento de más de tres años y menos de diez encontramos a 15 mujeres y 26 hombres. Y con una antigüedad de más de 10 años hay 44 mujeres y 107 hombres.

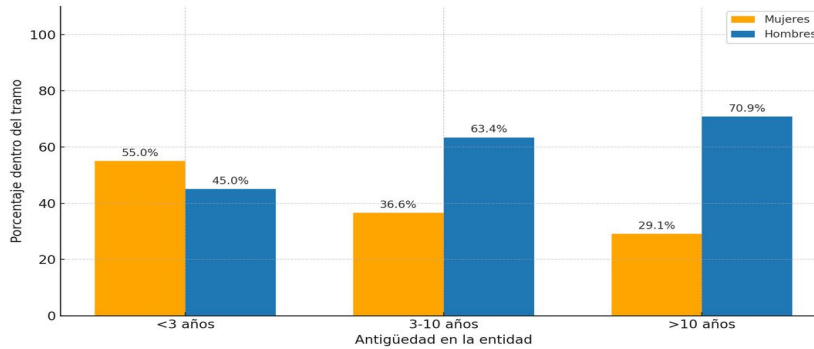
**Tabla 3. Desglose de la plantilla por antigüedad a 31/12/2024.**

	Mujeres (%)	Hombres (%)	TOTAL
Menos de 3 años	83 (54,97%)	68 (45,03%)	151



Mas de 3 y menos de 10 años	15 (36,59 %)	28 (63,41%)	41
Mas de 10 años	44 (29,14%)	107 (70,86%)	151
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>201</b>	<b>343</b>

Distribución por sexo y antigüedad del personal  
Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



Las principales conclusiones que podemos extraer son las siguientes:

a) Existe una **feminización en las incorporaciones recientes**. El grupo con menos de 3 años de antigüedad muestra una mayoría femenina (54,97 %), lo que sugiere que en los últimos años ha habido una tendencia positiva hacia la incorporación de mujeres. Esto puede deberse a políticas de igualdad, oposiciones más equilibradas o cambios en el perfil profesional demandado.

b) Por contra, nos encontramos una **masculinización creciente con la antigüedad**. A partir de los 3 años de antigüedad, la proporción de hombres aumenta considerablemente, constituyendo el 63,41 % en el tramo de 3 a 10 años, y el 70,86 % en el tramo de más de 10 años de antigüedad. Esto refleja una clara desigualdad estructural en la consolidación y permanencia de los hombres frente a las mujeres en el Ayuntamiento.

c) **Menor presencia femenina en los tramos de mayor antigüedad**. Las mujeres representan el 54,97 % del personal más reciente, pero solo el 29,14 % del personal con más de 10 años de antigüedad. Esto puede deberse a barreras para la permanencia en el puesto (por ejemplo, contratos temporales, brechas en promoción, falta de conciliación), abandono prematuro debido a dificultades en la carrera profesional, o un menor acceso al empleo público estable por parte de mujeres que se ha producido históricamente.

La distribución actual refleja una **plantilla en transición**, donde se han producido avances en el acceso de las mujeres, pero **las desigualdades históricas siguen marcando la estructura interna**. El reto del II Plan de Igualdad será consolidar los avances y corregir las desigualdades en la permanencia.

El Ayuntamiento debe **garantizar que las mujeres recientemente incorporadas tengan oportunidades reales de estabilidad, promoción y desarrollo profesional**.

Si vemos la misma tabla de antigüedad correspondiente al año 2018, podemos valorar la evolución a este respecto.

	Mujeres (%)	Hombres (%)	TOTAL
--	-------------	-------------	-------



Menos de 3 años	116 (50,02%)	107 (47,98%)	223
Mas de 3 y menos de 10 años	8 (25,81 %)	23 (74,19%)	31
Mas de 10 años	36 (20,57%)	139 (79,43%)	175
<b>TOTAL</b>	160	269	429

La evolución en cuanto a los datos de la antigüedad de la plantilla del Ayuntamiento de Almendralejo, desde el I Plan de Igualdad, en 2018, revela que **hay signos de mejora en la permanencia femenina, pero aún existe una brecha importante en los tramos de mayor antigüedad.**

En primer lugar, existe una mejora relativa en la presencia femenina con más antigüedad, ya que el porcentaje de mujeres con más de 10 años de antigüedad ha pasado del 20,57 % en 2018 al 29,14 % en 2024. Esto indica un avance hacia la consolidación de las trayectorias profesionales femeninas, aunque siguen estando significativamente infrarrepresentadas frente a los hombres (70,86 %).

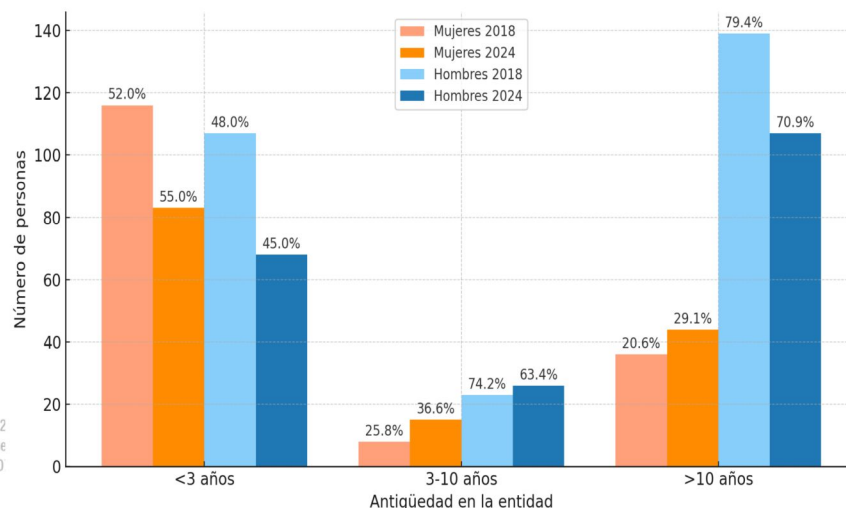
En segundo lugar, se da una reducción del peso masculino en los tramos más antiguos, porque en 2018, los hombres representaban el 79,43 % de quienes llevaban más de 10 años en la entidad, mientras que, en 2024, bajan a 70,86 %. Esto sugiere un rejuvenecimiento de la plantilla masculina o salida por jubilación, pero también la entrada proporcional de más mujeres en la última década.

Por otra parte, se observa una disminución general de personal con menos de 3 años de antigüedad. Tanto hombres como mujeres han disminuido en este tramo, pero el porcentaje femenino ha aumentado levemente, pasando del 52,02 % al 54,97 %.

Lo más destacado es que las mujeres siguen liderando el acceso reciente a la plantilla, lo cual es positivo y sugiere que las políticas de acceso público pueden estar más equilibradas.

La parte menos positiva, es la persistencia de la brecha en los tramos intermedios. Aunque las mujeres han mejorado su presencia entre los 3 y 10 años de antigüedad (del 25,81 % al 36,59 %), los hombres siguen siendo mayoría (63,41 %). Esto podría reflejar dificultades en la consolidación profesional de las mujeres a medio plazo, quizás por contratos temporales, barreras de promoción o desigualdades en la conciliación.

Evolución de la antigüedad por sexo  
Ayuntamiento de Almendralejo (2018 vs 2024)



## Bloque 2. Acceso al empleo.

### Personal por servicio de dependencia

Como nos muestra la tabla de distribución del personal en los diferentes servicios, en el Ayuntamiento de Almendralejo encontramos **algunos servicios altamente feminizados, y otros que están altamente masculinizados**. También existen servicios con presencia más equilibrada

Los servicios donde predominan las mujeres son Atención Social y Participación Ciudadana, Turismo, Comercio y Festejos, e Intervención. Mientras que los servicios ocupados al 100% por hombres o donde éstos predominan son Prevención de Riesgos Laborales, Informática y Nuevas Tecnologías, Infraestructuras Eléctricas, Urbanismo, Obras e Infraestructuras, Policía Local y Guardería Rural, Banda y Escuela de Música, Parques y Jardines, Régimen Jurídico y Contratación y Gabinete de Alcaldía.

Por último, los servicios más equilibrados en cuanto a la distribución del personal por sexo son Tesorería, Patrimonio Municipal, Formación, Empleo e Industria.

Las mujeres se concentran en servicios relacionados con los ámbitos social, educativo, administrativo o asistencial, lo que refleja una segregación horizontal típica en el empleo público. Estos ámbitos tradicionalmente feminizados tienden a estar menos valorados jerárquica y retributivamente.

Los hombres predominan en servicios técnicos o de seguridad, áreas asociadas tradicionalmente a retribuciones más altas o jefaturas operativas y cargos de responsabilidad técnica. Esta división refuerza desigualdades salariales y de promoción.

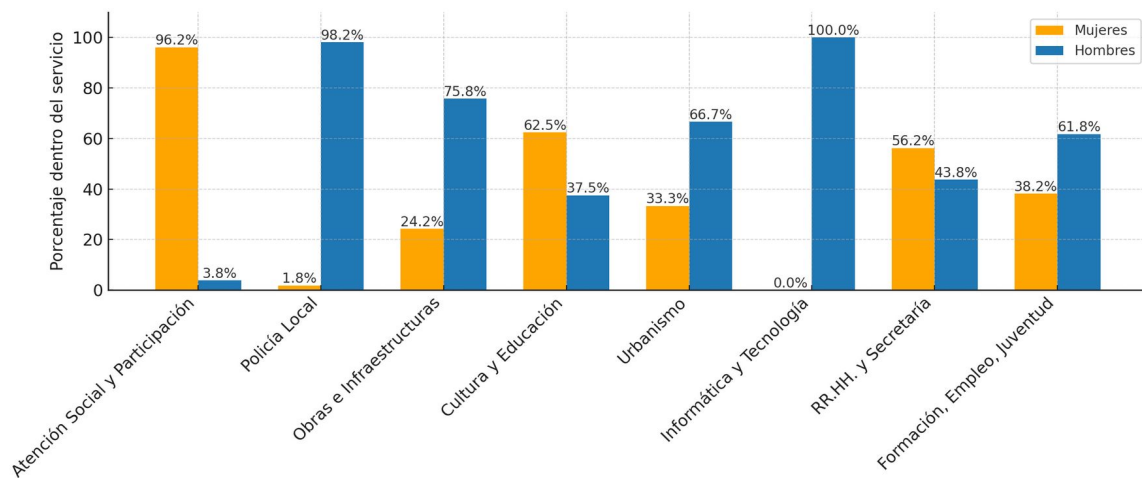
La segregación refuerza la desigualdad estructural porque afecta las oportunidades de promoción, acceso a complementos salariales y participación en la toma de decisiones.

**Tabla 4: Desglose de plantilla por Servicio de dependencia.**

2024	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Gabinete de Alcaldía	2	28,57 %	5	71,43 %	7
SECRETARÍA GENERAL	2	66,67 %	1	33,33 %	3
Sección de Régimen Jurídico y Contratación	1	25,00 %	3	75,00 %	4
Sección de Patrimonio Municipal	7	46,67 %	8	53,33 %	15
Sección de Recursos Humanos y Régimen Interior	5	62,50 %	3	37,50 %	8
Servicio Propio Prevención Riesgos Laborales	0	0,00 %	2	100,00 %	2
Sección Informática y Nuevas Tecnologías	0	0,00 %	5	100,00 %	5
INTERVENCIÓN	5	83,33 %	1	16,67 %	6
TESORERÍA	1	50,00 %	1	50,00 %	2
Sección de Gestión, Recaudación e Inspección Tributaria	4	66,67 %	2	33,33 %	6
SERVICIO DE URBANISMO, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS	1	20,00 %	4	80,00 %	5
Adjuntía Servicio Urbanismo	3	33,33 %	6	66,67 %	9
Adjuntía Servicio Obras e Infraestructuras	16	24,24 %	50	75,76 %	66
Sección de Infraestructuras Eléctricas	0	0,00 %	7	100,00 %	7
Sección de Parques y Jardines	3	23,08 %	10	76,92 %	13
Servicio de Atención Social y Participación Ciudadana	20	62,50 %	12	37,50 %	32
Servicio de Patrimonio Municipal	1	20,00 %	4	80,00 %	5
Servicio de Turismo, Comercio y Festejos	9	39,13 %	14	60,87 %	23
Servicio de Policía Local y Guardería Rural	8	57,14 %	6	42,86 %	14
Servicio de Formación y Empleo	3	75,00 %	1	25,00 %	4
SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	50	96,15 %	2	3,85 %	52
POLICÍA LOCAL (Incluye Guardería Rural)	1	1,82 %	54	98,18 %	55
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>		<b>201</b>		<b>343</b>



Distribución por sexo según Servicio de dependencia  
Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



Si observamos la tabla de la distribución de la plantilla por servicio de dependencia correspondiente al año 2018, vemos que se mantienen muy feminizados los servicios sociales, educativos y administrativos. Atención Social se ha feminizado aún más, lo que puede reflejar que estas áreas siguen atrayendo mayoritariamente a mujeres por factores culturales y organizativos. No ha habido mejoras significativas en la incorporación de mujeres en Policía, Tecnología o Infraestructuras. De hecho, algunos servicios han retrocedido ligeramente.

Algunos servicios muestran pequeños avances hacia el equilibrio, pero otros como Parques y Jardines han sufrido una inversión de tendencia con clara masculinización.

2018	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total
Gabinete de Alcaldía	1	25 %	3	75 %	4
SECRETARIA GENERAL	2	67 %	1	33 %	3
Sección Régimen Jurídico y Contratación	2	67 %	1	33 %	3
Sección Patrimonio Municipal	8	40 %	12	60 %	20
Sección Recursos Humanos y Régimen Interior	4	67 %	2	33 %	6
Servicio Propio Prevención Riesgos Laborales	0	0 %	1	100 %	1
Sección Informática y Nuevas Tecnologías	0	0 %	6	100 %	6
INTERVENCIÓN	5	100 %	7	140 %	5
TESORERÍA	0	0 %	2	100 %	2
SERVICIO DE URBANISMO	1	25 %	3	75 %	4
Adjuntía Servicio Urbanismo	4	36 %	7	64 %	11
Adjuntía Servicio Obras e Infraestructuras	43	30 %	101	70 %	144
Sección Parques y Jardines	16	59 %	11	41 %	27
	14	56 %	11	44 %	25
	3	50 %	3	50 %	6
	17	49 %	18	51 %	35
	15	60 %	10	40 %	25
Sección Turismo, Comercio y Festejos	3	75 %	1	25 %	4
SERVICIO ATENCIÓN SOCIAL	20	83 %	4	17 %	24
POLICÍA LOCAL (Incluye Guardería Rural)	2	3 %	63	97 %	65



## Ofertas de empleo en los últimos seis meses

Tabla 5: Ofertas de empleo convocadas y personas aspirantes presentadas.

Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024	Candidatos/as presentados/as					Seleccionados/as				
	TOTAL	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL	Mujeres	%	Hombres	%
Educador Infantil (Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024)	22	22	100,00	0	0,00	3	3	100	0	0
Auxiliar Técnico de Luces y Sonido (Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024)	7	2	28,57	5	71,43	2	0	0	2	100
Monitor de Artes Plásticas (Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024)	8	4	50,00	4	50,00	1	1	100	0	0
Monitor de Nuevas Tecnologías (Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024)	10	6	60,00	4	40,00	1	0	0	1	100
Monitor de Ocio y Tiempo Libre (Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024)	15	13	86,67	2	13,33	1	0	0	1	100
Peón de Jardines (Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024)	30	17	56,67	13	43,33	4	3	75	1	25
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>64</b>	<b>69,57</b>	<b>28</b>	<b>30,43</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>58,33</b>	<b>5</b>	<b>41,67</b>
<b>Listas de Esperas</b>										
Lista de Espera de Educador Infantil	173	168	97,11	5	2,89	1	1	100	0	0
Lista de Profesor de Percusión de la Escuela Municipal de Música	3	0	0,00	3	100,00	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>168</b>	<b>95,45</b>	<b>8</b>	<b>4,55</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Provisión de Puestos</b>										
Bases y convocatoria para la provisión temporal en comisión de servicios de dos puestos vacantes de Jefes de Sección	2	1	50,00	1	50,00	1	0	0	1	100
Bases de la convocatoria para cubrir, en comisión de servicios, dos puestos de Agente de Policía Local	10	2	20,00	8	80,00	3	1	33,33	2	66,67
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>25,00</b>	<b>9</b>	<b>75,00</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>	<b>3</b>	<b>75,00</b>
<b>Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024</b>										
<b>Categoría</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
Auxiliares Administrativos (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	20	20	100,00	0	0,00	2	2	100	0	0
Conserje (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	30	30	100,00	0	0,00	1	1	100	0	0
Oficiales de Obras (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	10	0	0,00	10	100,00	4	0	0	4	100
Oficial Herrero (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	3	0	0,00	3	100,00	1	0	0	1	100
Oficial Fontanero (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	2	0	0,00	2	100,00	0	0	0	0	0
Peones de Obras (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	22	0	0,00	22	100,00	5	0	0	5	100
Peón de Servicios Varios (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	16	16	100,00	0	0,00	4	4	100	0	0
Técnico de Archivo y Biblioteca (Plan de Empleo Provincial de la Diputación de Badajoz 2024)	7	4	57,14	3	42,86	1	0	0	1	100
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>70</b>	<b>63,64</b>	<b>40</b>	<b>36,36</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>38,89</b>	<b>11</b>	<b>61,11</b>
<b>Obras AEPSA 2024 Expediente BC 06001231C</b>										
<b>Categoría</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
Peones	97	68	70,10	29	29,90	82	59	71,95	23	28,05
Oficiales	35	0	0	35	100	20	0	0	20	100
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>68</b>	<b>51,52</b>	<b>64</b>	<b>48,48</b>	<b>102</b>	<b>59</b>	<b>57,84</b>	<b>43</b>	<b>42,16</b>
<b>TOTAL CANDIDATOS/AS PRESENTADOS</b>	<b>522</b>	<b>373</b>	<b>71,50</b>	<b>149</b>	<b>28,50</b>	<b>137</b>	<b>75</b>	<b>54,70</b>	<b>62</b>	<b>45,30</b>

Si nos fijamos en la categoría profesional de los procesos selectivos, lo primero que observamos es una clara **segregación horizontal independientemente del tipo de programa**, ya que las mujeres acceden sobre todo a puestos vinculados al cuidado, educación y tareas administrativas, mientras que los hombres predominan en operativos, tecnológicos o de seguridad.

Lo más llamativo son las plazas de Educador/a Infantil, Auxiliares administrativos, Conserje, Peón y Peón de servicios varios, a las que casi la totalidad de aspirantes que se presentan son mujeres, mientras que pasa lo contrario con las plazas de Profesor de percusión, Auxiliar Técnico de Luces y Sonido, Agente de Policía Local, Oficiales de Obra, Herrero y Fontanero y Peones de obra.

Por otra parte, si atendemos a la participación y resultados globales de mujeres y hombres en los diferentes procesos selectivos realizados en los últimos seis meses, la interpretación que puede hacerse es la siguiente:



### Participación y resultados globales

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Candidaturas	373	71,5 %	149	28,5 %	522
Personas seleccionadas	75	54,7 %	62	45,3 %	137

Las mujeres representan casi tres cuartas partes de las candidaturas (71,5 %), lo que demuestra una alta implicación en el acceso al empleo público. Sin embargo, solo constituyen el 54,7 % de las personas seleccionadas, lo que supone **una brecha entre participación y resultado**.

Los hombres, pese a ser solo el 28,5 % de los aspirantes, obtienen el 45,3 % de los puestos, lo que evidencia una **sobrerrepresentación masculina en la selección**.

### Desglose por programas y tipos de puestos:

- En el Programa de Colaboración Económica Municipal de Empleo 2024. las mujeres suponen el 69,57 % de candidatas y el 58,33 % de seleccionadas, mientras que los hombres son un 30,43% de candidatos y un 41,67% de seleccionados.

Esto muestra un sesgo en la selección, donde los hombres acceden a más puestos proporcionalmente, especialmente en categorías técnicas y operativas como sonido, tecnologías y jardinería. En puestos feminizados (educadora, monitora), la presencia femenina es absoluta.

- Listas de Espera: el 95,45 % de candidatas son mujeres y solo una mujer seleccionada (Educadora Infantil), y ningún hombre. Esto muestra que las listas de espera están claramente feminizadas, pero su capacidad de empleabilidad es muy limitada. Requieren revisión sobre su eficacia real.

- Provisión de Puestos (jefaturas y policía local): Solo el 25 % de candidaturas fueron de mujeres, y solo una mujer fue seleccionada (frente a 3 hombres), lo que indica que, para puestos de autoridad o mayor responsabilidad, la selección sigue masculinizada (75 % hombres).

- Plan de Empleo de la Diputación de Badajoz. El 63,64 % de candidatas son mujeres, pero solo el 38,89 % de las personas seleccionadas. En oficios como oficiales, peones o fontaneros, los hombres fueron mayoría absoluta, mientras que las mujeres solo accedieron a puestos administrativos o de archivo. Esto refuerza las conclusiones anteriormente mencionadas sobre la marcada segregación ocupacional horizontal.

- Obras AEPSA: la participación en este programa es más equilibrada, ya que de las personas candidatas, el 51,52% mujeres y el 48,48% hombres, siendo las personas seleccionadas mujeres en un 57,84 % y hombres en un 42,16%. Se observa una relativa paridad en candidaturas y resultados, aunque a puestos de oficiales solo acceden hombres.

No obstante, hay que reseñar que la selección de este programa se realiza por el Servicio Extremeño Público de Empleo.

**Las conclusiones generales** a las que podemos llegar al analizar los procesos de selección de los últimos seis meses son que existe una **brecha de éxito**, porque las mujeres son mayoría en las candidaturas, pero esta proporción no se refleja en las selecciones, **mayores dificultades para las mujeres en el acceso a puestos y categorías de mayor autoridad, segregación horizontal** persistente y **listas de espera feminizadas, pero poco efectivas**.



### Distribución del personal por puesto de trabajo

La siguiente tabla nos muestra el personal trabajador que ocupa cada puesto atendiendo a su sexo. Los datos que aparecen son el número de hombres y de mujeres que ocupan cada puesto y los porcentajes por puesto según el sexo, lo que nos permite extraer conclusiones sobre la distribución laboral por puestos en la Entidad.

**Tabla 6: Desglose de plantilla por Puesto de trabajo.**

Puestos de Jefatura	2024	Personal Funcionario				Personal Laboral Fijo				Personal Contratado				Personal Eventual				
	TOTAL	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	
Puestos de habilitados de carácter nacional	3	1	33 %	2	67 %													
Jefe de Servicio y adjuntos	4	2	50 %	2	50 %													
Jefe de Sección y adjuntos	14	6	43 %	8	57 %													
Jefe de Negociado o Unidad	11	7	64 %	2	18 %	1	9 %	1	9 %									
Directores (Musical/Guardería/Escuela Profesional)	5	1	20 %	1	20 %					2	40 %	1	20 %					
Coordinadores (UPAL/RCBI/Act. Deportivas/Formación/Alcaldía)	5			1	20 %			2	40 %	1	20 %					1	20 %	
Jefe de Gabinete de Alcaldía / Respons. Comunicación/Resp.Relación con ciudadanos y Asociac.	3													1	33 %	2	67 %	
<b>Puestos Personal Técnico</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	
Técnico Administración (Incluye TMGA + TRRL)	7	4	57 %	3	43 %													
Técnicos Serv Sociales (Psc / Trab Soc / Educ Soc / Igualdad / Infancia)	24	14	58 %	1	4 %	4	17 %			5	21 %							
Técnicos Obras y Servicios	9	2	22 %	5	56 %					1	11 %	1	11 %					
Técnicos Sanitarios / Deportivos / Agente Local Innovación	4	2	50 %	1	25 %							1	25 %					
Técnicos Turismo / Biblioteca / Empleo	3	1	33 %			1	33 %					1	33 %					
<b>Puestos Técnicos Auxiliares</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	
Técnicos Auxiliares (Informática / Biblioteca / Comercio)	6	2	33 %	2	33 %							2	33 %					
Educador Infantil	5	1	20 %			1	20 %			3	60 %							
Auxiliar T.Radio y TV / Auxiliares Radio	3			1	33 %			2	67 %									
<b>Puestos Personal Administrativo</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	
Secretarías Alcaldía / Concejales	3													1	33 %	2	67 %	
Administrativo	9	6	67 %	1	11 %	1	11 %	1	11 %									
Auxiliar Administrativo (Tramitad / Pers Apoyo Admnd / Aux. turismo/ Inspec Tributos)	23	9	39 %	4	17 %					10	43 %							
<b>Puestos Monitores</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	
Profesores Música	4			1	25 %			1	25 %	1	25 %	1	25 %					
Monitores Ocio y deportivos / Mediador Intercultural	25	1		1	4 %			3	12 %	12	48 %	8	32 %					
<b>Policía Local</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	
Puestos de Jefatura	3			3	100 %													
Oficial Policía Local	6			6	100 %													
Agente Policía Local	42	1	2 %	41	98 %													
Guarda Rural	4			2	50 %			2	50 %									
<b>Puestos Personal Oficinas</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	
Encargados servicios	8			4	50 %			4	50 %									
Oficiales servicios	36	1	3 %	21	58 %			6	17 %			8	22 %					
Conductores / Maquinista	3			2	67 %			1	33 %									
Ayudantes servicios / Aux.Tec. Luces y Sonido	11	1	9 %	4	36 %			2	18 %	2	18 %	2	18 %					
Conserjes / ordenanzas / vigilantes / Sepulturero	19	2	11 %	3	16 %			2	11 %	9	47 %	3	16 %					
Operarios servicios	41							2	5 %	22	54 %	17	41 %					
<b>Alumnos de Escuelas Profesionales y similares</b>																		
Alumnos Escuela Profesional Tempus																		
<b>TOTAL</b>	<b>343</b>	<b>64</b>	<b>19 %</b>	<b>122</b>	<b>36 %</b>	<b>8</b>	<b>2 %</b>	<b>29</b>	<b>8 %</b>	<b>68</b>	<b>20 %</b>	<b>45</b>	<b>13 %</b>	<b>2</b>	<b>1 %</b>	<b>5</b>	<b>1 %</b>	



Las categorías de puestos en los que observamos un mayor **equilibrio** son los **puestos de Jefatura**, ya que de los 45 puestos que se engloban en esta categoría, 22 están ocupados por mujeres y 23 por hombres, en los puestos **Técnicos Auxiliares** ocupados por mujeres y hombres al 50% (7 mujeres y 7 hombres) y en los puestos de **Monitores**, ocupados por 14 mujeres y 15 hombres.

Los puestos claramente feminizados son los puestos de **Personal Técnico**, ocupados por 34 mujeres y 13 hombres, y los puestos de **Personal Administrativo**, de los que 27 son mujeres y 8 son hombres.

Y los puestos fuertemente **masculinizados** son los puestos de **Policía Local y Guardería Rural**, ocupados por 54 hombres y solo 1 mujer, y los puestos de **Personal de Oficio**, en los que encontramos 81 hombres y 37 mujeres.

La interpretación de los anteriores valores absolutos extraídos de la tabla indica por un lado conclusiones esperanzadoras en algunos ámbitos, ya que existe un **equilibrio casi paritario en la ocupación de puestos de responsabilidad**, como las Jefaturas y puestos de dirección y coordinación, lo cual es un indicador positivo de avance hacia la igualdad en el acceso a posiciones de liderazgo.

También existe equilibrio en la categoría de puestos de Monitores/as, tradicionalmente más abierta a ambos géneros, especialmente en áreas educativas o culturales, y en los puestos Técnicos Auxiliares, que representa un espacio profesional sin sesgo aparente en la asignación por sexo.

Las categorías de puestos de Personal Técnico y Administrativo reproducen una concentración de mujeres en áreas tradicionales del “trabajo de cuidado” o soporte, como servicios sociales, educación, igualdad o administración general. Aunque su presencia puede interpretarse como una oportunidad de estabilidad, también se asocian con menor proyección, visibilidad o retribución, lo que puede generar brechas estructurales a medio y largo plazo.

Por último, **las mayores brechas las encontramos en las categorías masculinizadas, Policía Local, Guardería Rural y Personal de Oficio**, en las que se evidencia una segregación ocupacional muy marcada. Se trata de categorías con mayor estabilidad, complementos salariales y acceso a turnos u operativos especiales. La práctica exclusión de mujeres en Policía y oficios sugiere la persistencia de barreras estructurales, culturales o de acceso.

El equilibrio en algunas categorías demuestra que es posible romper los estereotipos, siempre que haya condiciones favorables y procesos igualitarios.

Sin embargo, la perpetuación de roles de género tradicionales en muchas otras categorías sigue afectando negativamente a las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres.

Esta distribución impacta en la brecha salarial, el acceso a puestos de poder, y la participación en espacios técnicos o de seguridad, reproduciendo desigualdades históricas.

### **Bloque 3. Clasificación profesional.**

#### **Distribución del personal por grupo profesional y titulación**

La tabla nos muestra la distribución del personal por grupo profesional y titulación.



Tabla 7: Desglose de plantilla por Grupo de profesional y titulación.

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>Personal eventual o confianza</b>					
Sin asimilación a grupo	2	28,57 %	5	71,43 %	7
<b>Personal funcionario</b>					
Subgrupo A1 (Licenciado)	13	50,00 %	13	50,00 %	26
Subgrupo A2 (Diplomado)	20	58,82 %	14	41,18 %	34
Subgrupo C1 (Bachillerato)	14	20,59 %	54	79,41 %	68
Subgrupo C2 (Graduado en ESO)	14	29,17 %	34	70,83 %	48
AP.E (Sin titulación)	3	27,27 %	8	72,73 %	11
<b>Personal laboral fijo</b>					
Subgrupo A2 (Diplomado)	5	83,33 %	1	16,67 %	6
Subgrupo C1 (Bachillerato)	3	75,00 %	1	25,00 %	4
Subgrupo C2 (Graduado en ESO)			21	100,00 %	21
AP.E (Sin titulación)			6	100,00 %	6
<b>Personal laboral contratado</b>					
Subgrupo A1 (Licenciado)			2	100,00 %	2
Subgrupo A2 (Diplomado)	10	76,92 %	3	23,08 %	13
Subgrupo C1 (Bachillerato)	4	50,00 %	4	50,00 %	8
Subgrupo C2 (Graduado en ESO)	21	56,76 %	16	43,24 %	37
AP.E (Sin titulación)	33	63,46 %	19	36,54 %	52

En cuanto a la distribución del personal trabajador por grupo profesional y sexo se aprecian notables diferencias en la mayoría de los grupos.

Con respecto al Personal eventual o de confianza del Ayuntamiento de Almendralejo, el 28,57 % son mujeres y el 71,43 % hombres lo que indica que **los puestos de confianza política están fuertemente masculinizados**, lo que puede reflejar desequilibrios en los espacios de representación y liderazgo institucional.

En el Personal funcionario hay diferencias según las categorías. **En los grupos superiores (A1 y A2) se observa equilibrio o ligera mayoría femenina**, lo que puede indicar un acceso igualitario al empleo público en niveles técnicos y cualificados. **En los grupos medios y bajos (C1, C2, AP.E) los hombres son mayoría**, lo que sugiere que los perfiles masculinos dominan en tareas operativas, técnicas o de mantenimiento.

En cuanto al Personal Laboral Fijo, **las mujeres dominan los puestos laborales cualificados** (el 83,33% del Subgrupo A2-Diplomado/a y el 75% del Subgrupo C1- Bachillerato), **pero están totalmente ausentes de los oficios básicos**, lo que revela una profunda segregación horizontal en las tareas operativas.

Personal Laboral Contratado: A diferencia del personal fijo, **las mujeres sí acceden a contratos temporales sin titulación**, lo cual puede reflejar una precarización de sus condiciones laborales (las mujeres suponen el 56,76% del Subgrupo C2 y el 63,46% del grupo AP. E).

### Conclusiones clave:

- **Desigualdad estructural en los extremos**: en las titulaciones más altas las mujeres acceden como funcionarias, pero no como contratadas, mientras que con titulaciones bajas (C2, AP. E), las mujeres están prácticamente excluidas en el régimen fijo, pero sí

33



acceden como contratadas.

- **Paridad en los grupos A1-A2 funcionario**, lo que es algo muy positiva en términos de igualdad de acceso.
- **Segregación horizontal persistente**: las mujeres se concentran en puestos vinculados al ámbito, social, de los cuidados y administrativo, mientras que los hombres predominan en oficios, en la policía, mantenimiento, y en puestos sin titulación.
- **Infrarrepresentación femenina en puestos de confianza** o técnicos contratados, pero con bastante presencia en los grupos más precarizados del personal laboral sin titulación.

Distribución por sexo según grupo profesional y de titulación  
Ayuntamiento de Almendralejo (2024)

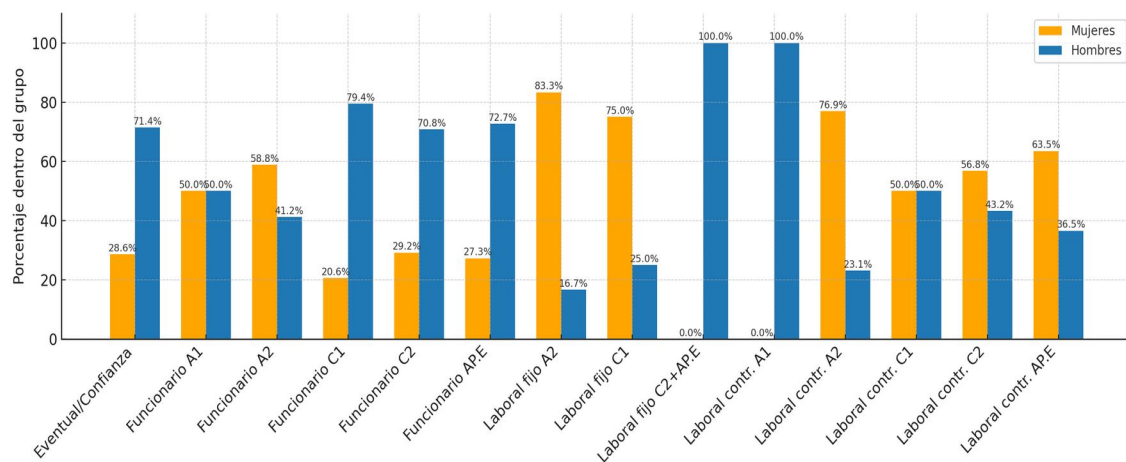


Tabla: Desglose de plantilla por Grupo de profesional y titulación 2018.

2018	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>Personal eventual o confianza</b>					
Sin asimilación a grupo.	1	25,00 %	3	75,00 %	4
<b>Personal funcionario</b>					
Subgrupo A1 (Licenciado)	8	36,40 %	14	63,60 %	22
Subgrupo A2 (Diplomado)	6	37,50 %	10	62,50 %	16
Subgrupo C1 (Bachillerato)	8	11,90 %	59	88,10 %	67
Subgrupo C2 (Graduado ESO)	11	28,20 %	28	71,80 %	39
AP. E (Sin titulación)	4	40,00 %	6	60,00 %	10
<b>Personal laboral fijo</b>					
Subgrupo A2 (Diplomado)	5	83,30 %	1	16,70 %	6
Subgrupo C1 (Bachillerato)	3	60,00 %	2	40,00 %	5
Subgrupo C2 (Graduado ESO)	0	0	31	100,00 %	31
AP. E (Sin titulación)	1	0,0714	13	92,86 %	14
<b>Personal laboral contratado</b>					
Subgrupo A1 (Licenciado)	3	1	0	0,00 %	3
Subgrupo A2 (Diplomado)	11	84,60 %	2	15,40 %	13
Subgrupo C1 (Bachillerato)	11	100,00 %	0	0,00 %	11
Subgrupo C2 (Graduado ESO)	13	25,00 %	39	75,00 %	52
AP. E (Sin titulación)	75	55,20 %	61	44,80 %	136



Si observamos la tabla con la distribución del personal por grupo profesional y titulación correspondiente al año 2018, podemos realizar un análisis de la evolución del personal del Ayuntamiento a este respecto. Así, las conclusiones más relevantes que podemos extraer son las siguientes:

**Funcionariado:** En los grupos superiores (A1, A2), las mujeres han ganado espacio y en 2024 se observa paridad o mayoría femenina. En los grupos medios y bajos (C1, C2, AP. E), **los hombres siguen dominando**, con ligera mejora solo en C1. En AP.E (funcionariado sin titulación), **se ha reducido la presencia femenina**.

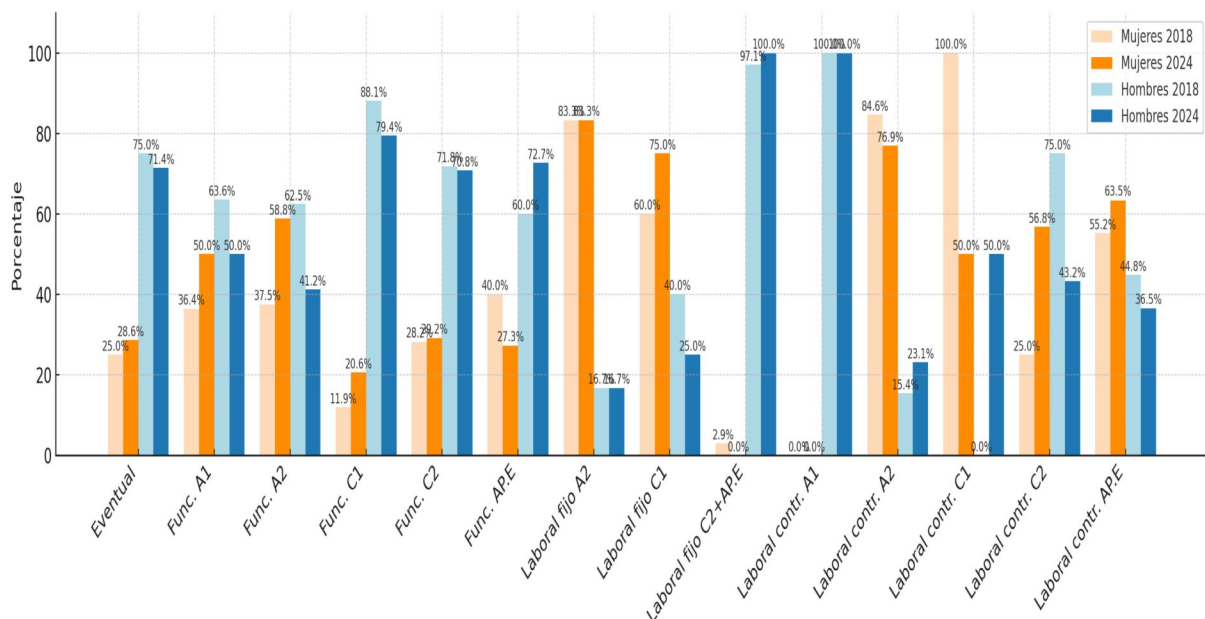
**Personal Laboral Fijo:** Las mujeres se mantienen muy presentes en los grupos cualificados, pero desaparecen por completo de los oficios y puestos no cualificados. Se confirma una segregación ocupacional en los niveles básicos fijos.

**Personal Laboral Contratado:** En 2024 hay más mujeres contratadas sin titulación o en ESO, lo cual puede indicar mayor acceso al empleo público, pero con condiciones más precarias. El grupo A1 continúa manteniendo una brecha significativa. Retroceso en la paridad en Bachillerato (C1).

En general, como aspectos positivos se puede destacar que el Ayuntamiento cuenta con **mayor presencia femenina en puestos cualificados del funcionariado (A1 y A2)**, se da un **incremento de mujeres en contratación sin titulación o con ESO (AP.E, C2)** y se observa una mejora en algunos grupos masculinizados como **C1 funcionario**.

Y los aspectos más negativos o desafíos futuros son la persistente **masculinización de los grupos medios y bajos (C1, C2, AP.E) como funcionarios**, la **desaparición de mujeres del grupo laboral fijo sin titulación**, y el **estancamiento o exclusión en la contratación laboral de mujeres cualificadas (A1)**.

Evolución del porcentaje de mujeres y hombres por grupo profesional y titulación  
Ayuntamiento de Almendralejo (2018 vs 2024)



**Porcentaje de plantilla con indicación de relación jurídica**

Se analiza a continuación el porcentaje de personal del Ayuntamiento según su relación jurídica.

**Tabla 8: Porcentaje de plantilla con indicación de relación jurídica.**

Indicación de relación jurídica	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Plantilla de personal de confianza	2	29	5	71	7
Plantilla de personal funcionario	64	34	123	66	187
Plantilla de personal laboral	76	51	73	49	149

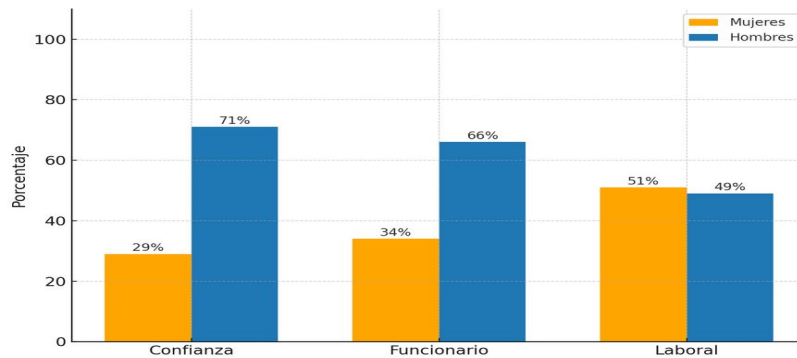
En atención a la tabla y analizando la información por categorías:

- En **Personal de confianza** solo el 29% son mujeres, frente al 71% de hombres. Estos puestos siguen **estando masculinizados**. Esta diferencia apunta a un posible déficit de representación femenina en los espacios de decisión política y estratégica.
- La distribución por sexo del Personal funcionario se compone de un 34 % mujeres frente a un 66 % hombres. Este grupo representa la relación jurídica más estable y estructural del ayuntamiento, y su composición muestra una desigualdad de acceso o permanencia.

Se constata una **masculinización estructural en la plantilla funcionarial**, con implicaciones en términos de promoción, antigüedad y derechos laborales consolidados.

- **El Personal laboral cuenta con una composición equilibrada:** 51 % mujeres y 49 % hombres. Aunque hay equilibrio numérico, es importante desagregar este dato por tipo de contrato, grupo y duración para detectar posibles brechas.

Distribución por sexo según relación jurídica  
Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



Si observamos la tabla sobre el **Porcentaje de plantilla con indicación de relación jurídica correspondiente al año 2018**, podemos realizar el análisis de la evolución.

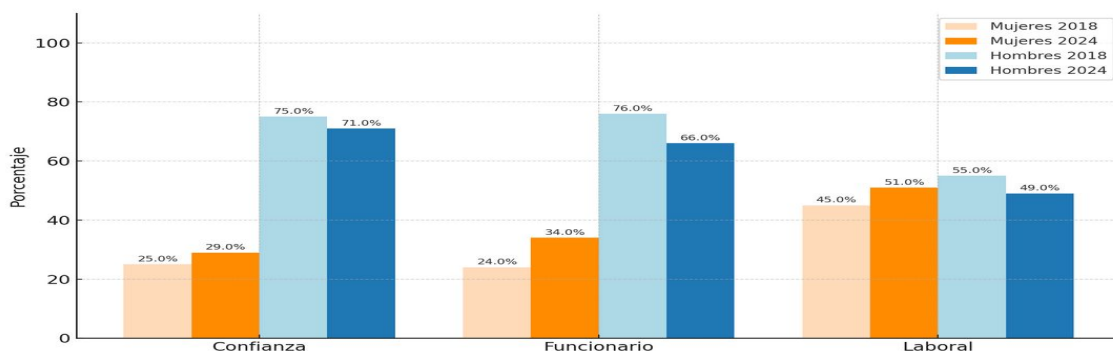
2018	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Plantilla de personal de confianza	1	25	3	75	4
Plantilla de personal funcionario	37	24	117	76	154
Plantilla de personal laboral	122	45	149	55	271



Siendo las conclusiones más destacadas las siguientes:

- **Personal de confianza:** se produce un avance en la presencia de las mujeres (de 25% a 29%), pero sigue claramente masculinizado.
- **Funcionariado:** se observa una mejora notable en la presencia femenina (de 24% a 34%), aunque los hombres continúan representando 2/3 de la plantilla.
- **Personal laboral:** se da un retroceso leve de mujeres (de 45% a 51%), reflejando posible redistribución interna o mayor acceso masculino.

Evolución del porcentaje por sexo y relación jurídica Ayuntamiento de Almendralejo (2018-2024)



### Porcentaje de plantilla estable y de duración determinada

En cuanto a la distribución de la plantilla del Ayuntamiento según el personal de plantilla y los nombramientos o contratos temporales, observamos varias cosas.

Por un lado, se detecta una **baja representación femenina en empleo estable**, porque solo el 26% del personal con relación laboral estable (plantilla) son mujeres. En contraste, los hombres ocupan el 74% de los puestos fijos, lo que revela una brecha estructural muy significativa.

Por otro lado, se da una **mayor presencia femenina en los contratos temporales** siendo mujeres el 59% de los contratos o nombramientos temporales, frente al 41% de hombres. Esto significa que hay más mujeres en las formas de empleo menos estables.

Estos datos ponen de relieve ciertos desequilibrios que podrían estar limitando en mayor medida el acceso de las mujeres al empleo fijo, al tiempo que reflejan una tendencia a su concentración en sectores y categorías laborales tradicionalmente feminizadas y, en ocasiones, menos reconocidas.

**Tabla 9: Porcentaje de plantilla estable y de duración determinada.**

2024	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Personal de plantilla	47	26	136	74	183
Nombramientos o contratos temporales	95	59	65	41	160

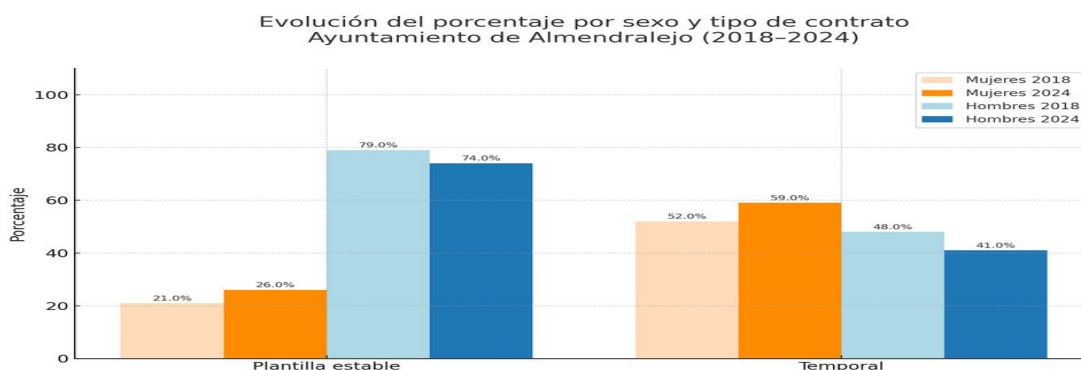
Podemos analizar la evolución desde el año 2018 atendiendo a la siguiente tabla:

2018	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Personal de plantilla o indefinido	44	21	162	79	206
Nombramientos o contratos temporales	116	52	107	48	223



Si comparamos ambas tablas, observamos que ha habido una **mejora en el personal de plantilla**, porque el porcentaje de mujeres en plantilla (estable) ha crecido del 21 % al 26 %. Aun así, sigue dándose una infrarrepresentación femenina en el personal de plantilla.

Por otro lado, la proporción de mujeres en contratos o nombramientos temporales ha pasado del 52% al 59%. Esto es algo negativo, porque revela que **las mujeres en el Ayuntamiento están sobrerrepresentadas en la temporalidad**, profundizando la brecha de estabilidad y seguridad laboral.



### Distribución de la plantilla por tipología de contrato

La tabla siguiente refleja cómo mujeres y hombres están distribuidos en diferentes tipos de contrato dentro del Ayuntamiento, lo que nos ayuda a entender cómo se accede y se consolida el empleo en la Entidad.

**Tabla 10: Plantilla por tipología de contrato, 2024.**

Por tipología de contrato, 2024	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Personal eventual o de confianza	2	29	5	71	7
Funcionario habilitado c. nacional	1	33	2	67	3
Funcionario de carrera	38	27	105	73	143
Funcionario interino	25	61	16	39	41
Laboral fijo	8	22	29	78	37
Contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral / Fondos Europeos	28	44	35	56	63
Contrato de Interinidad	1	33	2	67	3
Contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral a tiempo parcial	39	85	7	15	46

Podemos analizar, por un lado, los tipos de contratación más estables o puestos consolidados y, con respecto a esto, los datos muestran que **los puestos con mayor estabilidad y carrera profesional están todavía ocupados en mayor proporción por hombres**. Esto puede deberse, como se ha aludido con anterioridad, a factores estructurales y temporales, como trayectorias profesionales previas o especialización por áreas.



Tipología	% Mujeres	% Hombres	Observaciones
Personal eventual o confianza	29 %	71 %	Predominio masculino
Funcionariado habilitado nacional	33 %	67 %	Mayor presencia masculina
Funcionariado de carrera	27 %	73 %	Alto grado de masculinización
Laboral fijo	22 %	78 %	Brecha notable

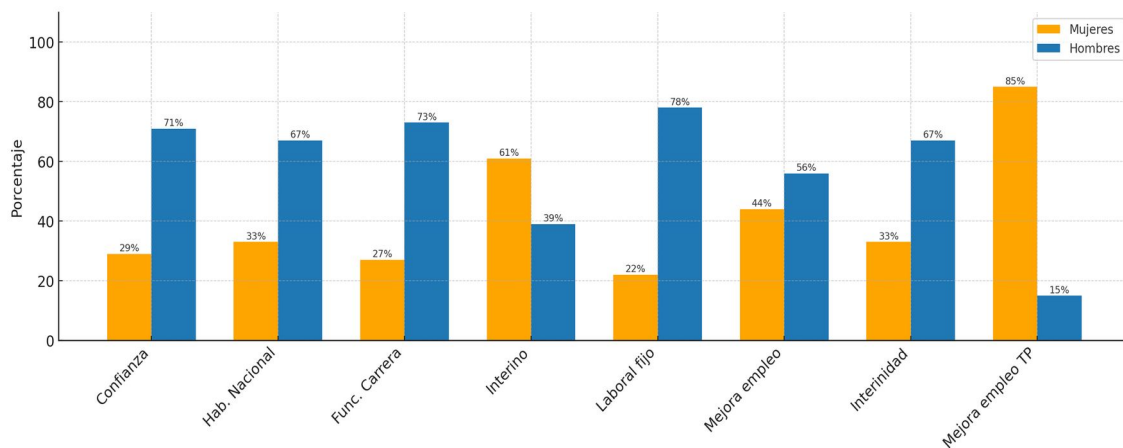
Si nos fijamos, en cambio, en tipos de contratación temporal y programas subvencionados, se aprecia que **la mayor parte de las mujeres se concentran en contrataciones más temporales**, a menudo vinculadas a programas subvencionados o a tiempo parcial. Esta situación, aunque puede ofrecer oportunidades de acceso al empleo público, también implica mayor vulnerabilidad e incertidumbre laboral.

Tipología	% Mujeres	% Hombres	Observaciones
Funcionariado interino	61 %	39 %	Mayoría femenina
Contratos mejora empleabilidad / fondos europeos	44 %	56 %	Relativamente equilibrado
Contrato de interinidad	33 %	67 %	Predominio masculino
Contratos mejora empleabilidad a tiempo parcial	85 %	15 %	Fuerte feminización

Las conclusiones más relevantes que pueden extraerse son que, en el Ayuntamiento de Almendralejo:

- **Los hombres siguen siendo mayoría en los contratos de mayor estabilidad** (funcionariado de carrera y laboral fijo).
- **Las mujeres están más presentes en contratos temporales**, especialmente en interinidades y programas a tiempo parcial.
- **Las brechas de estabilidad y jornada entre ambos sexos siguen siendo significativas** y deben abordarse con políticas de igualdad.

Distribución por sexo y tipología de contrato  
Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



## Bloque 4. Promoción y formación.

### Personal de plantilla por nivel y complemento de carrera profesional

A continuación, se muestra la tabla del personal de plantilla por sexo y nivel y complemento de carrera profesional. El reconocimiento del nivel y del complemento de carrera profesional es un mecanismo esencial para valorar la experiencia, la formación y el desempeño del personal, y tiene un impacto directo en la motivación, la estabilidad y la retribución económica.

**Tabla 11: Nivel y complemento de carrera profesional reconocido (Nivel 0, 1 y 2)**

2024. Nivel y complemento de carrera profesional reconocido. (NIVELES 0, 1 y 2)	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>NIVEL 0</b>					
Personal plantilla	0	0 %	10	100 %	10
<b>NIVEL 1</b>					
Personal plantilla	5	29 %	12	71 %	17
<b>NIVEL 2</b>					
Personal plantilla	34	26 %	95	74 %	129

Como indica la información de la tabla anterior, existe presencia femenina en los niveles de carrera profesional, sin embargo, **en todos los niveles** analizados (0, 1 y 2), **la presencia masculina es superior**.

Las mujeres representan un 0% en el Nivel 0 (acceso inicial sin complemento), ya que no hay ninguna mujer en este nivel y 10 hombres. En el Nivel 1, el 29 % son mujeres y el 71% hombres. Por último, las mujeres suponen el 26% en el Nivel 2 (el más avanzado y consolidado), y los hombres el 74%.

Estos datos podrían reflejar que los hombres llevan más tiempo ocupando puestos estables, lo que les ha permitido avanzar más en su carrera profesional y consolidar estos complementos.

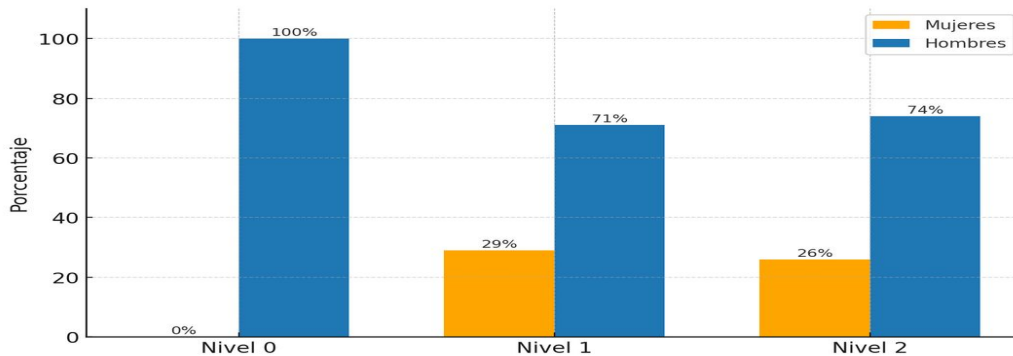
Lo más destacable es que se detecta una posible desigualdad en el reconocimiento del complemento, ya que **el Nivel 2**, donde se concentra la mayoría del personal con carrera reconocida (129 personas), **muestra una proporción de mujeres inferior al 30%**.

No puede atribuirse esta situación a una falta de mérito de las mujeres, sino probablemente a menores oportunidades de promoción o acceso más reciente al empleo estable, lo que concuerda con las conclusiones que se han ido extrayendo durante el análisis.

También hay que señalar la **ausencia total de mujeres en el Nivel 0**. Aunque este grupo representa un porcentaje reducido del total, es relevante que solo hay hombres en el nivel más básico de reconocimiento, lo que puede ser indicador de que las mujeres se incorporan más tarde al sistema de carrera o que acceden con mayor preparación, evitando prolongar su permanencia en este primer nivel.



Distribución por sexo y nivel de carrera profesional  
Ayuntamiento de Almendralejo (2024)



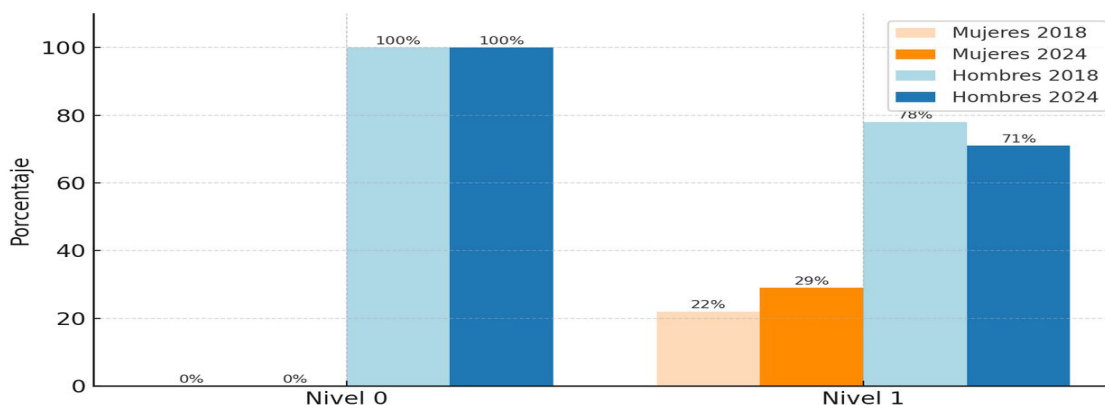
Las conclusiones clave que podemos extraer es que **las mujeres acceden en menor proporción al reconocimiento profesional mediante complemento de carrera, especialmente en los niveles más altos**. Esta brecha puede estar relacionada con diferencias en la antigüedad, tipo de puesto, y acceso a formación o promoción interna.

Si atendemos a la situación que había en 2018, podemos analizar la evolución. Así, si observamos la tabla correspondiente a dicho año:

2018. Nivel y complemento de carrera profesional reconocido. (NIVELES 0 y 1)	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>NIVEL 0</b>					
Personal plantilla	0	0 %	6	100 %	6
<b>NIVEL 1</b>					
Personal plantilla	43	22 %	156	78 %	199

La lectura de la evolución es que en el Nivel 0 no se ha producido variación, continúa siendo ocupado exclusivamente por hombres. En cuanto al Nivel 1, en el año 2018, el 22% de las personas trabajadoras que tenían este nivel eran mujeres y el 78% hombres, mientras que, en 2024, este porcentaje asciende al 29% en el caso de las mujeres, lo que supone una mejora de 7 puntos en presencia femenina, y el porcentaje de los hombres es desciende al 71%.

Evolución del porcentaje por sexo y nivel de carrera profesional  
Ayuntamiento de Almendralejo (2018-2024)



Se evidencia una **evolución positiva** pero aún insuficiente hacia la igualdad en el reconocimiento profesional. Las mujeres siguen siendo minoría en los niveles reconocidos, aunque su presencia ha aumentado.

Y, como ya se apuntó anteriormente, la ausencia de mujeres en el Nivel 0 refleja que su incorporación al sistema de carrera profesional podría estar ocurriendo con mayor formación o experiencia previa, o que hay obstáculos de entrada menos visibles.

## **Bloque 5. Análisis del estudio retributivo.**

### **1ª. Introducción a la auditoría retributiva.**

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente

**Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva se debe contar con el registro retributivo**, conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Registro que debe cumplir las siguientes peculiaridades:

*«a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

*b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».*

Además, de contar con **una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género**, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre y la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Este Ayuntamiento, como Administración Pública, hace públicas las relaciones de puestos de trabajo, así como sus modificaciones, tanto del personal funcionario como del personal laboral fijo, con indicación de las retribuciones que corresponden a sus puestos de trabajo.

Además, tiene acordado y comprometido en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de este Ayuntamiento una revisión integral de las relaciones de puestos de trabajo, con incidencia en la totalidad de los puestos de trabajo de esta Entidad. Parte de este compromiso comprende una valoración de puestos de trabajo, a través de una consultora externa para evitar sesgos o percepciones de subjetividad, aunque la valoración del puesto no tenga relación con la persona.

No obstante, por distintos motivos como respuestas a necesidades urgentes en materia de personal o el llevar a cabo procesos como el de estabilización de empleo, han conllevado la aprobación de modificaciones puntuales de las relaciones de



puestos de trabajo, demorando esta valoración de puestos que comportará el enfoque de género así como su adaptación en el registro retributivo.

A la hora de realizar este Plan se han recurrido a la realización de un estudio retributivo para poder cumplir con el objetivo del II Plan del Personal de este Ayuntamiento e intentar detectar e identificar posibles discriminaciones y diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres en la Entidad.

## 2ª. Los conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal funcionario vienen definidas por la normativa de función pública y para el personal laboral, a través del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo, se ha dispuesto una equiparación plena al régimen retributivo del personal funcionario. El personal con nombramientos temporales se equipara al personal de plantilla con idénticos puestos o categorías.

Las retribuciones se clasifican básicas y complementarias. **Son básicas:** el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias (compuestas por el sueldo y trienios). Son **complementarias:** el complemento de carrera profesional, el de destino, el específico, el de productividad y las gratificaciones.

De estas retribuciones **unas van ligadas al puesto:** el sueldo, el complemento de destino y el específico. Otras se **vinculan a la persona**, que desempeña el puesto, bien por su permanencia en la administración, bien por la consecución de objetivos o por prestar servicios extraordinarios, como son los trienios, el complemento de carrera, la productividad y la gratificación. Y **mixta** como la paga extraordinaria al incluir una parte vinculada al puesto y a la persona.

## 3ª. Del análisis.

Se han analizado los conceptos retributivos desagregando la información por sexo. No se ha realizado estudio por categoría, **al no existir, en general, diferencia retributiva respecto a las retribuciones vinculadas al puesto o categoría tanto si lo ocupa un hombre o una mujer.**

### Tabla 12. Estudio retributivo por puestos del personal de plantilla a 31/12/2024.

Se han estudiado las plantillas del personal funcionario y laboral fijo a 31 de diciembre de 2024, considerando como si los puestos hubiesen estado ocupados la totalidad del ejercicio y sin variaciones. Los resultados son los siguientes

#### Retribuciones vinculadas al puesto

Personal funcionario de carrera		Media	Mediana
Mujeres	39	29.232,93	24.885,36
Hombre	105	32.316,62	33.924,80

Personal laboral fijo		Media	Mediana
Mujeres	8	28.339,28	30.669,00
Hombre	29	22.245,49	20.765,78

Estas diferencias se deben a las retribuciones asignadas al puesto sin responder a sesgo de género en cuanto a retribución, que no en cuanto a acceso.

La justificación de diferencias de promedios, que no alcanzan el 25%, se deben a la tipología de puestos y al número de hombres y mujeres que los ocupen.

Así en el personal funcionario tenemos que uno de los colectivos más numeroso, que es el de la Policía, es un servicio masculinizado y en el caso del personal laboral nos encontramos que los puestos ocupados por mujeres son



fundamentalmente técnicos y los de los hombres de personal de oficio, con las consiguientes diferencias de retribuciones.

**Tabla 13. Estudio retributivo año 2024 del personal de plantilla.**

**Retribuciones absolutas**

Personal funcionario de carrera		Media	Mediana
Mujeres	45	26.543,65	27.829,90
Hombre	110	24.501,71	26.803,15

Personal laboral fijo		Media	Mediana
Mujeres	8	29.071,28	33.735,08
Hombre	33	18.910,77	24.343,84

Esta retribución se ha tratado como “**anualizada**” referida al cálculo del ingreso total que una persona recibe al año, tomando como referencia su salario actual e incluyendo complementos salariales y extrasalariales. Pero sin “**normalizar**”, es decir no se ha ajustado la retribución (de la clase que sean) a contrato a jornada completa.

**Tabla 14. Estudio retributivo productividad año 2024.**

Personal funcionario de carrera		Media	Mediana
Mujeres	3	1.262,73	1.149,32
Hombre	62	1.105,72	691,00

Personal laboral fijo		Media	Mediana
Mujeres	2	4.300,00	4.300,00
Hombre	8	1.034,76	1.000,00

Este complemento remunera el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. Su apreciación debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. No obstante, no se cuenta con unos criterios prefijados claros para su abono, en parte de los casos.

**Bloque 6. Ordenación del tiempo de trabajo.**

**Reducción de jornada por medida de conciliación familiar**

En cuanto a la reducción de jornada por medida de conciliación familiar, en el año 2018 había 3 mujeres que se acogieron a esta medida, mientras que en 2024 hay 1 mujer. Tanto en 2018 como en 2024, todas las personas trabajadoras con reducción de jornada por conciliación familiar son mujeres.

**Tabla 15: Reducción de jornada por medida de conciliación familiar (2018-2024).**

2024. Reducción de jornada por medida de conciliación familiar	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Reducción de jornada por conciliación familiar	1	100	0	0	1
2018. Reducción de jornada por medida de conciliación familiar	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Reducción de jornada por conciliación familiar	3	100	0	0	3

Tanto en 2018 como en 2024, **el 100 % de las reducciones de jornada por conciliación familiar han sido solicitadas por mujeres**, hecho que demuestra que la conciliación sigue siendo asumida exclusivamente por mujeres.



Aunque el número total es bajo, el hecho de que ningún hombre haya utilizado esta medida revela una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado. De la misma manera, aunque los permisos están disponibles para toda la plantilla, hombres y mujeres, las normas sociales o culturales siguen condicionando su uso, consolidando la idea de que la conciliación es una “cuestión femenina”.

Cuando la conciliación no se comparte entre sexos, se refuerzan roles tradicionales de género, que implican que las mujeres asuman más cargas familiares, lo que puede limitar su disponibilidad para promociones, movilidad o formación, mientras que los hombres, al no hacer uso de estas medidas, mantienen una mayor continuidad y visibilidad laboral.

### **Plantilla desagregada por jornada de trabajo**

Con respecto a la jornada de trabajo del personal del Ayuntamiento de Almendralejo, analizamos la tabla con los datos del periodo de referencia para extraer la información y conclusiones más relevantes.

Una primera lectura general de la tabla, nos dice que **la mayoría del personal trabaja a jornada completa** (37,30 horas semanales). La **jornada parcial** es minoritaria en número, pero **mayoritariamente asumida por mujeres**.

La **distribución por sexo varía según el tipo de vínculo** (funcionariado, interinidad, laboral fijo o contratado). En este sentido, se aprecia que:

- La totalidad del personal eventual o de confianza trabaja a jornada completa.
- Prácticamente todo el personal funcionario trabaja también a jornada completa, excepto una persona que es mujer.
- El 93% del personal funcionario interino tiene una jornada completa (58% mujeres y 42% hombres), mientras que solo el 7% tiene una jornada parcial, siendo el 100% mujeres.
- Del personal laboral fijo solo una persona trabajadora tiene jornada parcial, y es un hombre.
- Por último, el 59% del personal laboral contratado trabaja a jornada completa, siendo el 44% mujeres y el 56% hombres, mientras que el 41% de este personal tiene una jornada parcial, siendo el 85% mujeres y solo el 15% hombres.

**Tabla 16: Plantilla desagregada por jornada de trabajo.**

Plantilla por jornada de trabajo 2024	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>Personal eventual o confianza</b>					
37,30 horas. 100% jornada completa	2	29 %	5	71,00 %	7
<b>Personal funcionario</b>					
37,30 horas. 100 % jornada completa	38	26 %	107	74,00 %	145
Jornada parcial	1	100 %	0	0,00 %	1
<b>Personal funcionario interino</b>					
37,30 horas. 100 % jornada completa	22	58 %	16	42,00 %	38
Jornada parcial	3	100 %	0	0,00 %	3
<b>Personal laboral fijo</b>					
37,30 horas. 100 % jornada completa	8	22 %	28	78,00 %	36
Jornada parcial	0	0 %	1	100,00 %	1
<b>Personal laboral contratado</b>					
37,30 horas. 100 % jornada completa	29	44 %	37	56,00 %	66
Jornada parcial	39	85 %	7	15,00 %	46



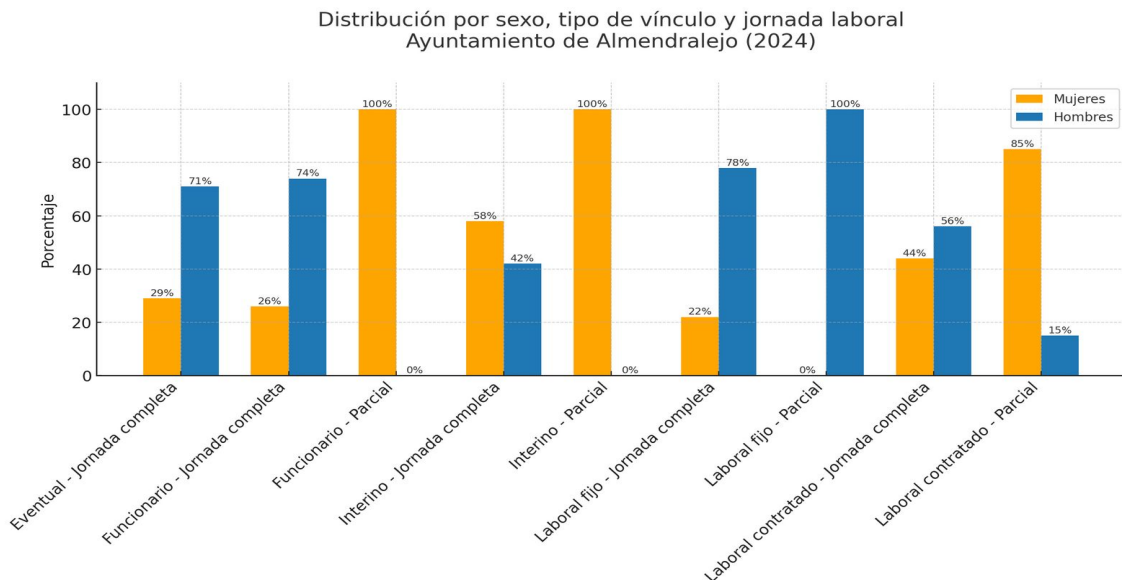
Las conclusiones más relevantes que se extraen de la tabla anterior son que:

**La jornada completa es mayoritaria entre ambos sexos, pero con mayor presencia masculina**, por ejemplo, entre el personal funcionario a jornada completa, el 74 % son hombres y solo el 26 % mujeres y del personal laboral fijo, la jornada completa está ocupada por un 78 % de hombres y un 22 % de mujeres. Esta diferencia puede reflejar mayor consolidación profesional masculina, acceso a plazas estables o a sectores menos feminizados (como oficios o puestos relacionados con seguridad).

**La jornada parcial está altamente feminizada.** El 100 % del personal funcionario y funcionario interino con jornada parcial son mujeres, y el 85% del personal laboral contratado. En total, de las 51 personas con jornada parcial, 43 son mujeres (84 %). Esto indica que las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente las medidas de ajuste de jornada, lo que suele estar ligado a responsabilidades de cuidado no compartidas de forma equitativa.

Existe un **reparto desigual según el vínculo contractual**. La diferencia por sexo es menos acusada en personal laboral contratado, donde hay cierta cercanía entre mujeres y hombres (44 % mujeres y 56 % hombres en jornada completa). Sin embargo, las mujeres siguen concentrándose en los contratos menos estables y más parciales.

La concentración femenina en la jornada parcial puede impactar en la retribución total anual, las oportunidades de promoción y visibilidad y la percepción de disponibilidad, lo que a veces puede penalizar su carrera interna. Al mismo tiempo, la escasa presencia masculina en esta modalidad de contrato revela que la corresponsabilidad en los cuidados aún no se traduce en la práctica laboral.



Para ver la **evolución** que ha habido en cuanto a la jornada de trabajo y vinculación del personal del Ayuntamiento desde el año 2018, vamos a analizar la tabla con la información correspondiente a dicho año.

En general, se observa que **la presencia femenina en jornada completa ha mejorado** en casi todas las figuras laborales, especialmente en el funcionariado y laboral fijo, donde partía de valores muy bajos.



La **feminización de la jornada parcial se ha intensificado** en 2024. Este tipo de jornada está ocupado por mujeres en un porcentaje muy alto, lo que profundiza la desigualdad estructural en cuanto a disponibilidad, salario y oportunidades de promoción.

**Tabla: Plantilla desagregada por jornada de trabajo 2018.**

Plantilla por jornada de trabajo 2018	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
<b>Personal eventual o confianza</b>					
37,30 horas. 100% jornada completa	1	25 %	3	75,00 %	4
<b>Personal funcionario</b>					
37,30 horas. 100% jornada completa	33	22 %	115	78,00 %	148
Jornada parcial	2	100 %	0	0,00 %	2
<b>Personal funcionario interino</b>					
37,30 horas. 100% jornada completa	2	50 %	2	50,00 %	4
Jornada parcial	0		0		0
<b>Personal laboral fijo</b>					
37,30 horas. 100% jornada completa	8	15 %	47	85,00 %	55
32,45 horas. 87,5% jornada	1	100 %	0	0,00 %	1
<b>Personal laboral contratado</b>					
37,30 horas. 100% jornada completa	57	50 %	56	49,60 %	113
Jornada parcial	56	55 %	46	45,00 %	102

Las principales conclusiones de la evolución desde 2018 son:

- Una **mejora progresiva del acceso femenino a la jornada completa**, señal de cierto avance en estabilidad y consolidación profesional.
- **La jornada parcial sigue fuertemente feminizada**, e incluso ha aumentado su concentración en mujeres, especialmente entre el personal contratado e interino.
- **La igualdad en los tipos de jornada aún no es real**, y su distribución desigual puede condicionar la promoción profesional, las retribuciones y la valoración del rendimiento y compromiso.

Aunque hay avances, las mujeres siguen soportando mayor carga de responsabilidad en la conciliación, lo que se traduce en opciones y elecciones laborales más ajustadas.

## Bloque 7. Representación legal del personal.

### Representación sindical

En cuanto a la representación sindical del Ayuntamiento de Almendralejo la tabla nos muestra el personal trabajador desagregado por sexo que forma parte de ella en el 2024, y el personal que lo hacía en 2018.

**Tabla 17: Representantes de las Secciones sindicales en el Ayuntamiento.**



2024. Representación sindical	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Delegados Sindicales	0	0	6	100	6
2018. Representación sindical	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Delegados Sindicales	0	0	3	100	3

Lo que más llama la atención es la **ausencia total de mujeres en la representación sindical**. En ambos años, la representación sindical está completamente masculinizada. A pesar del incremento en el número de delegados (de 3 en 2018 a 6 en 2024), no se ha producido ningún avance en términos de paridad.

Esta realidad puede darse por una falta de interés o cualificación por parte de las mujeres, pero también puede responder a una menor visibilidad o acceso a espacios de decisión sindical, una mayor carga de responsabilidad en la conciliación familiar que limita su disponibilidad, o a códigos culturales o dinámicas internas que no favorecen su participación activa.

**La evolución desde el 2018 se traduce en más representación, pero la misma brecha de género.** La falta de mujeres se mantiene inalterada, lo que sugiere que no se han aplicado medidas ni acciones para promover la participación femenina.

La representación sindical es un espacio clave de interlocución social y laboral, y su equilibrio es fundamental para que las necesidades de toda la plantilla estén debidamente representadas.

Esta situación podría tener efectos en la sensibilidad hacia temas de igualdad, conciliación, acoso o brecha salarial si no hay voces femeninas en los órganos de representación. También puede influir en la percepción de legitimidad y cercanía de los sindicatos entre las trabajadoras.

### Representación unitaria

De igual manera, analizamos ahora la situación con respecto a la representación unitaria del Ayuntamiento, a través de la tabla que nos muestra el personal trabajador desagregado por sexo que forma parte de ella en el 2024, y el personal que lo hacía en 2018, diferenciando entre Junta de Personal y Comité de Empresas.

**Tabla 18: Representación unitaria.**

2024. Representación unitaria	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Junta de Personal	2	22	7	78	9
Comité de Empresas	1	8	12	92	13
2018. Representación unitaria	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Junta de Personal	2	22	7	78	9
Comité de Empresas	1	11	8	89	9

Un dato positivo es que, al contrario que pasaba con la representación sindical, **en la en la representación unitaria sí hay presencia de mujeres**, tanto en el Comité de Empresas como en la Junta de personal, sin embargo, está **muy lejos de un reparto paritario** entre mujeres y hombres.



**En la Junta de Personal se aprecia un estancamiento**, ya su la composición se mantiene sin cambios, el 22 % son mujeres y el 78 % son hombres, tanto en 2018 como en 2024. Esto indica una falta de evolución hacia una representación más paritaria, a pesar del tiempo transcurrido.

Se da un **retroceso en el Comité de Empresa** porque la presencia femenina ha disminuido ligeramente, del 11% en 2018 al 8% en 2024. Aunque el número total de integrantes crece de 9 a 13, no aumenta el número de mujeres.

A pesar de que las mujeres representan un porcentaje significativo de la plantilla (41 % en 2024), su voz está claramente infrarrepresentada en los órganos unitarios de representación laboral. Esta infrarrepresentación femenina en espacios de negociación colectiva puede traducirse en una menor inclusión de sus necesidades específicas (como conciliación, acoso, promoción o salud laboral) en los acuerdos laborales, y también puede disuadir a otras mujeres de participar, al no verse reflejadas ni animadas a asumir estos roles.

## **Bloque 8. Análisis de los acuerdos con incidencia en materia de personal.**

### **1. Análisis de la Estructura Orgánica y de las Relaciones de Puestos de Trabajo.**

Aunque se ha incorporado el lenguaje de género en la partes expositivas y dispositivas de los textos de los acuerdos. Hay que resaltar que, en los anexos de descripción de puestos, se sigue manteniendo una redacción general en masculino, que puede implicar la utilización de fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías, que pueden conllevar a que se use el masculino al nombrar puestos de mayor prestigio.

### **2. Análisis del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo.**

En lo referente a la igualdad de oportunidades, se realiza un análisis pormenorizado del articulado.

Encontramos que se establecen medidas específicas referentes al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que pasamos a analizar:

- a) En cuanto al compromiso del ayuntamiento con la igualdad el Artículo 36, incluido en el “Capítulo V Derechos Sociales”, y relativo al “**Principio de igualdad de oportunidades**”, impone la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Además, se concluye que todas las medidas precitadas se incluyen en el Plan de Igualdad que se contiene en el Anexo IV del Acuerdo, el que ha sido el **I Plan de Igualdad del Personal de ese Ayuntamiento** y que ha sido objeto de estudio en el informe diagnóstico.

Finalmente alude a un protocolo de acoso laboral, que con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, se ha incluido en el Anexo V un **Protocolo de Actuación para la detección, investigación y solución de posibles situaciones de acoso laboral, incluido el de tipo sexual o por razón de sexo**. Dejándose patente el rechazo a todo tipo de violencia laboral en todas sus formas y modalidades.

Este protocolo ha venido a establecer un procedimiento de actuación, respuesta y resolución del conflicto en caso de denuncias.

**Sin embargo, no cuenta con un Protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en el que se incluyan otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.**



- b) Con respecto a la “**Selección de personal**”, el artículo 12.2 garantiza, en lo que respecta a los órganos de selección insta a que se vele por la imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres, cuestión que ha venido a ratificar el Reglamento Regulador que se contiene en el Anexo II de este Acuerdo.
- c) Artículo 20.3 sobre “**Jornada laboral y descanso diario**” establece que durante la vigencia de este acuerdo se podrá negociar la implantación del horario flexible para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- d) El artículo 29 que regula **las vacaciones anuales**, en su apartado número 6, estipula que cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Además, en el mismo sentido, se garantiza el disfrute del periodo vacacional ante las siguientes contingencias: *“Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior”*.

- e) Artículo 30 que regula los “**Permisos de los/las empleados públicos**”, contemplando los siguientes permisos remunerados:
- Para realización de exámenes prenatales y preparación al parto a las empleadas.
  - Por lactancia de hijo menor de doce meses que podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores.
  - Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
  - También se han considerado para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se contempla la posibilidad de reducir jornada de trabajo y remuneraciones, por razones de guarda legal, cuando se tenga al cuidado directo de menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de persona con discapacidad.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación previstos en el marco de los acuerdos de formación continua de este Ayuntamiento tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

No obstante no se contempla el permiso parental retribuido de ocho semanas, que debiera de regularse.

- f) Artículo 31 que desarrolla los “**Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género**”, contempla permisos por parto, por adopción o acogimiento, el de paternidad, por violencia de género y por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
- g) Artículo 34. “**Excedencia**”, incluye la posibilidad de solicitar excedencias por agrupación familiar, por cuidado de familiares y por razón de violencia de género.



- h) El artículo 46 “**Vigilancia de la Salud**”, determina que, con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgo para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable del Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales. En este artículo no se contempla riesgo por lactancia natural
- i) El Artículo 53 “**Faltas disciplinarias**” señala como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- j) El Artículo 59 “**Principios éticos**” señala que la conducta del personal se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social
- k) Finalmente, se incorpora una disposición adicional de igualdad de género que establece que: *Todas las denominaciones contenidas en este Acuerdo, así como cualesquiera otras menciones que en el mismo se expresan en género masculino, se entenderán realizadas y se utilizarán indistintamente en género masculino y femenino, según el sexo de la persona que se tenga por interesada o destinataria a la que se haga referencia.*  
*En concreto el término “empleado público” se emplea como genérico, para englobar a empleados públicos y empleadas públicas, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.*  
*En este sentido, el termino ciudadanía engloba tanto a ciudadanos como a ciudadanas.*

**3ª.- Análisis del Calendario Laboral:** El texto de esta Resolución incorpora medidas relacionadas con la igualdad, fundamentalmente en la conciliación de la vida familiar y laboral, así encontramos:

- a) En el **preámbulo** se anuncia la incorporación del horario flexible, en todos los servicios en los que sea posible, con la intención de mejorar la calidad en la prestación de los servicios públicos, así como hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b) En la disposición 5ª.1 relativa a la **Distribución de jornada** se determina el horario flexible para todo el personal que no tengan un horario específico.
- c) Respecto al lenguaje sexista presenta una redacción general en masculino; denominación de algunas categorías profesionales en masculino exclusivamente (sepulturero, coordinador, monitores); se menciona un cargo/puesto en femenino (jefa de Sección de Turismo, Comercio y Festejos); y se utilizan fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías (encargados, responsables, jefes de unidades, Concejales).

### **Bloque 9. Lenguaje y comunicación.**

Los canales de comunicación interna que utiliza habitualmente el Ayuntamiento son la Intranet municipal, correo electrónico, plataforma única de gestión de expedientes, reuniones internas, tablón de anuncios, otros.

La imagen, tanto externa como interna del Ayuntamiento, intenta transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuidando la

51



comunicación y la imagen en los sitios web y diferentes canales y formatos físicos (web e intranet municipal, documentación, comunicación interna, etc.).

Ha habido avances en la implantación del lenguaje inclusivo y no sexista, en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, así como el uso de imágenes no sexistas, en parte, gracias a la implantación del I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Almendralejo, ya que una de sus acciones se refería a Comunicación no sexista. Esta acción incluía tres medidas que se ejecutaron al 100%:

- a) Reedición de la guía de “Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje”.
- b) Formación sobre un uso no sexista del lenguaje.
- c) Revisión de la página web y redes sociales del Ayuntamiento.

## **Bloque 10. Análisis cualitativos.**

A continuación, se ofrece un análisis detallado del resultado de los cuestionarios cumplimentados por el personal, los representantes del personal (RLT) así como del equipo de gobierno.

De estos datos se ha obtenido el siguiente diagnóstico, estructurado conforme a la categorización anterior.

### **10ª.1 ANALISIS DEL CUESTIONARIO DEL PERSONAL**

#### **I. DATOS PERSONALES**

Se ha recibido un total de 71 respuestas, lo que supone una **participación del 22,3%** de la plantilla del Ayuntamiento, **siendo el 58, 6% mujeres y el 41,4% hombres.**

Sobre la edad de las personas participantes, el 30, 9% tiene menos de 45 años y el 69,1% 45 años o más.

El 60% tiene hijos/as a cargo y el 7,7% otras personas dependientes, mientras que el 32,3% no tiene responsabilidades de cuidado.

#### **II. DATOS PROFESIONALES**

En cuanto al Grupo profesional del personal participante, el 19,12% es A1, el 29,41% pertenece al grupo A2, el 16,18% es C1, el 17, 65% C2 y el 17, 65% APE.

Si nos fijamos en el ámbito, un 18,46% ocupa puestos de Jefatura, el 32,31% tiene puestos Técnicos, un 18,46% son Puestos Administrativos, el mismo porcentaje es Personal de Oficio, el 1, 54% es Policía Local y, por último, un 10,77% marca Otros.

Sobre la antigüedad en el Ayuntamiento del personal trabajador participante en el cuestionario, un 36,92% tiene una antigüedad de menos de 3 años, un 10,77% tiene una antigüedad de entre 3 y 10 años, y el 52,31% tiene más de 10 años de antigüedad

Con respecto a la pregunta sobre si se tiene personal al cargo, el 24% responde que Sí, el 67,6% responde que No, y un 8,4% Ns/Nc.

Por último, del personal trabajador que cumplimenta el cuestionario, un 5,60% dice formar parte de la Representación Legas de trabajadores y trabajadoras, un 1,4% Ns/Nc y el 93% No forma parte de la RLT.

#### **III. OPINIONES/PERCEPCIONES**

Este bloque hace referencia a las opiniones y percepciones del personal trabajador sobre el grado de cumplimiento de diferentes situaciones en el Ayuntamiento, siendo 1 (bajo), 4 (alto) y Ns/Nc (No sabe/No contesta).

#### **1. En el Ayuntamiento hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**



El 63,24% está de acuerdo en que el grado de cumplimiento de esta situación es alto (4), seguido del 26,47% que cree que esta afirmación se cumple en grado 3. Un 2,94% cree que esta situación se cumple en un grado 2 y el mismo porcentaje opina que se cumple en grado 1. Por último, el 4,41% No sabe o No contesta.

**2. El Equipo de Gobierno del Ayuntamiento está sensibilizado y comprometido para que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad**

Un 60% del persona está de acuerdo con esta afirmación en grado 4, el 24,62% está de acuerdo en grado 3 y el 3,08% en grado 2. Un 12,31% Ns/Nc.

**3. La igualdad de oportunidades es compatible con la filosofía y cultura del Ayuntamiento en la actualidad**

El 55,38% cree en un grado 4 que esta situación se da en el ayuntamiento, el 30,77% lo cree en un grado 3, el 6,15% opta por un grado 2 y el 1,54% por un grado 1. El 6,15% Ns/Nc.

**4. La selección de personal en el Ayuntamiento se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres**

El 65,67% está de acuerdo en grado 4 con esta afirmación, el 19,4% está de acuerdo en grado 3, un 4,48% lo hace en grado 2 y el mismo porcentaje en grado 1. Un 5,97% Ns/Nc.

**5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo o género.**

Ante esta situación, el 70,31% está de acuerdo en que se cumple en grado 4, el 14,06% en que se cumple en grado 3, el 4,69% en que lo hace en grado 2 y el 3,13% en grado 1. Un 7,81% Ns/Nc.

**6. A la hora de promocionar a puestos directivos el Ayuntamiento ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres**

En esta ocasión, el 53,85% del personal trabajador cree que esta afirmación se cumple en grado 4, en grado 3 lo hace el 23,08%, en grado 2 el 3,08% y en grado 1 el 1,54%. Un 18,46% Ns/Nc.

**7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre**

Un 62,12% está de acuerdo con que esta situación se cumple en el Ayuntamiento en un grado 4, el 19,7% lo cree en un grado 3 y el 7,58% en un grado 2. Un 10,46% Ns/Nc.

**8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres**

Sobre esta situación, el 67,65% está de acuerdo en grado 4, el 17,65% lo hace en grado 3, el 4,41% en grado 2 y el 2,94% en grado 1. Un 7,35% Ns/Nc.

**9. El Ayuntamiento favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)**

En el caso de esta situación, el 61,19% está de acuerdo con su cumplimiento en un grado 4, el 14,93% en un grado 3, el 4,48% en grado 2 y el mismo porcentaje en grado 1. Un 14,93% Ns/Nc.

**10. El Ayuntamiento ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Un 31,25% cree que esta afirmación se cumple en grado 4, un 25% que lo hace en grado 3, el 17,19% cree en un grado 2 que esta situación se da, y el 20,31% cree que lo hace en un grado 1. Un 6,25% Ns/Nc.



**11. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.**

En caso de esta afirmación, el 39,71% del personal está de acuerdo en un grado 4, el 20,59% lo hace en grado 3, un 4,41% en grado 2 y un 2,94% en grado 1. Un 5,97% Ns/Nc. 32,35%

**12. El Ayuntamiento ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo**

Sobre esta última afirmación, el 26,56% está de acuerdo con su cumplimiento en un grado 4, el 17,19% en un grado 3, el 10,94% cree que se cumple en grado 2 y el 15,63% en grado 1. Un 29,69% Ns/Nc.

#### IV. SOBRE EL II PLAN DE IGUALDAD

El último bloque del cuestionario está relacionado con la elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almendralejo.

**El Ayuntamiento te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.**

El 55% responde que Sí ha sido informado, mientras que el 42% dice que No, y un 3% no contesta.

**¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en el Ayuntamiento?**

A esta pregunta, el 91,6% responde que Sí está de acuerdo, frente a un 4,2% que dice que No. El 4,2% no contesta.

Por último, el cuestionario incluye diferentes apartados para plantear necesidades y deficiencias que se deban cubrir para favorecer la igualdad, y medidas a adoptar para favorecer la igualdad, que respondan a esas necesidades y deficiencias. Y las respuestas obtenidas se enumeran a continuación:

**a) Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:**

- No creo que exista ninguna carencia al respecto
- Debería haber más mujeres policías locales
- Rigidez horaria
- Mayores medidas de conciliación con la vida familiar y que esto no impida la proyección laboral de las personas
- Creo que en la administración hay las mismas oportunidades para hombres y mujeres
- Conciliación, Corresponsabilidad, Perspectiva de Género, Lenguaje Administrativo
- Igualdad entre todos los trabajadores
- Acceso de más mujeres a las jefaturas
- En materia de sensibilización fundamentalmente
- Información, herramientas de desarrollo y feedback de actuaciones implementadas
- En este ayuntamiento creo se cumple con creces con la igualdad entre trabajadores
- Proceso de selección y contratación. Clasificación profesional. Formación. Promoción profesional. Condiciones de trabajo. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Baja representación femenina. Prevención del acoso.
- Peón de Jardinera - Servicios Varios - Ayuda a Domicilio
- Mismos salarios

**b) Medidas a adoptar para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:**

- No creo que exista ninguna carencia al respecto
- Creo que el Ayuntamiento cumple con estas medidas



- Mayor igualdad en el acceso a puestos directivos; conciliación con problemas familiares y mayor formación en aspectos directivos
- Pienso que esta materia esta cubierta por completo por lo que no considero necesario trabajar en ningún aspecto complementario
- Lenguaje inclusivo
- Cursos de sensibilización
- Recordar y reforzar mediante información este plan y mantenerlo
- Sería conveniente, para los trabajadores municipales, efectuar breves estancias en distintos servicios ( más masculinizados y más feminizados) para ser conscientes de cómo se trabaja en ellos
- Contar con un comité de igualdad en la empresa, que se ocupe de supervisar la implementación de las medidas adoptadas en materia de igualdad de género y su cumplimiento, remover procesos de selección y reclutamiento que favorezcan la contratación de mujeres
- Creo que está bien, aunque todo es mejorable

Las conclusiones más relevantes que podemos extraer del cuestionario de la plantilla son, en primer lugar, **una mayor participación femenina** (casi el 60%).

En segundo lugar hay que destacar la **presencia de personal de todos los ámbitos y grupos profesionales**.

En general, hay que señalar que **el personal percibe que existe igualdad entre mujeres y hombres en el ayuntamiento y creen que éste está comprometido para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad**.

Sin embargo, existe un **desconocimiento o descontento por parte del personal en lo relativo a la corresponsabilidad y a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, ya que el porcentaje de personas participantes de acuerdo en los grados más alto es menor y aumenta el porcentaje de personas que responden con No sabe/No contesta en todas las preguntas relacionadas con este tema.

En el mismo sentido, llama la atención el **descontento y/o desconocimiento de las trabajadoras y trabajadores, por la falta de información sobre qué hacer ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**.

En lo referente al II Plan de Igualdad, el 55% de la plantilla responde que ha sido informada del proceso de desarrollo del II Plan de Igualdad y el 42% dice que No. Y sobre si están de acuerdo con que el Ayuntamiento ponga en marcha el II Plan de Igualdad, hay que destacar que **el 91,6% está de acuerdo**.

## **10ª.2. CUESTIONARIO PARA LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y UNITARIA.**

La **participación** en este cuestionario dirigido a las/os miembros de la Representación Sindical y Unitaria de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, ha sido del **20%**.

El cuestionario de la Representación Sindical y Unitaria está dividido en diferentes Bloques:

1. MEDIDAS IGUALITARIAS Y RELACIÓN DE LA RLT CON EL AYUNTAMIENTO
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
3. FORMACIÓN
4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA



## 1. MEDIDAS IGUALITARIAS Y RELACIÓN DE LA RLT CON EL AYUNTAMIENTO

### 1.1. Dentro del órgano unitario de representación colegiado o sección sindical a la que pertenece ¿existe paridad respecto a los miembros que la componen?

El 60% de las personas de la RLT que participan en el cuestionario responde que No existe paridad, mientras que el 40% responde NS/Nc (No sabe o no contesta)

### 1.2. ¿Considera necesario que el órgano de representación colegiado o sección sindical a la que pertenece tenga una composición paritaria? En caso afirmativo, explique por qué.

A esta pregunta responde que Sí el 20% de participantes, que No el 40% y Ns/Nc el 40% restante.

La persona participante que cree que es necesaria la composición paritaria explique que: “Una representación paritaria garantiza la representación equilibrada de las diferentes perspectivas, ayuda a identificar problemas específicos”.

Por otro lado, una de las personas que ha respondido que No considera necesaria la composición paritaria añade: “La elección se basa en el interés que tengan los compañeros en participar. Puede haber paridad, o más hombres, o más mujeres”.

### 1.3. ¿Conoce alguna medida que fomente la composición paritaria de los órganos de representación colegiados o secciones sindicales? Indique cuál.

El 40% responde que No conoce medidas que fomenten la composición paritaria de los órganos de representación colegiados o secciones sindicales, el 20% no contesta, y dos personas responden:

- “Los reglamentos internos de funcionamiento de los órganos deberán implementar medidas que aseguren el equilibrio entre mujeres y hombres”
- “Involucrar a mas personas a la participación”

### 1.4. ¿Cómo definiría la influencia de la representación legal de la plantilla en el Ayuntamiento de Almendralejo?

El 40% responde a esta pregunta con Ns/Nc, mientras que las repuestas que da el resto de participantes son:

- “Pobre”
- “Moderada. Existen canales formales de participación, pero todavía se pueden mejorar los tiempos de respuesta y la receptividad por parte de la administración”
- “Difícil”

## 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 2.1. ¿Existe alguna medida específica en el Ayuntamiento establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique cuáles son esas medidas y/o dónde se recogen.

Un 20% responde que Sí existen medidas específicas, otro 20% responde que No y el 60% responde que Está en proceso de negociación.

Y las aclaraciones a esta pregunta son:

- “Realización de un nuevo plan de igualdad”
- “Plan de Igualdad”
- “II Plan de Igualdad”

### 2.2. ¿Se están negociando actualmente medidas o un Plan de Igualdad como consecuencia de la nueva Legislación de Igualdad? En caso afirmativo, indique la fase en la que se encuentra.

El 80% responde que Sí a esta pregunta, y el 20% que No.



Y sobre la fase en la que se encuentra, las personas que han respondido de manera afirmativa añaden:

- “En fase de diagnóstico de la situación actual y recogida de datos”
- “En proceso”
- “Fase de Negociación y Diagnóstico”

### **2.3. ¿Cuáles considera las principales carencias del Ayuntamiento en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

Las respuestas obtenidas son:

- “Ninguna, en la policía las bases son establecidas por la Junta”
- “Falta de información”
- “Infrarepresentación en algunas áreas”

### **2.4. A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ¿cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan?**

Las respuestas que dan las personas participantes son:

- “En este ayuntamiento ninguna”
- “Visibilidad institucional limitada. Ausencia de protocolos específicos frente a la discriminación. Poca formación o campañas de sensibilización”
- “Falta de información”
- “En este Ayuntamiento no existen estas dificultades”

## **3. FORMACIÓN**

### **3.1. ¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique el contenido.**

Un 20% responde que Sí se ha impartido formación, otro 20% responde que No y el 60% Ns/Nc.

Y con respecto al contenido señalan que el contenido de la formación ha sido “Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”

### **3.2. ¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género? En caso afirmativo, indique el contenido.**

El 60% responde que No se ha recibido este tipo de formación y el 40% Ns/Nc.

### **3.3. ¿Se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.**

Sobre la formación en igualdad de oportunidades dirigida a la plantilla, el 60% Ns/Nc, el 20% responde que No y el 20% responde que sí.

Quienes responden en caso afirmativo indican que el contenido de la formación fue “Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”.

## **4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA**

### **4.1. ¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?**

Las personas participantes en el cuestionario indican que los canales de comunicación con la plantilla son: “WhatsApp, correo electrónico, portal interno y reuniones informativas”.

### **4.2. ¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc.?**

En este caso las respuestas son: ““WhatsApp, correo electrónico, representantes sindicales y personalmente”.



#### 4.3. ¿Cree que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la plantilla?

El 20% Ns/Nc, y el resto de participantes cree que No:

- “En general, no”
- “No es un a de sus principales inquietudes”

Por último, el cuestionario incluye diferentes apartados para plantear necesidades y deficiencias que se deban cubrir para favorecer la igualdad, y medidas a adoptar para favorecer la igualdad, que respondan a esas necesidades y deficiencias.

Y las respuestas obtenidas se enumeran a continuación:

##### a) Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- “Promover que las pruebas físicas en las mujeres que sean mas adecuadas”
- “Visibilidad institucional. Protocolos específicos frente a la discriminación. Formación o campañas de sensibilización en esta materia”
- “La información, la formación y la planificación”
- “Ofrecer programas de capacitación y formación en género // Desarrollar políticas de conciliación laboral // lucha contra el acoso “

##### b) Medidas a adoptar para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- “Planes de formación y sensibilidad en igualdad de género, revisión del lenguaje y comunicación institucional, establecimiento de prevención del acoso sexual y laboral unido a medidas de conciliación.
- “Cursos de formación// Incluir el tema de conciliación laboral en próximas negociaciones // establecer y exponer a la plantilla un protocolo en caso de acoso”
- “La información, la formación y la planificación”

Las principales conclusiones que pueden extraerse al analizar las respuestas a este cuestionario es que la Representación sindical y unitaria del Ayuntamiento de Almendralejo, muestra **cierta preocupación en referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad**, por ejemplo, la mayoría detecta la falta de paridad en su composición, y una parte señala la importancia de esta composición paritaria.

**La mayoría no conoce medidas específicas de igualdad** pero sí cuentan con información sobre la elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento y la fase en la que se encuentra.

Señalan como **principales carencias** del Ayuntamiento en materia de Igualdad la **falta de información y la infrarrepresentación femenina en algunas áreas**.

Y las **dificultades** más frecuentes a las que se enfrentan a la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son una **visibilidad institucional limitada, ausencia de protocolos específicos frente a la discriminación, poca formación o campañas de sensibilización y falta de información**.

Las **principales necesidades y deficiencias** que se detectan y que creen que hay que cubrir son:

- **Protocolos específicos frente a la discriminación.**
- **Formación y campañas de sensibilización**



- Más información
- Desarrollar políticas de conciliación laboral
- Y lucha contra el acoso

Y como principales medidas a adoptar para favorecer la igualdad proponen:

- Planes de formación y sensibilización en igualdad de género
- Revisión del lenguaje y comunicación institucional
- Protocolo de prevención del acoso sexual y laboral
- Establecimiento de medidas de conciliación

### **10ª.3 CUESTIONARIO PARA EL EQUIPO DE GOBIERNO.**

La **participación** en este cuestionario dirigido a las/os miembros del Equipo de Gobierno ha sido del **36,4%**, siendo el **100% de las personas participantes mujeres**.

En cuanto a la edad de las personas que han participado en el cuestionario, el 25% tiene 45 años y más, mientras que el 75% tiene menos de 45 años.

Sobre las responsabilidades de cuidado, el 50% responde que tiene Hijas/os, y el otro 50% que no tiene responsabilidades de cuidado.

A continuación, el cuestionario introduce un bloque que hace referencia a las opiniones y percepciones de las/os miembros del Equipo de Gobierno sobre el grado de cumplimiento de diferentes situaciones en el Ayuntamiento, siendo 1 (bajo), 4 (alto) y Ns/Nc (No sabe/No contesta).

#### ***Situación 1: La igualdad se reconoce como principio básico de la Entidad***

El 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

#### ***Situación 2. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la Entidad en la actualidad***

Igual que en la pregunta anterior, el 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

#### ***Situación 3. El Equipo de Gobierno del Ayuntamiento tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres***

Con respecto a esta afirmación, el 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

#### ***Situación 4. Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado***

En el caso de la afirmación número 6, el 50% de las participantes está de acuerdo con que se cumple en grado 3, y el otro 50% con que se cumple en grado 4.

#### ***Situación 5. Las decisiones se toman en espacios municipales en los que se pueda garantizar la presencia de todas las personas implicadas, sin distinción de su sexo o género***

El 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

#### ***Situación 6. Se ha informado a la totalidad del Ayuntamiento de lo que supone el inicio e implantación del plan***

En el caso de esta afirmación, el 25% cree que se cumple en grado 3 y el 75% cree que se cumple en grado 4.



**Situación 7. El Equipo de Gobierno está dispuesto a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo**

El 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

**Situación 8. Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en la Concejalía de la que eres responsable**

En el caso de esta afirmación, el 25% cree que se cumple en grado 3 y el 75% cree que se cumple en grado 4.

**Situación 9. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo**

En el caso de esta afirmación, el 50% de las participantes está de acuerdo con que se cumple en grado 3, y el otro 50% con que se cumple en grado 4.

**Situación 10. Sabrías qué hacer en caso de acoso en la Concejalía de la que eres responsable**

El 50% de las participantes está de acuerdo con que esta afirmación se cumple en grado 3, y el otro 50% con que se cumple en grado 4.

**Situación 11. En tu Concejalía se ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres**

El 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

**Situación 12. Si hay desequilibrio en la Concejalía de la que eres responsable lo consideras una situación a corregir**

El 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

**Situación 13. La igualdad está en consonancia con los objetivos de la Concejalía de la que eres responsable**

En este caso el 100% de las participantes también está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

**Situación 14. Consideras necesario un plan de igualdad en la Entidad**

En el caso de esta afirmación, el 25% cree que se cumple en grado 3 y el 75% cree que se cumple en grado 4.

**Situación 15. Consideras que el plan de igualdad aportará valor al Ayuntamiento**

El 100% de las participantes en el cuestionario está de acuerdo en que esta afirmación se cumple en un grado 4.

Las **conclusiones** que se extraen de las respuestas que han dado las participantes del cuestionario es que, en general, desde el Equipo de Gobierno se tiene un **alto grado de satisfacción con la actuación y la postura del Ayuntamiento** en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad, **se percibe una situación igualitaria y de equilibrio** entre el personal y se muestra una **predisposición a trabajar para mantener esta situación y corregir posibles situaciones de desigualdad** que puedan surgir.

Hay que destacar también, que **el 100% de participantes han sido mujeres**. La falta de participación de los hombres es preocupante, porque podría deberse a una falta de interés, pero también a falta de información sobre el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad.



Por último, el cuestionario incluye diferentes apartados para plantear necesidades y deficiencias que se deban cubrir para favorecer la igualdad, y medidas a adoptar para favorecer la igualdad, que respondan a esas necesidades y deficiencias.

En este sentido, una de las participantes plantea como necesidades la **información y formación**.

## NOVENA. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

El equipo humano del Ayuntamiento de Almendralejo está formado por **343 trabajadoras y trabajadores**, de los que **142 son mujeres (41,40%)** y **201 son hombres (58,60%)**, lo que indica que el Ayuntamiento de Almendralejo tiene **una mayor representación masculina** en su plantilla. **La brecha de género se ha ido reduciendo ligeramente desde 2018**, aunque aún persiste.

En cuanto a la **edad del personal trabajador**, el promedio de la plantilla del Ayuntamiento de Almendralejo está en **48,32 años**, siendo mayor el promedio de edad de los hombres (49,03 años) que el de las mujeres (47,30).

Esto se traduce en una **plantilla envejecida**, algo que puede influir en futuras jubilaciones y en la planificación de políticas de relevo generacional. Se observa que a medida que aumenta la edad, disminuye la presencia relativa de mujeres, lo que evidencia un patrón estructural que debe corregirse.

Sobre la antigüedad del personal trabajador del Ayuntamiento de Almendralejo, se evidencia una **feminización en las incorporaciones recientes**, una **masculinización creciente con la antigüedad** y una **menor presencia femenina en los tramos de mayor antigüedad**.

La **evolución de la antigüedad por sexo** en la plantilla del Ayuntamiento desde **2018 muestra un descenso general en los tramos de menor antigüedad**, una **mejora en la representación femenina** en los tramos de más de 3 años y una **reducción del peso masculino en el tramo de más de 10 años**.

El análisis de la distribución del personal trabajador por **servicio de dependencia** pone de manifiesto que existe una **segregación horizontal por sexo**. Las mujeres están mayoritariamente presentes en ámbitos vinculados a lo social, la educación y la gestión administrativa, mientras que los hombres tienen mayor representación en sectores técnicos, de seguridad e infraestructuras.

Y el estudio de las **ofertas de empleo** convocadas y aspirantes presentados/as los últimos seis meses, indica una **brecha entre participación y resultado**, ya que las mujeres son mayoría en las candidaturas (71,5%), pero esta proporción no se refleja en las selecciones (54,7%). Esto puede traducirse en mayores **dificultades para las mujeres en el acceso a puestos y categorías de mayor autoridad**. También se observa una **segregación horizontal** persistente y **listas de espera feminizadas, pero poco efectivas**.

Sobre la distribución del personal por puesto de trabajo, encontramos **equilibrio** en los **puestos de Jefatura**, en los puestos **Técnicos Auxiliares** y en los puestos de Monitores, pero hay puestos claramente **feminizados** (Personal Técnico, y Personal Administrativo), y otros fuertemente **masculinizados** (Policía Local y Guardería Rural y puestos de Personal de Oficio), lo que evidencia una **segregación ocupacional** muy marcada.

En cuanto a la situación en cuanto a grupo profesional y titulación de la plantilla del Ayuntamiento, se observa, por un lado, una **desigualdad estructural en los extremos**, pero por otro, existe una **paridad en los grupos A1-A2 funcionario**.

Se evidencia de nuevo una **segregación ocupacional horizontal persistente**,



porque las mujeres se concentran en puestos vinculados al ámbito, social, de los cuidados y administrativo, mientras que los hombres predominan en oficios, en la policía, mantenimiento, y en puestos sin titulación. También nos encontramos con **infrarrepresentación femenina en puestos de confianza**.

Al analizar la relación jurídica de la plantilla, se aprecia una masculinización en los puestos de **Personal de confianza y en la plantilla funcionarial**. Y sobre la distribución de la plantilla del Ayuntamiento según el personal de plantilla y los nombramientos o contratos temporales, se detecta una **baja representación femenina en empleo estable, y una mayor presencia femenina en los contratos temporales**, lo que significa que hay más mujeres en las formas de empleo menos estables.

Según la tipología de contrato, **las mujeres predominan en contratos vinculados a programas de mejora de empleabilidad a tiempo parcial y funcionariado interino**, mientras que **los hombres tienen mayor presencia en puestos fijos, cargos de confianza y habilitados nacionales**.

El análisis del **personal de plantilla por nivel y complemento de carrera** profesional pone de manifiesto que, **en todos los niveles, la presencia masculina es mayor**, las mujeres no están presentes en el Nivel 0, y tienen una participación inferior al 30 % en los niveles 1 y 2. Esto refleja una desigualdad de consolidación profesional que podría estar asociada a diferencias en la antigüedad, acceso a oportunidades o promoción.

**En el estudio retributivo** señalar que la Entidad, al tratarse de una Administración Pública, hace públicas las relaciones de puestos de trabajo con indicación de las retribuciones que corresponden a sus puestos de trabajo. Que los puestos de trabajo se definen y se categorizan sin considerar el sexo del ocupante.

No obstante, habida cuenta de que **se está pendiente de una nueva valoración de todos los puestos de trabajo es necesario ampliar el enfoque de género**, para descartar cualquier tipo de sesgo de género y detectar posibles brechas.

Por lo que podemos considerar que el estudio retributivo no es totalmente concluyente, y dada la corta duración de este II Plan se espera que el para el siguiente plan se haya ahondado en el estudio de la valoración de los puestos con enfoque de genero y se obtenga un análisis más concluyente.

En cuanto a las reducciones de jornada por conciliación familiar, **el 100 % de las reducciones de jornada por conciliación familiar han sido solicitadas por mujeres**, hecho que demuestra que la conciliación sigue siendo asumida exclusivamente por mujeres.

Y esto está muy relacionado con las conclusiones que se extraen del análisis de la plantilla según su jornada de trabajo, que ponen de manifiesto que la **jornada completa es mayoritaria entre ambos sexos, pero con mayor presencia masculina**, mientras que la **jornada parcial está altamente feminizada**.

Por último, hay que destacar **la ausencia total de mujeres en la representación sindical**, y la infrarrepresentación femenina en los órganos unitarios de representación laboral.

## DECIMA. PROPUESTAS DE MEJORA PREVIAS AL II PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO



De cara al II Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Almendralejo, y teniendo en cuenta las principales conclusiones extraídas del estudio diagnóstico, se enumeran a continuación una serie de recomendaciones y propuestas de mejora.

**1ª. Avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género** en el Ayuntamiento, en todas sus áreas y servicios.

**2ª.** Velar por la **imagen y comunicación igualitarias** del Ayuntamiento tanto en su vertiente interna y como en la externa.

**3ª.** Es necesario **generalizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista**, como hábito y pauta a aplicar en todos los ámbitos de la Entidad.

**4ª.** Establecer medidas para avanzar en la **eliminación de la segregación laboral** vertical, a través de medidas de acción positiva en la promoción interna, que permita la incorporación de mujeres a los puestos y cargos de responsabilidad, como horizontal, recurriendo a la **“mentorización” como medida transversal** tanto en igualdad de género como en relevo generacional.

**5ª.** Promover la igualdad en el acceso al **empleo público y evitar la segregación laboral horizontal**, contribuyendo a la incorporación de mujeres/hombres a puestos en los que estén menos representados.

**6ª.** En relación con la anterior, **avanzar en la eliminación de la segregación ocupacional, relacionada con la existencia de actividades consideradas tradicionalmente como femeninas y/o masculinas.**

Consecuencia de estos estereotipos sociales es la presencia masiva de hombres en la Policía Local o mujeres en los Servicios Sociales.

**7ª Aplicar la transversalidad de género en la gestión pública**, como presupuestos con perspectiva de género y elaboración de informes de impacto de género y sensibilizar especialmente al personal con mayor nivel de responsabilidad y al masculino para que participen en ella.

**8ª. Visibilizar referentes femeninos en espacios masculinizados** para generar modelos positivos de acceso.

**10ª. Realizar acciones informativas, formativas y de sensibilización** que fomenten una cultura de igualdad en el Ayuntamiento dirigidas a todas sus áreas, servicios y departamentos.

**11ª.** Establecer objetivos de **reducción de la temporalidad femenina**, priorizando su estabilización.

**12ª. Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres**, visibilizando referentes y normalizando su uso y promover una cultura de corresponsabilidad en la Entidad.

**13ª. Fomentar la participación de mujeres en la acción sindical**, visibilizando referentes y valorando su papel.

**14ª.** Poner en marcha **medidas que permitan detectar y reducir las posibles brechas salariales** de género. A través de la nueva valoración de puestos que se va a incluir en la revisión amplia de la RPT.

**15ª.** Establecer un **Protocolo específico contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el Ayuntamiento de Almendralejo.

**16ª. Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género**, con todos los recursos disponibles





# SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL.

## AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.

### CAPITULO III. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.



## DECIMA PRIMERA. PRINCIPIOS QUE SEGUIRAN RIGIENDO EN IGUALDAD.

La LOIEMH define el plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

**El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** se concreta, en la misma Ley, como *“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”*.

Entendiendo por **discriminación directa por razón de sexo** *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”* y por **discriminación indirecta por razón de sexo** *“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 considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Establece además que **el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público**, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, así como en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Para la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, el Ayuntamiento de Almendralejo a través del II Plan de Igualdad, va a continuar con aquellas medidas del I Plan que no han consumado su finalidad así como con la implementación de nueva que consigan estos fines.

En cualquier caso, los principios básicos que regirán en materia de igualdad



son los siguientes:

- a) **Transversalidad**, Todas las medidas y previsiones afectaran a todas Concejalías, Servicios, Secciones y demás unidades del Ayuntamiento.
- b) **Renovación de la garantía del compromiso**, garantizando la aplicación de todas las medidas, al menos, durante la vigencia del Plan que será aprobado por el Ayuntamiento en Pleno de la Corporación.
- c) **Flexibilidad y resiliencia**, quedando sometido a todos aquellos cambios que se consideren oportunos para alcanzar su plena efectividad y permanente actualización, persistiendo en su aplicación y superando la resistencia al cambio que sus medidas puedan conllevar.

## DECIMO SEGUNDA. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.

El objetivo principal del II Plan de Igualdad es continuar con las medidas necesarias para **alcanzar e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo**, reconociendo la igualdad como principio básico y transversal, e incluyendo este principio en los objetivos de la política de la Entidad, y, en particular, en la gestión de recursos humanos y en la dirección de personas. Entre los objetivos generales están:

- a) **Garantizar y consolidar el compromiso de la Entidad** con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo
- b) Seguir avanzando en la **integración de la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en la Entidad.
- c) **Integrar la perspectiva de género** en la gestión de Recursos Humanos y en la dirección de personas en la Entidad.
- d) **Modificar o eliminar cualquier práctica que puedan estar dando lugar a situaciones de desigualdad** detectadas en el diagnóstico.
- e) **Promover e impulsar la corresponsabilidad** y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- f) **Prevenir y erradicar el acoso sexual** y por razón de sexo en la Entidad.
- g) **Revisar los Acuerdos que afecten al personal** desde una perspectiva de género.
- h) **Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente** en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

## DECIMO TERCERA. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

En correlación con los anteriores objetivos generales, los objetivos específicos que pretende el II Plan de Igualdad son los siguientes:



**1ª. Avanzar en la transversalización de la perspectiva de género** a través de los siguientes:

- a) Mantener la **difusión del compromiso** con la igualdad de género.
- b) Desarrollar **programas de comunicación** que contribuyan a la corrección de estereotipos de género.
- c) Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter transversal y de forma activa, **en la adopción y ejecución de disposiciones normativas, en las políticas y actividades** en todos los ámbitos de actuación.
- d) Aplicar la transversalidad de género en la gestión pública, como presupuestos con perspectiva de género, elaborando informes de impacto de género, en todas aquellas actividades que sean susceptible de ello.
- e) Sensibilizar, especialmente, al personal con mayor nivel de responsabilidad y al masculino para que participen en la transversalización.

**2ª.** Velar por la **imagen y comunicación igualitarias** del Ayuntamiento tanto en su vertiente interna y como en la externa.

**3ª. Generalizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista**, como hábito y pauta a aplicar en todos los ámbitos de la Entidad.

**4ª. Realizar acciones informativas, formativas y de sensibilización** que fomenten una cultura de igualdad en el Ayuntamiento dirigidas a todas sus áreas, servicios y departamentos.

**5ª.** Promover la igualdad en el acceso al **empleo público promoviendo** la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo.

**6ª. Evitar la segregación laboral horizontal**, contribuyendo a la incorporación de mujeres/hombres a puestos en los que estén menos representados. **Visibilizando referentes femeninos**, en espacios masculinizados, para generar modelos positivos de acceso.

**7ª.** Avanzar en la **eliminación de la segregación laboral** vertical a través de medidas de acción positiva.

**8ª.** Reducir y eliminar eventuales desequilibrios en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la institución.

**9ª.** Poner en marcha medidas que permitan detectar y reducir las posibles brechas salariales de género. A través de la nueva valoración de puestos que se va a incluir en la revisión amplia de la RPT.

**10ª.** Favorecer la plena participación de todo el personal en todos los procesos de la organización.

**11ª.** Establecer objetivos de **reducción de la temporalidad femenina**, priorizando su estabilización.

**12ª.** Fomentar la corresponsabilidad compartida entre la plantilla y difundir las medidas recogidas en el Acuerdo de los Empleados Públicos

**13ª.** Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres, visibilizando referentes y normalizando su uso y promover una cultura de corresponsabilidad en



la Entidad.

**14<sup>a</sup>.** Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.

**15<sup>a</sup>.** Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

**16<sup>a</sup>.** Establecer un Protocolo específico contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Almendralejo.

**17<sup>a</sup>.** Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género, con todos los recursos disponibles

**18<sup>a</sup>.** Fomentar la participación de mujeres en la acción sindical, visibilizando referentes y valorando su papel.

#### **DECIMO CUARTA. DESCRIPCIÓN DE AREA DE INTERVENCION Y MEDIDAS.**

Los objetivos del plan delimitan las Acciones del II Plan de Igualdad, que se estructuran en las siguientes Áreas de intervención:

**ÁREA 1. Comunicación inclusiva e imagen igualitaria de la entidad.**

**AREA 2. Transversalidad de genero para una transformación de la cultura organizativa.**

**ÁREA 3. Corresponsabilidad y conciliación de vida laboral, familiar y personal**

**ÁREA 4. Salud laboral con enfoque de género**

**ÁREA 5. Prevención y atención a la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo.**

En cada una de estas áreas se desarrollan los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, a través de las medidas específicas que irán dirigidas a personas o grupos responsables de su realización, un calendario de implantación y unos criterios o indicadores de seguimiento.

En total se han propuesto veintiocho medidas (28), que contienen se distribuyen las cinco áreas.

#### **ÁREA 1. COMUNICACIÓN INCLUSIVA E IMAGEN IGUALITARIA DE LA ENTIDAD**

**Objetivos del Área:**

- Difusión del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género.
- Desarrollo de programas de comunicación que contribuyan a la corrección de estereotipos de género.
- Velar por la imagen y comunicación igualitarias del Ayuntamiento tanto en su vertiente interna y como en la externa.



- d) Generalizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, como hábito y pauta a aplicar en todos los ámbitos de la Entidad.

#### **MEDIDA 1.1. Difusión del Plan de Igualdad.**

A través de una campaña de información, a toda la plantilla sobre el compromiso para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, así como de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus objetivos, contenidos principales y mecanismos disponibles para acceder a la información acerca de su desarrollo.

**Responsables:** Concejalías de Igualdad, Recursos Humanos y Administración electrónica.

#### **MEDIDA 1.2. Guía para uso no sexista del lenguaje.**

Reeditar y actualizar la guía para un uso no sexista del lenguaje, que ya elaborada dentro de las medidas del primer plan de igualdad. Encomendando a los responsables de las unidades su utilización y uso.

**Responsables:** Concejalía de Igualdad en coordinación con todas las unidades administrativas, supervisadas por la Comisión Permanente de Igualdad.

#### **MEDIDA 1.3. Elaboración de un manual de acogida.**

Dirigido al personal que por vez primera se incorpora, que contenga una información de carácter útil sobre las peculiaridades de la organización y facilitar la integración de estas personas. Este manual se confeccionará desde la perspectiva de género y servirá para difundir el principio de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este manual se acompañará con una de una sesión informativa de acogida.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos asesorada por la de Igualdad.

#### **MEDIDA 1.4. Formación sobre el uso no sexista del lenguaje.**

El Ayuntamiento impulsará acciones formativas para que el personal a su servicio tenga herramientas que le faciliten la utilización de un lenguaje y una comunicación igualitaria y no excluyente.

**Responsables:** Concejalía de Igualdad, de Formación, y la de Recursos Humanos.

#### **MEDIDA 1.5. Revisión de las normas y comunicaciones.**

Revisión y, en su caso, modificación de todas las comunicaciones, ordenanzas, reglamentos, acuerdos, ... con incidencia tanto interna como externa, desde una óptica de género, y adaptación, en su caso, eliminando los usos sexistas del lenguaje y las imágenes que transmitan estereotipos de género.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos y Régimen interior asesoradas por la de Igualdad.

#### **MEDIDA 1.6. Revisión de las comunicaciones externas.**

Revisión de la página web, redes sociales, cartelería y comunicaciones, eliminando usos sexistas del lenguaje e imágenes que transmitan estereotipos de género. Manteniendo una representación equilibrada, con enlaces a contenidos de igualdad, de forma visible en la portada.

**Responsables:** Gabinete de Prensa, Concejalía de Recursos Humanos, la de Régimen



interior, así como la de Administración electrónica, asesoradas por la de Igualdad.

## **ÁREA 2. TRANSVERSALIDAD DE GENERO PARA UNA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZATIVA**

### **Objetivos del Área:**

- a) Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter transversal y de forma activa, en la adopción y ejecución de disposiciones normativas, en las políticas y actividades en todos los ámbitos de actuación.
- b) Aplicar la transversalidad de género en la gestión pública, como presupuestos con perspectiva de género, elaborando informes de impacto de género, en todas aquellas actividades que sean susceptible de ello.
- c) Sensibilizar, especialmente, al personal con mayor nivel de responsabilidad para que participen en la transversalización.
- d) Realizar acciones informativas, formativas y de sensibilización que fomenten una cultura de igualdad en el Ayuntamiento dirigidas a todas sus áreas, servicios y departamentos.
- e) Promover la igualdad en el acceso al empleo público promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo.
- f) Evitar la segregación laboral horizontal, contribuyendo a la incorporación de mujeres/hombres a puestos en los que estén menos representados.
- g) Avanzar en la eliminación de la segregación laboral vertical a través de medidas de acción positiva.
- h) Reducir y eliminar eventuales desequilibrios en las condiciones laborales y salariales de trabajadoras y trabajadores de la institución.
- i) Favorecer la plena participación de todo el personal en todos los procesos de la organización.
- j) Establecer objetivos de reducción de la temporalidad femenina, priorizando su estabilización.
- k) Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la Entidad.

### **MEDIDA 2.1. Revisión del Acuerdo de los Empleados Públicos**

Identificando aquellos sesgos o estereotipos de género que puedan persistir en el Acuerdo, incorporando la transversalidad como principio fundamental.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad.

### **MEDIDA 2.2. Revisión de la RPT y valoración de puestos con óptica de género**

Revisión desde una óptica de género que incida en las denominaciones, funciones, requisitos y méritos para el acceso así como en las retribuciones.

Previamente, en la valoración de puestos de trabajo se incorporará la perspectiva de género. En la concreción de nuevos puestos de trabajo, se atenderá a las posibilidades de promoción de puestos del mismo área de niveles inferiores aplicando la perspectiva de género.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad.

### **MEDIDA 2.3. Incorporación del enfoque de género al acceso al empleo**

Las bases de selección que rijan las convocatorias deberán mantener la referencia a la



igualdad de trato en el proceso selectivo, la paridad en los órganos de selección, los temarios contendrán materias referentes a la normativa en igualdad de oportunidades, si se contempla fase de concurso se valorarán como mérito la superación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en violencia de género.

Cuando se incluyan pruebas físicas se estudiará la posibilidad de incluir adaptación de tiempos con perspectiva de género.

Incluir como criterio de desempate, en la valoración definitiva de los procesos, una vez agotados los vinculados a la capacitación que, de persistir el empate, se dará preferencia a la persona del sexo con menor presencia en el conjunto de la categorización de puestos de la especialidad, cuando éste no represente, al menos, el 40 por ciento de la totalidad

Además, respecto a la situación maternidad, no se podrán establecer requisitos en las pruebas selectivas, que supongan excluir a las mujeres embarazadas o en el periodo de suspensión de contrato por maternidad. Si como consecuencia de esa situación no se pudieran completar las pruebas de los procesos, se conservarán las pruebas superadas, permitiendo su continuación posterior en el proceso selectivo en curso, cuando fuere posible, o en todo caso en el inmediato siguiente que se convoque, en los términos que establezcan las bases de la convocatoria y siempre que no se trate de convocatorias urgentes o sujetas a plazos marcados por normativa vigente.

Convocatorias urgentes, cuando se presenten ofertas genéricas ante el Servicio Extremeño Público de Empleo, correspondiendo a éste la preselección de los candidatos, en la medida de lo posible se exigirá una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad.

#### **MEIDA 2.4. Incorporación del enfoque de género a la carrera profesional y a la provisión de puestos.**

Serán de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo de la medida 2.3 adaptadas a esta medida.

En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, se recomendará que su cobertura sea inversamente proporcional con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de lograr el pretendido equilibrio entre mujeres y hombres.

En los méritos a valorar en la provisión de puestos se procurará puntuar el destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares que no puedan valerse por sí mismo, en los términos establecidos en la normativa de aplicación.

Incluir como criterio de desempate, en la valoración definitiva de los procesos, una vez agotados los vinculados a la capacitación, que de persistir el empate, se dará preferencia a la persona del sexo con menor presencia en el conjunto de la categorización de puestos de la especialidad, cuando éste no represente, al menos, el 40 por ciento de la totalidad

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad.

#### **MEDIDA 2.5. “Mentoring” como medida transversal en materia de promoción y relevo generacional.**

Se fomentará esta medida para evitar la pérdida de conocimientos y habilidades, ante el próximo relevo generacional, que tienen que afrontar este Ayuntamiento

Será un proceso abierto en el que participarán tanto los titulares de puestos superiores como los del mismo nivel.

Se procurará en todo caso evitar que se produzcan brechas de género.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad.

#### **MEDIDA 2.6. Elaboración de un protocolo de selección del personal y**



### provisión de puestos.

En desarrollo del Reglamento regulador de los órganos de selección, elaborar un protocolo de selección y provisión de puestos, con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad.

### MEDIDA 2.7. Informes de impactos de género.

Se elaborarán de informes de impacto de género todas aquellas materias susceptibles de aplicar políticas de igualdad. Que deberán contener el análisis de la composición numérica distribuida por sexo.

Serán obligatorios en los procesos selectivos en la aprobación de listas de aspirantes admitidos a las pruebas, en las actas de los tribunales de selección, así como en la constitución de listas de espera.

Igualmente se elaborarán en las acciones formativas que se impartan, en las solicitudes de la carrera profesional horizontal, así como en cualquier otro proceso concurrente.

Estos informes se publicarán periódicamente para divulgar la realidad de la presencia de mujeres y de hombres en la actividad municipal

**Responsables:** Todas las Concejalías.

### MEDIDA 2.8. Mejorar las herramientas de información y gestión de personal.

Actualizar los datos obrantes en el Registro de Personal, en el software de nóminas, gestión de personas y el portal del empleado la perspectiva de género, con la intención de disponer de información para futuros diagnósticos y asegurar el desarrollo del Plan de Igualdad.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos asesorado por la Concejalía de Igualdad.

### MEDIDA 2.9. Formación para la igualdad de oportunidades.

Impartir cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades, sobre la conciliación y la corresponsabilidad, la no discriminación y la prevención de la violencia de género y en entornos laborales.

Se dirigirán a todo el personal, dándose la debida difusión y estableciéndose cuotas mínimas para las unidades donde no se de participación equilibrada.

**Responsables:** Concejalía Recursos Humanos, de Formación y Concejalía de Igualdad.

### MEDIDA 2.10. Eliminación de discriminaciones salariales por razón de sexo.

En conexión con la medida 2.2, una vez realizado la valoración de puestos con enfoque de género, se volcará en el registro salarial y se elaborará una nueva auditoria retributiva.

En la evaluación del desempeño, comprometida en la Mesa General de Negociación, y pendiente de iniciarse su desarrollo, se incorporará el enfoque de género.

Igualmente, en la elaboración del plan de productividad se incorporará el mismo enfoque.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos.

### MEDIDA 2.11. Reducción de la temporalidad y parcialidad femenina.

Se realizará un estudio sobre los puestos temporales, con jornada a tiempo parcial, que se desempeñan mayoritariamente por mujeres, con el fin de revisar tanto la jornada como su



posible inclusión como puestos estructurales.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos.

### Acción 2.12. Fomentar la participación de mujeres en la representación del personal.

Propiciar la participación de la mujer en los órganos unitarios y de representación del Personal. A través de la formación y acciones de sensibilización para fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva para lograr una representación equilibrada de ambos sexos.

**Responsables:** Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Almendralejo.

## ÁREA 3. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

### Objetivos del Área:

- Fomentar la corresponsabilidad compartida entre la plantilla y difundir las medidas recogidas en el Acuerdo de los Empleados Públicos
- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres, visibilizando referentes y normalizando su uso y promover una cultura de corresponsabilidad en la Entidad.

### MEDIDA 3.1. Difusión de medidas de conciliación.

Junto con la representación legal de las personas trabajadoras se informará de las medidas en materia de conciliación a las que pueden acogerse el personal.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos

### MEDIDA 3.2. Promover el uso de medidas de conciliación.

Diseñar una campaña específica dirigida al personal, con especial incidencia en los trabajadores, sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad

### MEDIDA 3.3. Priorizar la concesión de medidas de conciliación.

La tramitación de las solicitudes relacionadas con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en la normativa vigente se despacharán con carácter preferente, evitando dilaciones indebidas, al objeto de que todas las personas que reúnan las condiciones establecidas para su disfrute puedan acceder al mismo en un plazo razonable de tiempo.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos.

## ÁREA 4. SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GENERO

### Objetivos del Área:

Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.



**MEDIDA 4.1. Adaptación de la evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género**

Promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando 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, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos y de Igualdad.

**MEDIDA 4.2. Revisión de instalaciones, equipos y medidas de seguridad.**

Se adaptarán las infraestructuras como vestuarios, la ropa de trabajo, herramientas y equipos a las necesidades y características de mujeres y hombres.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos y de Igualdad.

**MEDIDA 4.3. Protección en situación de embarazo y lactancia.**

Con el fin de garantizar la protección de su salud laboral, las empleadas públicas embarazadas o en periodo de lactancia tendrán derecho, de existir riesgo específico en su puesto, al cambio temporal del puesto o funciones, siempre y cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o cuando el riesgo persista tras haberlas llevado a cabo. A tal efecto, por medio de los servicios de prevención propios y previa consulta con la representación legal del personal, se elaborará un protocolo de actuación y se determinarán con precisión puestos alternativos y exentos de riesgos específicos.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos y de Igualdad.

**ÁREA 5. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

**Objetivos del Área:**

- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Establecer un Protocolo específico contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de Almendralejo.
- Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género, con todos los recursos disponibles

**MEDIDA 5.1. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.**

En paralelo a este Plan, se aprueba un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos y de Igualdad.

**MEDIDA 5.2. Código de buenas prácticas.**

Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas para promover unas relaciones respetuosas con todas las personas con las que nos relacionamos en el entorno laboral, y conseguir una prevención eficaz, que incida tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.

**Responsables:** Concejalía de Recursos Humanos y de Igualdad.



#### **MEDIDA 5.3. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género**

Consolidación de las medidas existentes como: excedencias, reducciones de jornada, permisos y cualesquiera otras que se puedan acordar en aras a las gestiones y trámites, la recuperación integral de las afectadas y a la protección de su integridad física, así como la de su familia

Igualmente, se prestará apoyo especializado desde la Oficina de Igualdad y el punto de Atención Psicológica de este Ayuntamiento.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad

#### **MEDIDA 5.4. Protocolo de movilidad**

Estudio sobre la posibilidad de introducción de un protocolo de movilidad que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

**Responsables:** Concejalías de Recursos Humanos y de Igualdad



## **SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL.**

## **AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.**

### **CAPITULO IV.**



## SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION PERIODICA.

### DECIMO QUINTA. PLAZO DE EJECUCION, PRIORIZACION DE MEDIDAS E INDICADORES DE EVALUACION.

En esta fase se pondrán en marcha la ejecución de las acciones y sus medidas, acompañadas, si fuese preciso, de las correspondientes estrategias y prácticas a adoptar para asegurar su consecución.

En todo caso, se procurará que la ejecución se lleve a cabo con los medios personales y materiales disponibles en este Ayuntamiento.

A estos efectos, se ha diseñado un calendario de desarrollo agrupado en tres plazos máximos de ejecución, considerados a partir de la publicación del Plan, que se concretan en:

- Corto plazo a desarrollar en un máximo de seis meses.
- Medio plazo en un año.
- Largo plazo en menos de dos años.

Los indicadores de ejecución van a permitir realizar la evaluación de todas las medidas planificadas, con la medición de su grado de ejecución.

Estos indicadores se sujetan a posibles modificaciones a instancias de la Comisión Permanente de Igualdad, para una mejor evaluación.

### MEDIDAS A DESARROLLAR A CORTO PLAZO

Medidas a desarrollar	Indicadores de evaluación
1.1 Difusión del Plan	Número de personas informadas según sexo. Canales de difusión empleados.
1.2 Guía lenguaje	Comprobar la elaboración.



	Acciones de difusión
1.4 Formación sobre el uso no sexista del lenguaje	Cursos y acciones impartidas. Número de personas a las que se les ha facilitado la formación
2.9 Formación para la igualdad de oportunidades	Cursos y acciones impartidas. Número de personas a las que se les ha facilitado la formación
3.1 Difusión de medidas de conciliación	Número de personas informadas según sexo. Canales de difusión empleados.
3.3 Priorizar la concesión de medidas de conciliación.	Número de solicitudes concedidas. Plazo de concesión.
4.3 Protección en situación de embarazo y lactancia.	Número de solicitudes concedidas. Plazo de concesión.
5.1 Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.	Verificación de la aprobación. Acciones de difusión
5.3 Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Medidas consolidadas. Trabajadoras atendidas

### MEDIDAS A DESARROLLAR A MEDIO PLAZO

Medidas a desarrollar	Indicadores de evaluación
1.5 Revisión de las normas y comunicaciones	Número de normas revisadas. Alcance de la revisión.
1.6 Revisión de las comunicaciones externas	Número de comunicaciones revisadas. Alcance de la revisión.
2.1 Revisión del Acuerdo de los Empleados Públicos	Verificación de la revisión. Alcance de la revisión.
2.2 Revisión de la RPT y valoración de puestos	Número de puestos revisados Número de personas que se verán afectadas.
2.3 Incorporación del enfoque de género en el acceso al Empleo	Número y tipo de convocatorias en las que se han aplicado. Evolución de la segregación de la plantilla con el personal incorporado.
2.4 Incorporación del enfoque de género a la carrera profesional y la provisión de puestos	Número de convocatorias en las que se han aplicado Evolución de la segregación de la plantilla Número de personas con potencial de desarrollo profesional identificadas.
2.6 Elaboración de protocolo de selección de personal y provisión de puestos	Verificación de la elaboración Alcance
2.8 Mejorar las herramientas de información y gestión de personal	Datos actualizados Herramientas a las que afecta
2.12 Fomentar la participación de mujeres en la representación del personal	Número de acciones realizadas. Personas beneficiarias de las acciones.



3.2 Promover el uso de las medidas de conciliación	Verificación de la realización de la campaña. Alcance
5.2 Código de buenas prácticas	Verificación de la elaboración. Difusión.

### **ACCIONES Y MEDIDAS A DESARROLLAR A LARGO PLAZO**

<b>Medidas a desarrollar</b>	<b>Indicadores de evaluación</b>
1.3 Elaboración del manual de acogida	Verificación de la elaboración. Alcance de la difusión.
2.5 Mentoring	Verificación de la implantación.
2.7 Informes de impacto de género	Verificación de la elaboración e informes realizados. Unidades implicadas
2.10 Eliminación de discriminación salarial por razón de sexo.	Verificación del registro retributivo y su publicidad Realización de una auditoría.
2.11 Reducción de la temporalidad y parcialidad femenina	Realización del estudio. Puestos afectados.
4.1 Adaptación de la evaluación de riesgos laborales	Verificación de la adaptación.
4.2 Revisión de instalaciones, equipos y medidas de seguridad	Verificación de la revisión y medidas adoptadas
5.4 Protocolo de movilidad	Verificación del estudio y consecuencias obtenidas

### **DECIMO SEXTA. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

**16<sup>a</sup>.1** El seguimiento, una de las partes fundamentales del plan, va a permitir obtener información sobre el progreso de las distintas acciones y medidas, conforme al calendario previsto.

El órgano competente para realizar la función de seguimiento y la de evaluación es la Comisión de Igualdad, que recabará la información pertinente de las Concejalías responsables de la ejecución, para conocer la situación y evolución de cada acción.

El seguimiento se centrará en una serie de indicadores, señalados para cada medida, sujetos a modificación

**16<sup>a</sup>.2** Dado que se trata de procesos complementarios, los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación, resultando imprescindible para conocer el nivel de desarrollo del plan, así como los progresos alcanzados en el camino hacia la igualdad de género.

La evaluación, va a permitir conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la entidad y de la plantilla y, de esta manera, valorar la necesidad de continuidad o no de cada una de las medidas.

Además, si resultara preciso, va a permitir flexibilizar y adaptar las medidas a las necesidades que vayan surgiendo en la fase de ejecución, permitiendo adoptar medidas correctoras complementarias.

La evaluación del Plan La evaluación se estructurará en los siguientes ejes:

**a) Evaluación de RESULTADOS del Plan de Igualdad**

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.



- Grado de consecución de los resultados esperados.

**b) Evaluación de PROCESO:**

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

**c) Evaluación de IMPACTO:**

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, del personal en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.

Concluida las evaluaciones, la Comisión Permanente de Igualdad emitirá un informe relativo a la ejecución de las medidas, concluyendo si se ajusta a lo dispuesto en el Plan o determinado nuevas acciones complementarias para conseguir los objetivos de cada acción.

Los informes se trasladarán a los Órganos de Gobierno del Ayuntamiento para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad.

**DECIMO SEPTIMA. MEDIOS Y MATERIALES NECESARIOS.**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de igualdad, se le facilitaran todos los medios necesarios.

La Concejalía de Recursos Humanos aportará toda la información estadística necesaria, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento.





# SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL.

## AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO.



## CAPITULO V.

# APROBACION, DIFUSIÓN Y RESOLUCION DE DISCREPANCIAS.

### DECIMO OCTAVA. APROBACIÓN DEL PLAN Y SU DIFUSION

**18<sup>a</sup>.1 Aprobación.** Una vez negociado y aprobado el presente Plan por la Comisión Negociadora de Igualdad, la aprobación del Plan corresponderá al Pleno del Ayuntamiento, conforme al artículo 22.2.q) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

**18<sup>a</sup>.2 Difusión.** Aprobado el Plan se publicará en la intranet municipal. También se expondrá en los tabloneros de anuncios para el personal sin acceso a herramientas digitales.

Además, se han determinado las siguientes medidas de carácter complementarias, respecto a su publicación:

- **Habilitar un espacio permanente, de información relativa al Plan, en la intranet.** Con todos los contenidos del Plan de Igualdad o materias relacionadas.
- **Creación de un buzón de sugerencias.** Se creará una dirección de correo para que todo el personal pueda hacer sugerencias sobre el Plan o sobre cualquier materia relacionada con la igualdad.

Estas medidas serán administradas y actualizadas, periódicamente, por la Comisión de Igualdad contando con la colaboración de la Concejalía de Igualdad, la Concejalía de Recursos Humanos y la Concejalía de Administración electrónica.

**18<sup>a</sup>.3 Registro.** El Plan de Igualdad, será objeto de inscripción en el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas, así como su protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.



## DECIMO NOVENA. MODIFICACION DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente para las administraciones públicas.

## VIGÉSIMA. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS.

Corresponderá a la Comisión Permanente de Igualdad solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

**En Almendralejo, a fecha de la firma electrónica  
La Comisión de Igualdad**



