



Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana

PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPO DE CRIPTANA



Página 1 de 59

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



DIAGNOSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYTO. DE CAMPO DE CRIPTANA

2	I. PRESENTACIÓN
2	II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
2	III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
3	IV. INFORME DIAGNÓSTICO
3	1. NORMATIVA DE REFERENCIA
4	2. CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
11	3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN
11	4. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN
16	5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
18	6. PROMOCIÓN PROFESIONAL
19	7. CONDICIONES DE TRABAJO
22	8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
24	9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
26	10. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
34	11. TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
36	12. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA
48	13. CONCLUSIONES GENERALES
	V. PLAN DE IGUALDAD
50	14. OBJETIVOS
51	15. MEDIDAS
60	16. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
60	17. REGISTRO
60	18. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
61	19. CALENDARIO DE ACTUACIONES
61	20. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana

I. PRESENTACIÓN

Campo de Criptana es un municipio de 13.312¹ habitantes (6642 hombres y 6670 mujeres) de la provincia de Ciudad Real. Está regido por el alcalde Santiago Lázaro López.

Su corporación está integrada por 17 concejales y concejalas, con una representación de mujeres del 47%.

Cuenta con una plantilla de 233² personas, en su mayoría personal laboral (el 82,40%). Las mujeres representan un 52% del total.

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan ha sido negociado por la comisión negociadora, en la que se encuentra representada la corporación y la representación sindical de la plantilla.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las condiciones contenidas en este Plan, serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Campo de Criptana y en los organismos adscritos a él.

El presente Plan entra en vigor al día siguiente de su aprobación en pleno, estableciendo un periodo de vigencia de cuatro años, según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

¹ Padrón a 1 de enero de 2020. Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha.

² Datos 2020

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



IV. INFORME DIAGNÓSTICO

1. NORMATIVA DE REFERENCIA

Los Planes de Igualdad están regulados en las siguientes disposiciones:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece los apartados que debe contener el diagnóstico:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

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

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que supone el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

- En la administración local, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece:

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

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

En referencia al Ayuntamiento de Campo de Criptana,

- Acuerdo Marco del Ayuntamiento de Campo de Criptana, que *comprende las obligaciones y derechos que han de tenerse en cuenta en el marco de la relación estatutaria del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Campo de Criptana* y cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021. (BOP de 11 de Julio de 2017)
- Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Campo de Criptana, *de aplicación a todo/as los/las empleados/as públicos/as que mantengan una relación jurídico-laboral con el Ayuntamiento y presten sus servicios en cualquiera de los centros dependientes del mismo.* Su vigencia es hasta 31 de diciembre de 2021. (BOP de 19 de agosto de 2019)

En lo no regulado en el convenio o acuerdo marco del Ayuntamiento de Campo de Criptana, la referencia normativa será el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Con los datos relativos al año 2020, el Ayuntamiento de Campo de Criptana cuenta con una plantilla de 233 personas, teniendo una composición equilibrada de mujeres y hombres.

En su estructura organizativa cuenta con los siguientes servicios:

- Agricultura
- Hacienda
- Personal

Firma 1 de 1	ANA ISABEL CASTELLANOS HERVAS	10/08/2022	SECRETARIA
--------------	----------------------------------	------------	------------

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.aspx?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Régimen Interior
 Servicios Sociales y Sanidad
 Empleo
 Mayores
 Discapacidad, CADI, Vivienda Tutelada
 Obras/Urbanismo
 Cultura
 Turismo
 Música
 Medios de comunicación
 Exposiciones y Promoción Cultural
 Deportes
 Medio Ambiente, Parques y Jardines, Centro de la Naturaleza
 Alumbrado
 Cementerio
 Festejos
 Juventud e Infancia
 Hermandades
 Educación
 Escuela de Música y Danza / Escuela de Pintura
 Escuela Infantil / Adultos
 Igualdad
 Promoción Económica y Comercio
 Formación
 Policía, Protección Civil, Seguridad Ciudadana
 Tráfico
 Asociaciones
 OMIC
 Punto Limpio, RSU y Limpieza viaria

En la actualidad, no cuenta con otras entidades (empresas, organismos descentralizados...).

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original

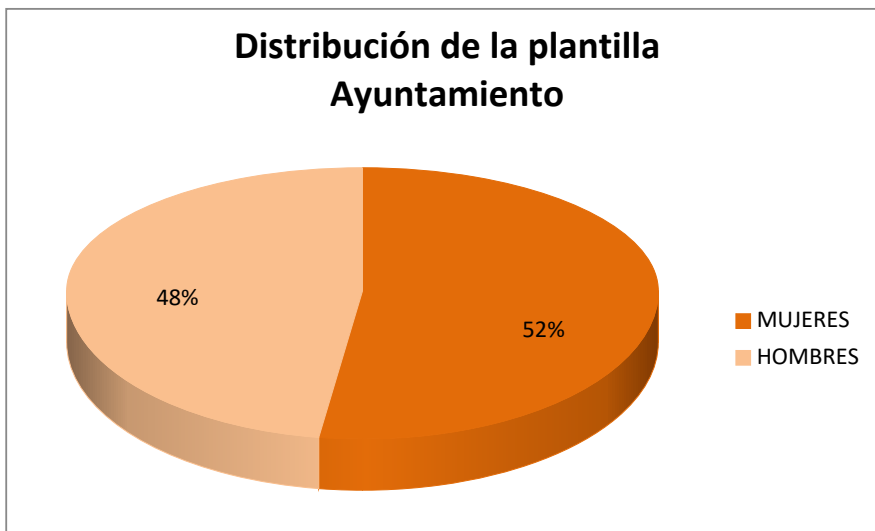




Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana

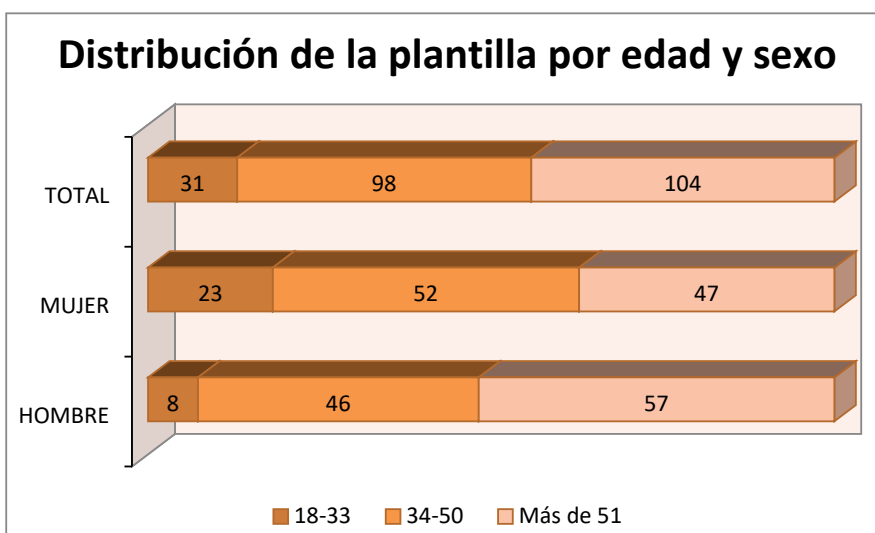
1.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

Con los datos relativos al año 2020, el Ayuntamiento cuenta con 233 personas en plantilla, de las cuales 122 son mujeres y el 111 son hombres.



Por edades, el 44.6% de la plantilla tiene 51 años o más, mientras que el 42,1% se encuentra entre los 34 – 50 años. Hay diferencias entre hombres y mujeres: en el rango de edad de más de 51 años, está el 51% de los hombres que trabajan en el Ayuntamiento frente al 38.5% de mujeres.

El personal de menos de 33 años representa el 13% de la plantilla con una presencia más importante de las mujeres que de los hombres.



Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

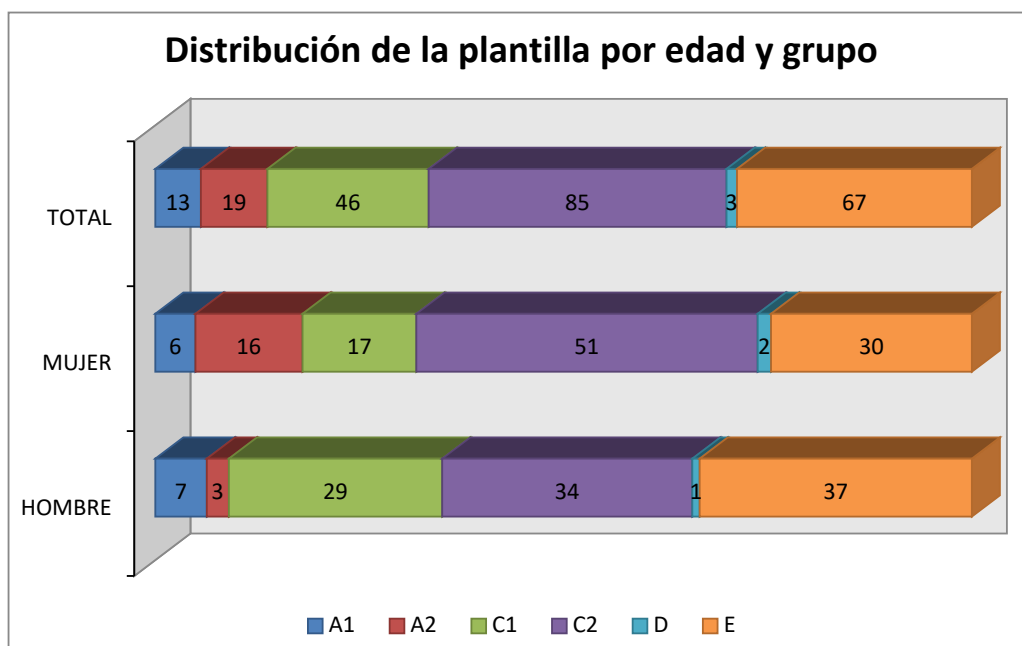
Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



El promedio de edad de los hombres es 49,4 y el de las mujeres es 45,5.

Por grupos³, la mayor parte de la plantilla está en el grupo C2 (36,48% del total). En el caso de las mujeres, este grupo representa un 41,80% del total de mujeres, porcentaje superior al de los hombres que se sitúa en un 30,63%.



Del total de mujeres, un 18% de ellas está en los grupos más altos, A1 y A2, duplicando al porcentaje del total de hombres que están en estos grupos (9%). De total de personas que se encuentran en el grupo A2, alrededor del 84% son mujeres.

El 82,40% de la plantilla es personal laboral, mientras que el 17,60% es personal funcionario.

³ La clasificación establecida en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público no recoge el grupo E. Se hace referencia a este grupo en su Disposición Adicional Sexta: 1. *Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.* 2. *Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.*

Se refleja en el cuadro el grupo E ya que aparece en la información aportada por el Ayuntamiento.

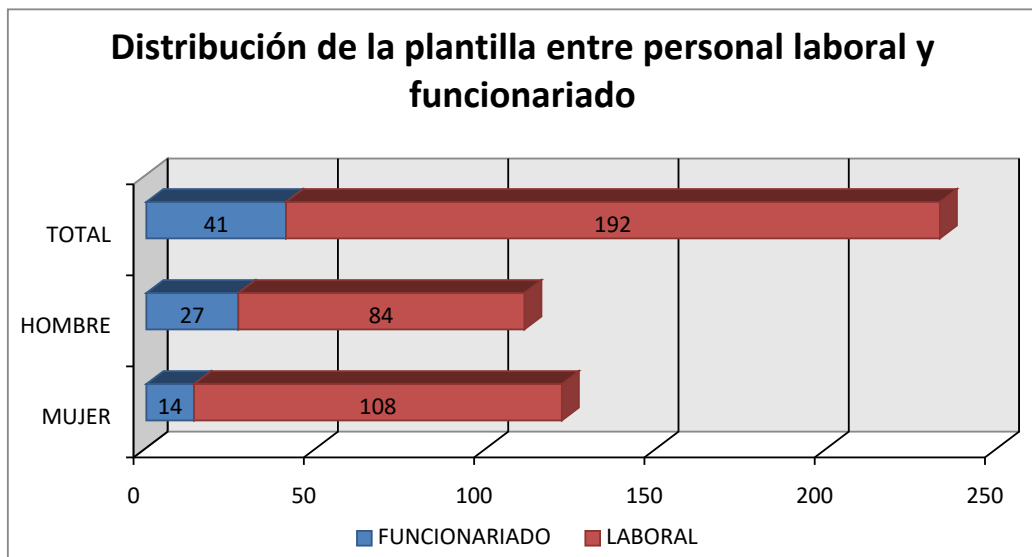
Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Entre el personal funcionario predominan los hombres (65,85%) mientras que entre el personal laboral predominan las mujeres (56,25%), aunque en este caso la diferencia no es tan acusada.



En el siguiente cuadro se refleja la distribución del personal en función de su relación laboral (Código de contrato asignado a cada persona)

	HOMBRE	MUJER
PERSONAL FUNCIONARIO	27	14
100 - INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	23	12
289 - INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	0	3
300 - INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	2	0
389 - INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	5	5
401 - DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	26	40
402 - DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	4	3
410 - DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	7	4
421 - DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FORMACIÓN	7	3

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022 SECRETARIA

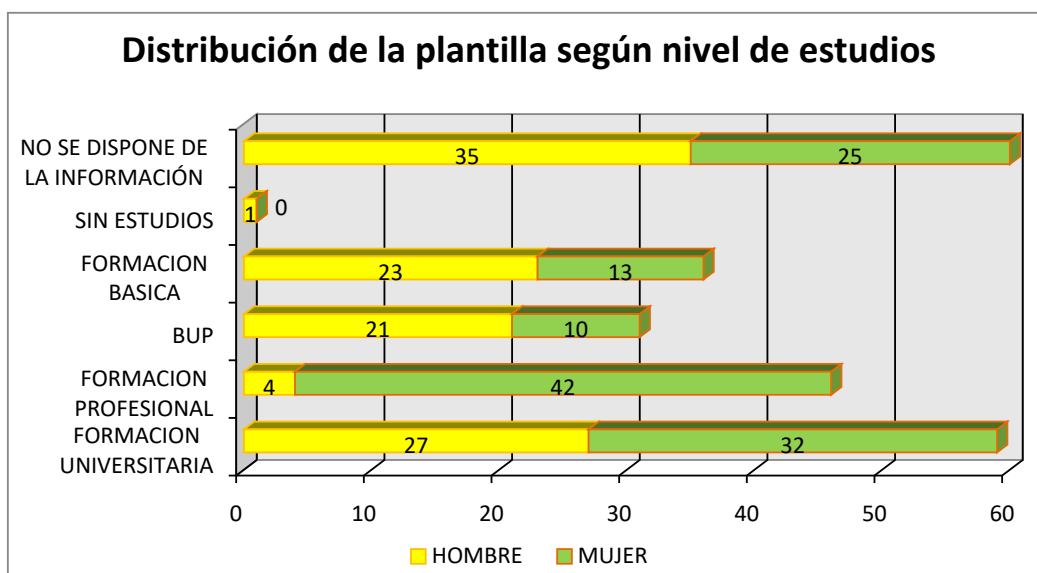


501 - DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	10	35
502 - DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	0	2
510 - DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL. INTERINIDAD	0	1
	111	122

Por nivel de estudios, el 25% de la plantilla posee formación universitaria, no se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres (alrededor de un 2% superior en el caso de las mujeres).

Es significativo que el 34,42% de las mujeres han cursado estudios de Formación Profesional.

Por lo tanto, el 60,66% de las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento tienen estudios en formación universitaria o formación profesional mientras que este porcentaje se sitúa en un 28% en el caso de los hombres.

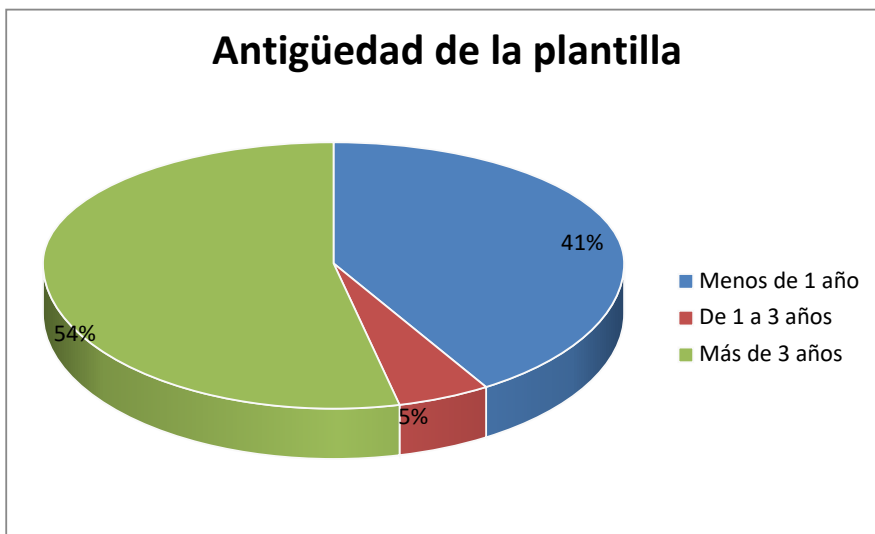


Por antigüedad, el 53,65% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 3 años. El 63% de los hombres se encuentra en esta franja, mientras que para las mujeres representa un 45%.

El 49,18 % de las mujeres tiene menos de 1 año de antigüedad en la plantilla del Ayuntamiento, porcentaje bastante superior al 32,43% de los hombres que se encuadran en esta franja.

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA





La antigüedad promedio se sitúa en 13,07 años para los hombres y 9,42 para las mujeres.

La plantilla del Ayuntamiento tiene una composición proporcionada de mujeres y hombres. La gran mayoría de la plantilla es personal laboral. Las mujeres están más representadas en los grupos más altos, A1 y A2. La mayoría de la plantilla se encuentra en el grupo C2, tanto hombres como mujeres. Existen puestos de trabajo masculinizados y feminizados. El promedio de edad de las mujeres es de 45.5 años y el de los hombres de 49.4 años. El promedio de antigüedad de los hombres ronda los 13 años y el de las mujeres es casi de 9.5 años.

Lenguaje

En la web del Ayuntamiento no hay un uso generalizado del lenguaje no sexista: se usa en determinados documentos y en otros no.

En las bases de los procesos de selección aparece explícitamente que se usará en su redacción el genérico masculino a través de una "cláusula de género neutro".

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

En el diagnóstico se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla del Ayuntamiento y de cada una de las materias establecidas en Real Decreto Ley 6/2019 y en su normativa de desarrollo.

Información

La recopilación de información se ha realizado aplicando diferentes herramientas elaboradas al efecto, en concreto cuestionarios de opinión cumplimentado voluntariamente por la plantilla y consulta de documentación del Ayuntamiento, bien documentación pública, bien documentación interna facilitada por el Ayuntamiento. En concreto:

- Acuerdo marco.
- Convenio colectivo.
- Organigrama del Ayuntamiento.
- Selección: solicitudes de ingreso en el Ayuntamiento, anuncios publicados, ofertas de empleo público, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna.
- Relación de puestos de trabajo.
- Formación interna.
- Información salarial

Herramientas:

Para el análisis salarial, se han empleado las herramientas aportadas por el Instituto de la Mujer, que permiten analizar con perspectiva de género la realidad retributiva del Ayuntamiento.

Fechas de elaboración

Se ha elaborado en el primer semestre de 2021.

En la elaboración del diagnóstico, ha participado como entidad externa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L. empresa con amplia experiencia en la elaboración de planes de igualdad a empresas y administraciones.

4. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Ingresos en el último año

En el año 2020 se han producido 116 contrataciones en el Ayuntamiento. 67 han sido contratos a mujeres y 49 a varones.

El 48% de las contrataciones han sido mediante planes o talleres de empleo, en los que más del 57% son mujeres.

En el cuadro siguiente se reflejan los contratos por departamento y sexo:

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





INGRESOS EN 2020			
DEPARTAMENTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
PLANES DE EMPLEO / TALLER EMPLEO	24	32	56
ADMINISTRACIÓN GENERAL CULTURA	3	3	6
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEPORTE	4	4	8
BIENESTAR SOCIAL	2	10	12
EDUCACIÓN PREESCOLAR	0	4	4
EDUCACIÓN Y CULTURA	6	5	11
FOMENTO DEL EMPLEO	2	3	5
INTERVENCIÓN	0	1	1
PERSONAL LABORAL EVENTUAL	4	0	4
POLICÍA LOCAL	2	1	3
SECRETARÍA	1	3	4
URBANISMO	1	1	2
TOTAL	49	67	116
	42,2%	57,8%	

Las
ma
yor
es
dife
ren
cias
se
enc
uen
tran
en
dep
arta
me
nto

s que suelen estar feminizados como Bienestar Social (Ayuda a domicilio, centro de día), y Educación Preescolar.

Canales de información en los procesos de selección y contratación

Los procesos selectivos se pueden consultar en la web de Ayuntamiento, en la sección de "oposiciones y concursos" del tablón de anuncios, donde se encuentran accesibles las bases de las convocatorias, formularios, resultados de los procesos selectivos...

Acceso

La selección de todo el personal se llevará a cabo, de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante la convocatoria pública de procesos selectivos por los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, salvo la relativa a los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional (Secretario/a, Interventor/a y Tesorero/a), que corresponde al Estado.

En la mayoría de los procesos selectivos consultados (15), los sistemas de acceso han sido concurso oposición o concurso de méritos (experiencia y formación).

En el caso de los procesos de **selección de personal laboral temporal**, el artículo 52 del Convenio colectivo establece que se realizará mediante la constitución de bolsas de trabajo por categorías profesionales y de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



El **Estatuto básico del empleado público establece que los sistemas selectivos de personal** son:

- Para el personal funcionario: oposición, concurso-oposición, con una o varias pruebas, y con carácter excepcional, el concurso.
- Para personal laboral fijo: oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

En los sistemas de acceso que conllevan valoración de méritos, no se especifica qué contenidos debe tener la formación para poder ser objeto de baremación, la expresión que se usa es: *los cursos de formación han de estar relacionados con la actividad a desarrollar.*

En los temarios de Bolsas de trabajo y convocatorias de oposiciones se incluyen contenidos relativos a igualdad en algunas categorías, no de forma generalizada. Por ejemplo:

En la Bolsa de Administrativos/as

Tema incluido: *Políticas públicas de igualdad de género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Políticas contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Discapacidad y dependencia.*

En la Bolsa de Trabajador/a social.

Tema incluido: *Marco normativo de la atención a mujeres. Los Planes de Igualdad en Castilla-La Mancha. Servicios, programas y recursos en la atención a mujeres. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.*

Concepto y características de la violencia contra las mujeres: modalidades

No está en la bolsa de arquitecto técnico.

Por ejemplo, no se nombra de forma explícita como mérito en una bolsa de Integración Social, educación infantil, terapeuta ocupacional, cuidadores/as de personas con discapacidad.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios

En el lenguaje contenido en los formularios predomina el masculino genérico.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección

En los diferentes procesos selectivos se establece la composición de la comisión de selección, sin especificar si es necesaria o recomendable la paridad entre hombres y mujeres.

Con carácter general, la comisión *deberá ajustarse a los principios de imparcialidad, especialización y profesionalidad de sus miembros.*

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Formación. Participantes y contenidos

Tanto en el acuerdo marco como en el convenio colectivo se reconoce la formación continua y la actualización permanente de conocimientos y capacidades como un derecho de carácter individual de todo el personal.

Las condiciones y desarrollo del ejercicio de dicho derecho se establecerán en la mesa general de negociación.

CURSO (FORMACIÓN 2020)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA AL TRABAJO	4	7	11
HABILIDADES DE LIDERAZGO: MOTIVACION Y TECNICAS DE TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3
SEGURIDAD EN LA INFORMACION Y PROTECCION DE DATOS	3	0	3
INTRODUCCION A LA IGUALDAD DE GENERO	1	2	3
EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMUN TRAS LA LEY 39/2015 Y LEY 40/2015	7	6	13
PREVENCION DE LA VIOLENCIA DE GENERO	1	5	6
FORMACION PARA LAS COMISIONES DE IGUALDAD	0	6	6
NUEVA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO	2	3	5
ANALISIS DE LA LEY 39/2015	6	5	11
RESOLUCION DE CONFLICTOS	1	7	8
COMUNICACIÓN EN UN CENTRO DE TRABAJO: COMUNICACIÓN NO VIOLENCIA Y EFICAZ	1	5	6
	27 36%	48 64%	75

El porcentaje de mujeres en la formación es mayor que el de los hombres y mayor que el porcentaje que representan sobre el total de la plantilla. Destaca la mayor presencia de las mujeres en los cursos relacionados con materias de igualdad (en alguno de ellos como la formación para las comisiones de Igualdad, no hay ningún hombre).

Las personas que ocupan el puesto de trabajo de administrativo o administrativa son las que más participan en la formación.

Puesto de trabajo ocupado por	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
-------------------------------	---------	---------	-------

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



quienes reciben formación			
Auxiliar Administrativo		3	3
Técnica Económica		3	3
Administrativo/a	13	10	23
Técnico/a Administrativo	1	3	4
Técnico/a Jurídico	6	2	8
Interventor	2		2
Maestro/a de taller	1	3	4
Guardia rural	2		2
Orientadora laboral		1	1
Integradora social		1	1
Educadora social		2	2
Animador/a sociocultural	1	5	6
Psicóloga		2	2
Agente notificador	1		1
Dinamizadora social		2	2
Educadora		5	5
Trabajadora social		2	2
Técnica educación infantil		1	1
Conserje		2	2
Cuidadora		1	1
	27	48	75

Formación en materia de igualdad

Se han programado varias acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal del Ayuntamiento, en concreto formación para las comisiones de igualdad, prevención de la violencia de género e introducción a la igualdad de género.

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 Hervas
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional del personal funcionario de carrera viene dada por el Estatuto Básico del Empleado Público que establece los siguientes grupos, en función de la titulación exigida para el acceso a los mismos:

Grupo A: Subgrupos A1 y A2

Grupo B

Grupo C: Subgrupos C1 y C2

Grupo OAP: Agrupaciones Profesionales⁴

Grupo E⁵

El personal laboral se clasifica de acuerdo con la legislación laboral.

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.⁶

En función de la complejidad y responsabilidad del puesto, se asignan unos determinados niveles a cada grupo, introduciendo así el concepto de carrera profesional. Los siguientes intervalos son los correspondientes a los diferentes grupos:

Grupo A-Subgrupo A1: del 20 al 30

⁴ La clasificación establecida en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público no recoge el grupo E. Se hace referencia a las agrupaciones profesionales en su Disposición Adicional Sexta: 1. *Además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente Estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.* 2. *Los funcionarios que pertenezcan a estas agrupaciones cuando reúnan la titulación exigida podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.*

⁵ El grupo E no está reflejado en el Estatuto Básico del Empleado Público, pero sí en los datos de clasificación en la plantilla del Ayuntamiento (Actualmente queda integrado en el Grupo OAP).

⁶ El grupo C2 integra el anterior Grupo D

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación [https://sedelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002](https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002)

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Grupo A-Subgrupo A2: del 16 al 26
 Grupo C-Subgrupo C1: del 11 al 22
 Grupo C-Subgrupo C2: del 9 al 18
 Grupo E (OAP)-Sin subgrupos: del 7 al 14

Como se ha visto, la mayor parte de la plantilla está en el grupo C2. El 18.03% de las mujeres está en los grupos A1 y A2. En el caso de los hombres este porcentaje es del 9.01%. y la presencia de las mujeres en el grupo A2 es muy significativa.

	HOMBRE	%	MUJER	%
A1	7	6,31	6	4,92
A2	3	2,70	16	13,11
C1	29	26,13	17	13,93
C2	34	30,63	51	41,80
D (actualmente C2)	1	0,90	2	1,64
E (actualmente OAP)	37	33,33	30	24,59
	111	100	122	100

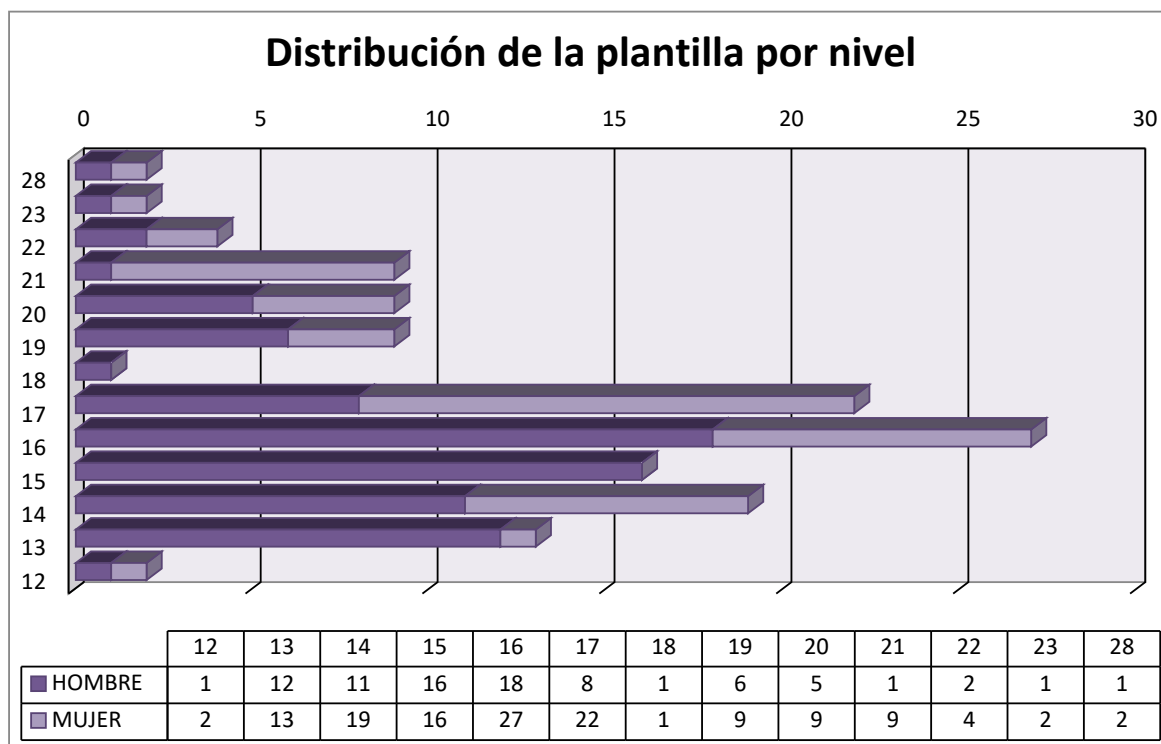
Respecto a los niveles, el 36% de la plantilla se encuentra entre los niveles del 14 al 18. En los niveles 15 y 18 no hay ninguna mujer. Las mujeres aventajan a los hombres en el nivel 17 y 21.

Hay un 42% de la plantilla que no tiene asignado nivel, y corresponde con puestos de trabajo de planes de empleo, talleres de empleo, ayuda a domicilio, vivienda tutelada...

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





La presencia de mujeres y hombres en los niveles superiores está igualada, aunque la presencia de las mujeres en el grupo A2 es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

6. PROMOCIÓN PROFESIONAL

El acuerdo marco establece lo siguiente respecto a la Oferta Pública de Empleo (artículo 49):

A) Previa negociación, se iniciará en la medida de lo posible, un proceso de funcionalización del personal laboral.

B) Fomentar la promoción interna del personal laboral fijo.

C) Consolidar el empleo temporal de carácter estructural.

D) Racionalizar el empleo, a cuyo efecto la entrada de nuevos/as empleados/as Públicos/as tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en sectores y categorías que se consideren prioritarias.

El ingreso en la plantilla del Ayuntamiento de Campo de Criptana se realizará mediante la convocatoria anual de la Oferta de Empleo Público.

Los nuevos puestos catalogados que estuvieran ocupados por el/la mismo/a trabajador/a tres años o más, interina o temporalmente, se cubrirán con carácter general por el sistema de concurso o concurso-oposición, o por cualquier otro previsto en la Legislación vigente. Y en el caso de las plazas que se oferten en los procesos de

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA



promoción interna se cubrirán a través del sistema de concurso o concurso-oposición restringido.

En el acuerdo marco y en el convenio colectivo se establece que los puestos de trabajo de superior categoría serán cubiertos respetando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, por personal funcionario o laboral, según el puesto, atendiendo a los siguientes criterios:

a) De existir bolsa tras la celebración de un proceso selectivo de promoción interna, se llamará en primer lugar a las personas incluidas en la misma según orden de puntuación obtenida.

b) De no existir la bolsa mencionada en la letra anterior, se optará por la persona (funcionaria o laboral, según el caso) que reúna el requisito de titulación.

Si varias personas cumplen el requisito o no hay ninguna que lo cumpla, se estará a los siguientes criterios:

a. Antigüedad en el área de servicio. Valoración máxima 15 puntos. Se valorará con una simple de regla de tres, en la que 0 puntos será no tener antigüedad alguna, y 15 puntos la mayor antigüedad de entre los interesados, valorándose el resto por una simple regla de tres.

b. Antigüedad en el grupo de titulación. Valoración máxima 10 puntos.

Se valorará con una simple de regla de tres, en la que 0 puntos será no tener antigüedad alguna, y 10 puntos la mayor antigüedad de entre los interesados, valorándose el resto por una simple regla de tres.

c. Formación. Los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con las funciones del puesto de trabajo, que tengan una duración mínima de 20 horas. Valoración máxima 10 puntos. Se valorará con una simple de regla de tres, en la que 0 puntos será no tener acreditada formación alguna o formación con cursos de duración inferior a 20 horas, y 10 puntos la mayor formación acreditada de entre las personas interesadas, valorándose el resto por una simple regla de tres.

En el último año no se han realizado procesos de promoción profesional. Solo se ha producido un caso de ocupación de un puesto de categoría superior de forma interina.

7. CONDICIONES DE TRABAJO

Jornada de trabajo.

Con carácter general:

La jornada laboral ordinaria se desarrollará, de forma general, de lunes a viernes, sin perjuicio del horario de trabajo de los colectivos con horarios especiales. contendrá

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





un descanso retribuido de 30 minutos diarios en aquellos servicios que tengan una jornada continuada de al menos cinco horas.

El personal docente del C.A.D.I. tendrá una jornada máxima anual de 1.339 Horas.

Horario

Artículo 15 del Acuerdo Marco. Horario de trabajo para el personal funcionario:

La jornada ordinaria será de 8,00 a 15,00 horas de lunes a viernes. En caso de destinos de oficina se podrá flexibilizar este total de horas desde las 7,30 a 15,30 horas, pero determinándose un horario fijo presencial que será de 8,00 a 15,00 horas por el horario de atención pública.

Esta medida ha de ser solicitada expresamente a la Concejalía de Personal. En caso de coincidencia en un mismo departamento de dos o más solicitudes, se atenderá al siguiente orden de preferencia:

- 1º) Por razones de **conciliación** de vida familiar.
- 2º) Por orden de entrada de la petición.

El horario del personal laboral es el establecido legalmente por la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, con carácter general.

Flexibilidad del horario de permanencia obligatoria (Artículo 16 del Acuerdo Marco y 17 del Convenio Colectivo).

Los empleados/as municipales, con horario de oficinas o asimilados, podrán solicitar la flexibilidad horaria conforme a los siguientes criterios:

- a. En una hora diaria para las/os empleadas/os que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, pre adoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- b. Quienes que tengan hijos con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- c. Excepcionalmente se podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Teletrabajo

Firma 1 de 1	ANA ISABEL CASTELLANOS HERVAS	10/08/2022	SECRETARIA
--------------	----------------------------------	------------	------------

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



El acuerdo marco establece: En los términos y condiciones que se determinen y siempre que ello sea compatible con la naturaleza de las funciones y características del puesto de trabajo, se podrán prestar servicios de carácter no presencial desarrollando parte de la jornada de trabajo desde el domicilio mediante el uso de medios electrónicos. El acuerdo final al respecto requerirá de un estudio previo de las ventajas/desventajas para la organización y los empleados, y su efectiva implantación requerirá de su desarrollo y delimitación de los puestos afectados en la RPT.

Régimen de trabajo a turnos y jornadas parciales.

El complemento de trabajo a turnos solo lo perciben quienes ocupan puestos de policía, el 100% hombres.

El 25% de la plantilla tiene jornada parcial. Esta circunstancia afecta a 58 personas, más mujeres que hombres, ya que el 77% de las personas con jornada parcial son mujeres. Están en esta situación trabajadoras y trabajadores de todos los grupos y de diferentes servicios como ayuda a domicilio, centro de día, centro de atención a la infancia, colegios o escuelas municipales.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
JORNADA PARCIAL	45	13	58
	77,59%	22,41%	100%

Las jornadas parciales de las mujeres son, de media, el 70% de la jornada total. En el caso de los hombres la parcialidad es del 46.5% de la jornada (de media).

Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Según el convenio, el personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título X de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Según esto, la separación del servicio puede ser una de las sanciones impuestas por la comisión de faltas muy graves, así como la suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de dos a seis años.

En caso de faltas graves, la sanción impuesta puede consistir en la suspensión firme de funciones y retribuciones por un periodo superior a treinta días e inferior a dos años.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





En caso de faltas leves, la sanción impuesta puede consistir en la suspensión firme de funciones y retribuciones por un periodo de uno a treinta días.

Cerca del 80% de las personas que trabajan con jornada parcial son mujeres.
El trabajo a turnos se concentra en el departamento de policía.

8.

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

Flexibilidad horaria

Las razones de *conciliación de la vida familiar*, es uno de los motivos por los que se puede solicitar una flexibilidad en el horario, según el artículo 15 del Acuerdo Marco.

Teletrabajo

Se plantea esta posibilidad en el acuerdo marco (servicios de carácter no presencial mediante el uso de medios electrónicos), si bien remite a un estudio de sus ventajas y desventajas.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral están recogidas tanto en el acuerdo marco como en el convenio.

Algunas de las medidas que mejoran lo establecido en la legislación general son:

- La reducción de jornada por razones de guarda legal por menor de 14 años. En la legislación general es por menores de 12 años.
- Permiso por matrimonio de un familiar (padres, madres, hijos/as o hermanos/as) coincidente con el propio día del acto, ampliable a uno más si existe desplazamiento de la localidad de residencia.
- Días de asuntos propios o para asistencia a consulta médica, que no se recogen en el Estatuto de los Trabajadores, aunque sí en el estatuto Básico de Empleado Público.

Permisos: Artículo 21 (Acuerdo marco y convenio colectivo)

- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables.
- Traslado de domicilio

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022 SECRETARIA



Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original

- Funciones sindicales
- Concurrir a exámenes
- Matrimonio de un familiar
- Asistencia a consultas médicas propias o de familiares
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Técnicas de fecundación asistida
- Lactancia
- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto
- Por razones de guarda legal (hasta 14 años), mayor o persona con discapacidad, reducción de jornada con disminución de retribuciones.
- Por cuidado de un familiar de primer grado en caso de enfermedad grave
- Quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial
- Por atender deber inexcusable de carácter público o personal, y por **deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**
- Por asuntos particulares, seis días laborables al año
- Por matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho

Permisos: Artículo 23. (Acuerdo marco y convenio colectivo)

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

- Parto, paternidad
- Adopción o acogimiento
- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública
- Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave

Licencias retribuidas: Artículo 24 (Acuerdo marco y convenio colectivo)

- Licencia para la formación.
- Licencia por cursos externos de perfeccionamiento profesional.

Licencias sin retribución: Artículo 25 (Acuerdo marco y convenio colectivo)

Licencias no retribuidas, subordinadas a las necesidades del servicio, y que no podrán exceder de tres meses cada dos años con carácter general, salvo cuando se trate de licencia para cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, o de menor bajo su guardia y custodia, en cuyo caso no podrá exceder de seis meses cada tres años.

Paternidad y maternidad. El artículo 48 del Estatuto de los trabajadores establece que *el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores*

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

Según los datos aportados por el Ayuntamiento, en el último año se han acogido al permiso de maternidad / paternidad 5 personas, 2 mujeres y 3 hombres.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las que más interés generan entre la plantilla, como ha podido apreciarse en la encuesta realizada. En dicha encuesta también destaca el hecho de que existen medidas que, o bien no se conocen, o bien no se identifican como tales medidas, a pesar de estar reguladas tanto en el convenio como en el acuerdo marco, por lo que será necesario mejorar su conocimiento entre la plantilla y adaptarlas, en su caso, a las diferentes necesidades existentes.

**9.
INFR
ARRE
PRES
ENTA
CIÓN
FEME
NINA**

Como se ha indicado en el apartado de características generales de la plantilla, las mujeres suponen un 52,36% de la plantilla del Ayuntamiento, por lo que se trata de una plantilla equilibrada con carácter general.

Esta circunstancia no es igual en todos los puestos de trabajo de la plantilla. Es significativa la presencia de la mujer en las unidades relacionadas con el bienestar y la acción social, mientras que en puestos dedicados a limpieza, obras o mantenimiento es nula su presencia. También su presencia es escasa en la policía local, donde representan un 7,3% de la plantilla.

La corporación está integrada 17 concejales y concejalas: 8 mujeres y 9 hombres.

Por grupos, la mujer está presente en todos ellos. Para obtener una mejor información, se ha calculado el porcentaje que representa cada grupo sobre el total de mujeres de la plantilla o sobre el total de hombres. **El grupo más numeroso entre los hombres es el E mientras que entre las mujeres es el C2** que cuenta con más del 40% de las mujeres de la plantilla. Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en el grupo A2, con 16 mujeres frente a 3 hombres.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

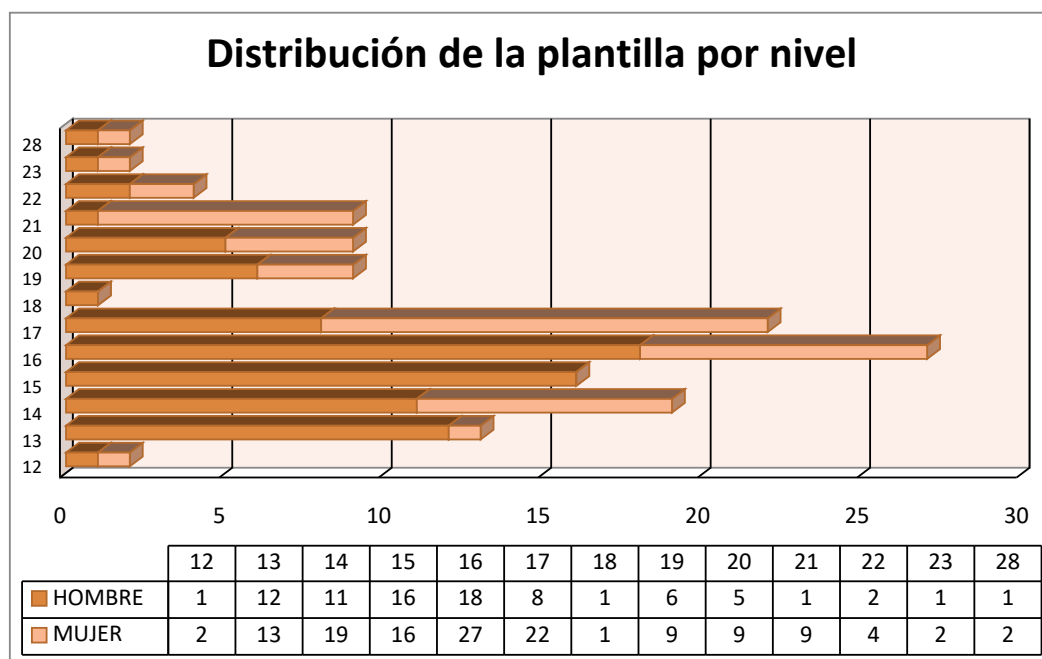
Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



	HOMBRE		MUJER	
A1	7	6,31	6	4,92
A2	3	2,70	16	13,11
C1	29	26,13	17	13,93
C2	34	30,63	51	41,80
D	1	0,90	2	1,64
E	37	33,33	30	24,59
	111	100	122	100

Respecto a los niveles, hay que mencionar que no todos los puestos de trabajo tienen nivel asignado. Tienen nivel asignado el 57,9% de los puestos.

De los puestos que tienen nivel asignado, los de nivel más alto están ocupados al 50% por hombres y mujeres (niveles 22, 23 y 28). En el nivel 21 hay una mayor presencia femenina (8 mujeres y 1 hombre). Los hombres aventajan a las mujeres en los niveles inferiores (13, 14, 15 y 16).



En determinados departamentos hay grandes diferencias entre hombres y mujeres. Se exponen a continuación las diferencias más significativas:

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES
BIENESTAR SOCIAL (agrupa puestos del centro de día, de la vivienda tutelada, del centro social, del centro ocupacional o del centro de la mujer)	7	45

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022 SECRETARIA





Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana

OBRAS, PARQUES Y JARDINES, LIMPIEZA Y CEMENTERIO	29	0
POLICÍA	17	2

Como se puede observar, las áreas relacionadas con la atención y el cuidado están feminizadas.

En términos generales la presencia de mujeres y hombres en la plantilla está equilibrada. Igualmente está equilibrada la presencia en los niveles más altos de la plantilla.

Sin embargo, existe segregación horizontal con departamentos feminizados englobados dentro de servicios sociales y departamentos masculinizados englobados dentro de obras, parques y jardines y policía.

10. RETRIBUCIONES Y

AUDITORIA RETRIBUTIVA

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, determina los contenidos que han de reflejarse en el diagnóstico de un plan de Igualdad. Respecto a las retribuciones, especifica:

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece las normas generales sobre el registro retributivo:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. (...). A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación [https://sedelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002](https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002)

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

A los efectos del presente diagnóstico, se aplica de forma análoga esta legislación en referencia a la definición del registro y la auditoría salarial y los conceptos que debe contener. Así mismo, el análisis se hará teniendo en cuenta el **principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**, establecido en el Capítulo II del Real Decreto 902/2020. Dicho principio tiene por objeto *la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.*

Por lo tanto, el análisis realizará la comparación de puestos de trabajo equivalentes, tomando como referencia los **grupos profesionales** en los que se clasifica la plantilla, según la definición del Real Decreto: *un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

Los conceptos retributivos quedan establecidos en el artículo 31 del convenio colectivo y en el artículo 32 del Acuerdo Marco:

El personal del Ayuntamiento de Campo de Criptana será remunerado por los conceptos retributivos establecidos en la normativa reguladora del empleo público.

Las retribuciones quedan clasificadas en:

- a) Básicas. Dependientes de la pertenencia a un grupo o subgrupo y por su antigüedad*
- b) Complementarias. Son las siguientes:*
 - Complemento de destino.*
 - Complemento específico: en función de las particulares características del puesto, como la especial dificultad técnica, responsabilidad, disponibilidad, dedicación, incompatibilidad o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*
 - Complemento de productividad, que tiene por objeto retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el especial interés*

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





	HOMBRE	MUJER
TRABAJO A TURNOS Todos policías	14	0
HORAS NOCTURNAS Todos policías	8	0
HORAS DE LIBRANZA	16	1
HORAS DE PROLONGACIÓN DE JORNADA	5	0
PRODUCTIVIDAD	22	35
DEDICACIÓN	3	3

- *Gratificaciones.*

Las retribuciones complementarias seguirán siendo las citadas anteriormente, en tanto no se acometa la implantación de un nuevo modelo de carrera profesional y de evaluación del desempeño.

Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año y como mínimo, en la forma y cuantía que para cada caso recoja la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal laboral o para el personal funcionario, según el caso.

Al margen de los complementos específicos y de destino, que están asignados al 58% de los puestos de trabajo, otros conceptos retributivos son:

Respecto a las retribuciones totales, se ha procedido al cálculo del promedio de las retribuciones de hombres y mujeres en el Ayuntamiento, realizando un ajuste (normalización) para evitar la distorsión que pueden producir cuestiones como la parcialidad o no haber trabajado el año completo.

El promedio y la mediana de las retribuciones normalizadas se reflejan en el siguiente cuadro:

	MUJERES	HOMBRES
PROMEDIO RETRIBUCIONES	20.808,00 €	22.185,44 €
MEDIANA RETRIBUCIONES	19.358,68 €	20.317,66 €

La diferencia entre la media de las retribuciones de mujeres y hombres en cómputo anual es de 1377.44 €.

El promedio indica lo que cobran las mujeres de media y lo que cobran los hombres de media (considerando que toda la plantilla trabajase a jornada completa durante un año completo).

El salario mediano es el que ocupa la posición central de los salarios, si estos se ordenan de menor a mayor. También se realiza el cálculo desagregado por sexo.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA



Tal y como se refleja en la legislación⁷, el análisis salarial debe realizarse cruzando otros aspectos como grupos profesionales, niveles... en aras a desarrollar el registro retributivo.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto".

A continuación, se expone el análisis salarial en el que se comparan percepciones salariales de hombres y de mujeres por grupos, aplicando la siguiente fórmula a las retribuciones medias normalizadas de mujeres y hombres:

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

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

La aplicación de esta fórmula al salario promedio del total de la plantilla ofrece un resultado del 6.2%. Esto supone que los hombres cobran un 6,2% más que las mujeres en el seno del Ayuntamiento

La existencia de diferencias entre retribuciones de mujeres y hombres no significan que exista discriminación salarial. Es necesario determinar concretamente el origen de esas diferencias. Por ejemplo, es lógico que exista una diferencia de remuneración para dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, pero desde fechas diferentes, puesto que esa diferencia viene dada por la aplicación de un criterio objetivo como es el complemento por antigüedad.

Tal y como define la legislación, la discriminación se da cuanto la diferencia no *pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.*

Retribución por grupos

A continuación, se expone el resultado de aplicar la fórmula de la brecha salarial a cada uno de los grupos, determinando los conceptos causantes de las diferencias existentes (especialmente los complementos).

⁷ Artículo 5.2. Normas generales sobre el registro retributivo. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





GRUPO A1	Nivel de estudios: Grado Hombres: 7 Mujeres: 6
Puestos de trabajo	Puestos con funciones de nivel superior
Diferencia	-7.75
Antigüedad (promedio)	Hombres: 7.08 años Mujeres: 11.21 años
La diferencia viene dada principalmente por el cobro de trienios, dado que las mujeres tienen en promedio 4 años más de antigüedad que los hombres de este grupo. Además, lo cobran 5 de las 6 mujeres del grupo frente a 2 hombres de los 7 del grupo.	

GRUPO A2	Nivel de estudios: Grado Hombres: 3 Mujeres: 16
Puestos de trabajo	Conviven puestos estructurales con otros vinculados a proyectos (Puestos de apoyo a nivel superior)
Diferencia	16.84
Antigüedad (promedio)	Hombres: 13,62 años Mujeres: 13,25 años
La diferencia principal en este grupo viene dada por las distintas cuantías asignadas en complemento de destino y sobre todo en complemento específico a diferentes puestos de trabajo: los 3 puestos ocupados por hombres tienen asignado complemento específico y de destino. En el caso de los puestos ocupados por mujeres, tienen complementos asignados 11 de los 16 puestos. Algunos de los puestos ocupados por mujeres están vinculados a proyectos, y, por tanto, han de cumplir los importes económicos asignados en las diferentes convocatorias, por lo que tienen importes más elevados en el salario base y carecen de complementos.	



GRUPO C1	Nivel de estudios: Bachiller- FP GRADO SUPERIOR Hombres: 29 Mujeres: 17
Puestos de trabajo	Policía (más de la mitad de los hombres del grupo)
Diferencia	9,47
Antigüedad (promedio)	Hombres: 20.35 años Mujeres: 19.07 años
<p>La diferencia viene dada por diferentes motivos: Antigüedad ligeramente superior en el caso de los hombres. Complementos de los puestos de trabajo de policía relacionados con horas de libranza, turnos... que no están presentes en otros puestos de trabajo. Cuantías correspondientes a complemento de destino y sobre todo a complemento específico⁸ asignados a los puestos de trabajo de policía.</p>	

GRUPO C2	Nivel de estudios: Graduado en E.S.O.- FP Grado Medio Hombres: 34 Mujeres: 51
Puestos de trabajo	Conviven puestos de diversa índole, como ayuda a domicilio, personal de planes de empleo, y otro personal de servicios y obras.
Diferencia	4.69
Antigüedad (promedio)	Hombres: 14.21 años Mujeres: 8.39 años
<p>La diferencia existente viene dada por el complemento de antigüedad. El promedio de antigüedad, como se puede comprobar, es menor entre las mujeres. Además, solo el 17.6% de las mujeres cobran este complemento frente al 64.7% de los hombres que lo cobran.</p>	

⁸ El **complemento específico** está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 Hervas
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





GRUPO D (Actualmente Grupo C2)	Nivel de estudios: Graduado en E.S.O. Hombres: 1 Mujeres: 2
Puestos de trabajo	Puestos de la vivienda tutelada
Diferencia	2.05
Antigüedad (promedio)	Hombres: 14.42 años Mujeres: 16.59 años
Dado el escaso número de personas pertenecientes a este grupo, no pueden extraerse conclusiones generales. Las principales diferencias vienen dadas por importes diferentes de salario base y del complemento de productividad.	

GRUPO E (Actualmente Grupo OAP)	Nivel de estudios: Certificado de escolaridad Hombres: 37 Mujeres: 30
Puestos de trabajo	Hay puestos de muy diversa índole, como los encuadrados dentro de los planes de empleo o los relativos a deportes, colegios, etc
Diferencia	10.69
Antigüedad (promedio)	Hombres: 7.77 años Mujeres: 3.38 años
<p>La diferencia existente viene dada por diferentes factores: La antigüedad de los hombres es superior a la de las mujeres. Además, cobran trienios el 35% de los hombres de este grupo frente al 10% de las mujeres. Productividad: la cobran 9 hombres frente a 1 mujer. El promedio del salario base de los puestos ocupados por mujeres es superior al de los puestos ocupados por hombres mientras que el promedio de los complementos de destino y específicos de los puestos ocupados por hombres superan al de los puestos ocupados por mujeres, resultando que la suma de salario base más complemento específico y de destino de los hombres supera a la misma suma en el caso de las mujeres.</p> <p>El análisis pormenorizado de puestos de trabajo comparables no arroja diferencias significativas.</p>	



Se ha realizado una descripción del origen de **las diferencias de retribución existentes** en cada uno de los grupos que, con carácter general, **quedan justificadas por la aplicación de unos complementos ligados al puesto de trabajo y sus singulares características**, y no a la persona que los ocupa (excepto la antigüedad).

No obstante, es necesario hacer una serie de consideraciones:

Los registros de personal del Ayuntamiento de Campo de Criptana en los que se reflejan los datos salariales, han de ser adaptados a las nuevas necesidades y exigencias legislativas en varios sentidos:

Denominación de los puestos de trabajo de forma concreta, no solo con la denominación del servicio o área a la que pertenecen, de manera que se pueda extraer la información de una forma rápida y sencilla.

Incrementar las utilidades del programa de nóminas de manera que se facilite la obtención de los datos necesarios del registro retributivo y el cálculo de la brecha salarial en su caso, de forma automatizada.

Se recomienda la realización de análisis periódicos de los conceptos retributivos desagregados por sexos, que permitan identificar, en su caso, posibles sesgos de género.

Se recomienda el uso de las guías de valoración de puestos de trabajo publicadas por el Ministerio de Igualdad en caso de modificación de la relación de puestos de trabajo.

11. TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según lo establecido en el convenio colectivo, *todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores que conlleve conductas de acoso sexual verbales o físicas y acoso psicológico (mobbing), serán conceptuadas como falta muy grave*, y remite a la descripción de sanciones incluida en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el acuerdo marco no existen referencias al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El artículo 95. Faltas disciplinarias, del Estatuto Básico del Empleado Público establece como falta grave *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*.

En referencia a este tema, en la encuesta realizada a la plantilla, el 62% de las personas encuestadas ha indicado que sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana

Entre las medidas que contendrá en Plan y que se consideran más necesarias, según la mencionada encuesta, las de prevención y tratamiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo han sido seleccionadas en segundo lugar, solo por detrás de las medidas de conciliación, lo que indica el interés de la plantilla en este aspecto.

La elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo está recogida en el I Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres de Campo de Criptana: "*Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual o de género en la corporación municipal*". En el año 2021 se está acometiendo la elaboración de dicho protocolo por parte de personal del Ayuntamiento.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



12. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA

En el proceso de elaboración del diagnóstico, se ha realizado una encuesta anónima y voluntaria a la plantilla para conocer su opinión en aspectos relativos a la igualdad, y medir si existe un ambiente propicio para la elaboración del Plan.

A dicha encuesta contestaron 76 personas, (53 mujeres y 23 hombres), que representan al 32,62% de la plantilla.



Se ha producido una mayor participación entre las mujeres, ya que contestaron el 43,44% de las mujeres de la plantilla, frente al 20,72% de los hombres.

La mayoría de las personas que han contestado la encuesta es personal laboral, con más de 3 años de antigüedad en el Ayuntamiento y edades comprendidas entre los 33 y 65 años.

Por grupos profesionales, destacar que han participado alrededor del 82% de las mujeres que integran los A1, A2 y C1, así como el 40% de los hombres del grupo A1 y C1.

La participación del grupo C2 ha sido del 9,42%, bastante escasa siendo dicho grupo el más numeroso y que conforma al 36,48% de la plantilla.

El 28% de las personas que ha contestado la encuesta desconoce el grupo profesional al que pertenece.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana

Por áreas, en la que ha habido más respuestas es en el área de servicios sociales. El 57% de las mujeres que han realizado la encuesta pertenecen a esta área.

	Hombres	Mujeres
Área de administración general	0	5
Área de administración financiera	1	3
Área de urbanismo, obras y servicios	1	1
Área de medioambiente	2	1
Área de agricultura	2	0
Área de cultura	2	2
Área de deportes	2	3
Área de seguridad	7	1
Área de servicios sociales	3	30
Área de educación	1	6
Limpieza viaria	2	0
Área de juventud	0	1
	23	53

El 72,34% de las personas encuestadas conviven con una o más personas a su cargo (15 hombres y 40 mujeres), son más las que tienen que cuidar a menores (42 %), que a mayores (27,6 %) o personas con discapacidad (2,6%).

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

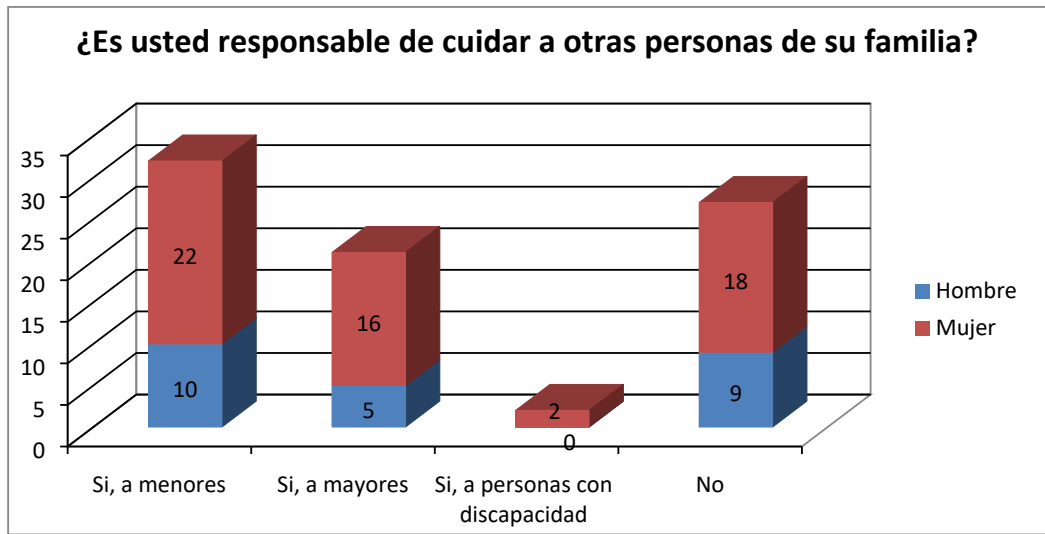
Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

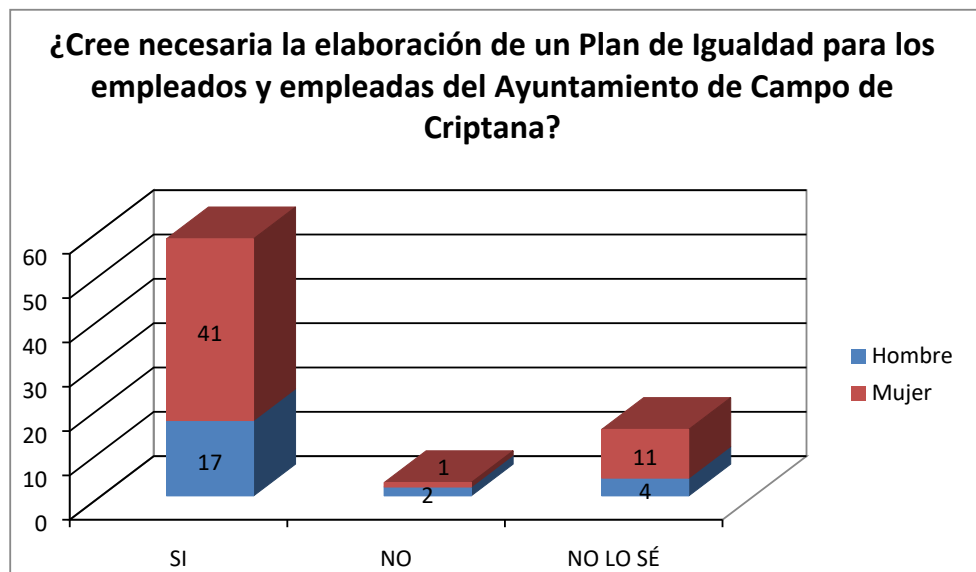
Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Una vez mostrado el perfil de las personas que han realizado el cuestionario, pasamos a analizar las preguntas relativas al Plan de Igualdad.

Respecto a la necesidad de la elaboración de un Plan de Igualdad, el 76% de las personas encuestadas afirman que sí es necesario, mientras que casi el 20% de la plantilla no sabe si es necesaria o no la elaboración de dicho plan.



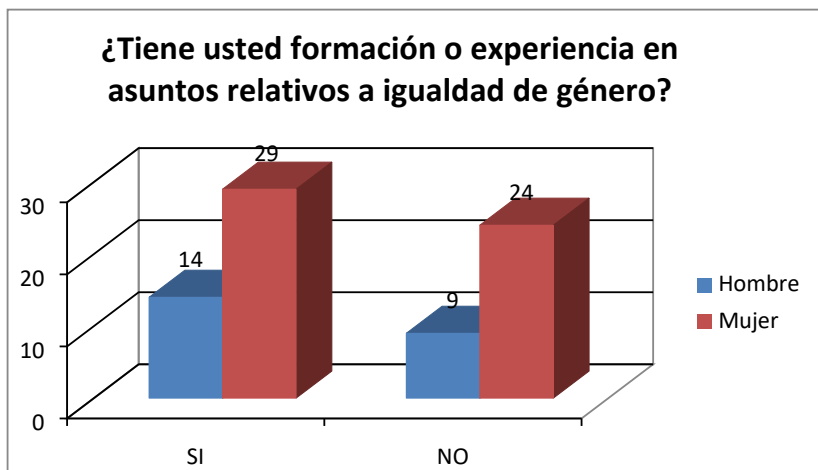
El 57% de las personas encuestadas afirma tener formación y/o experiencia en igualdad.

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA

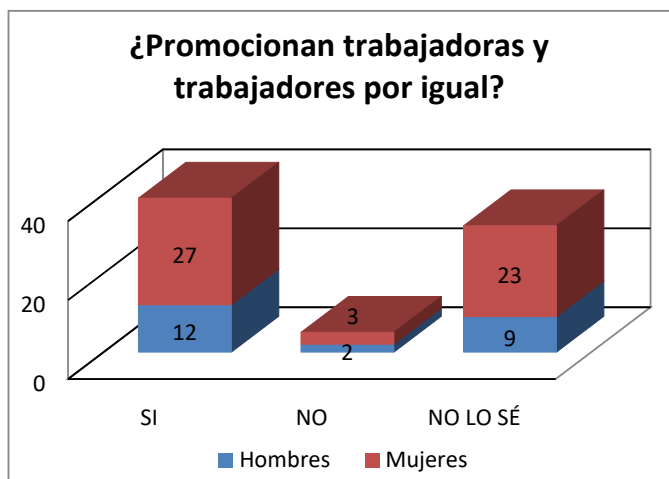
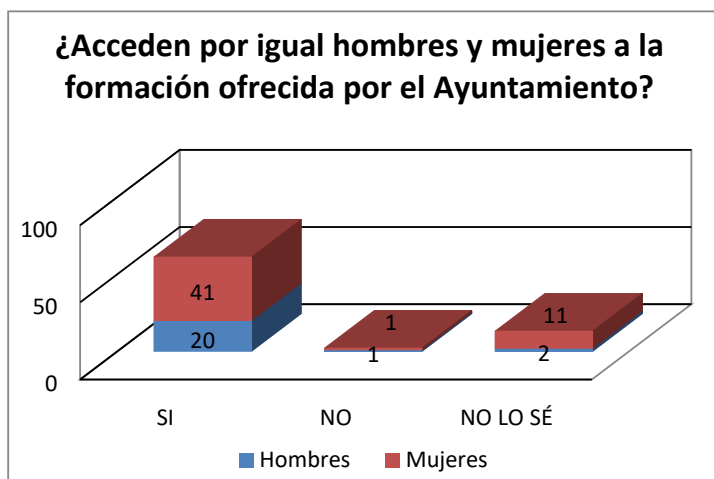
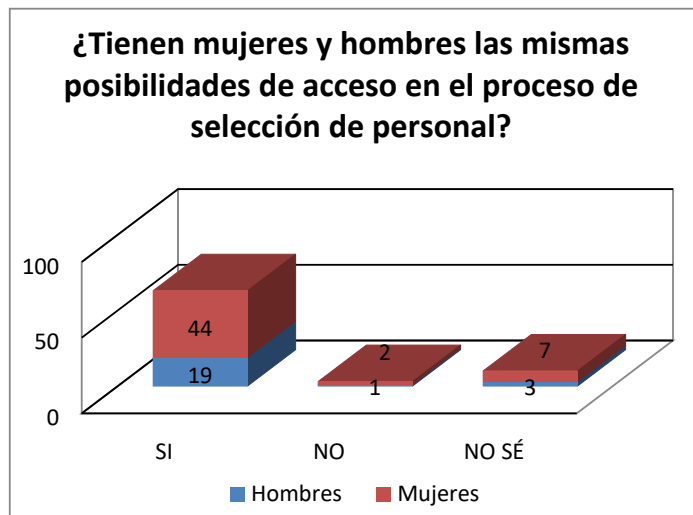
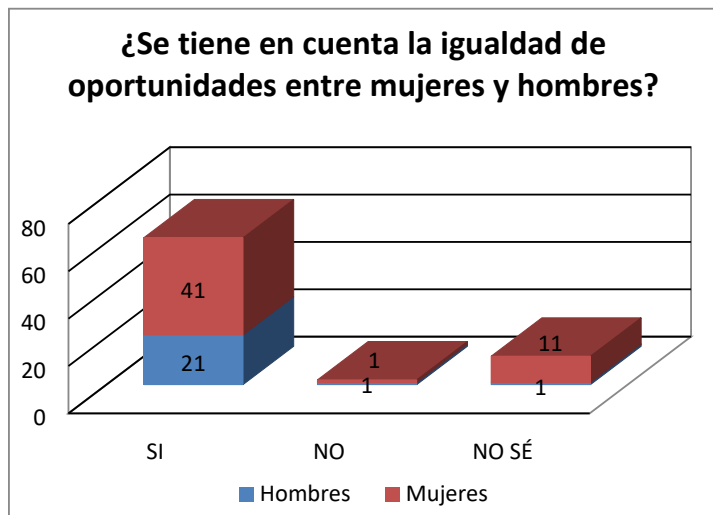




Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana



Se han planteado una serie de preguntas sobre la percepción de incorporación de la igualdad en el Ayuntamiento, así como en aspectos como el acceso al empleo, a la formación, promoción profesional y remuneración de mujeres y hombres.



Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

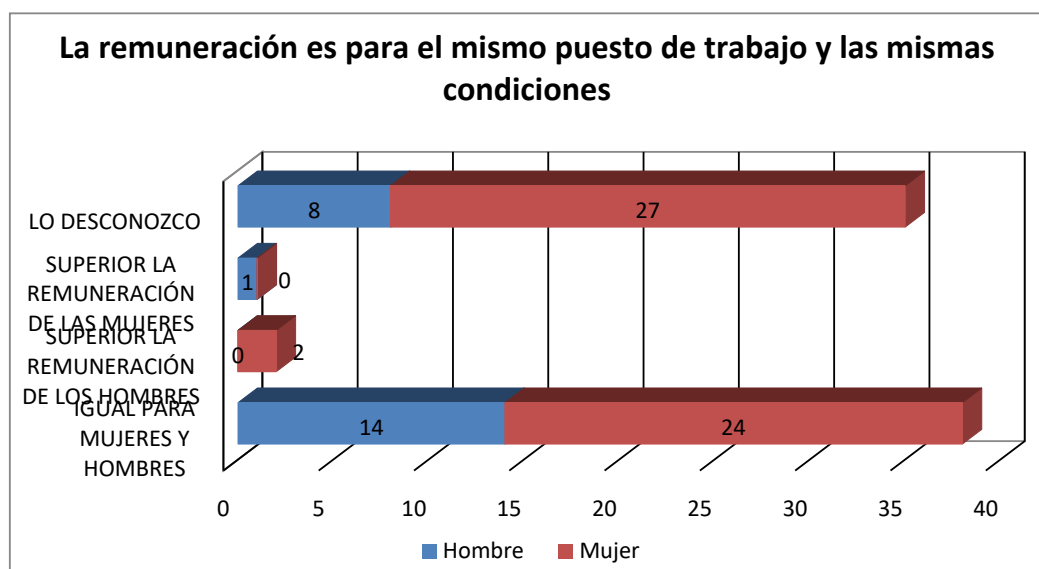
Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Alrededor del 80% de las personas encuestadas considera que si se tiene en cuenta la igualdad y se tienen las mismas posibilidades de acceso tanto al empleo como a la formación del Ayuntamiento.

Al hablar de promoción profesional, un 42% denota un mayor desconocimiento sobre este procedimiento tanto mujeres como hombres.

Respecto a la remuneración, el 60% de los hombres y el 45% de las mujeres consideran que son iguales para mujeres y hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo y con las mismas condiciones.



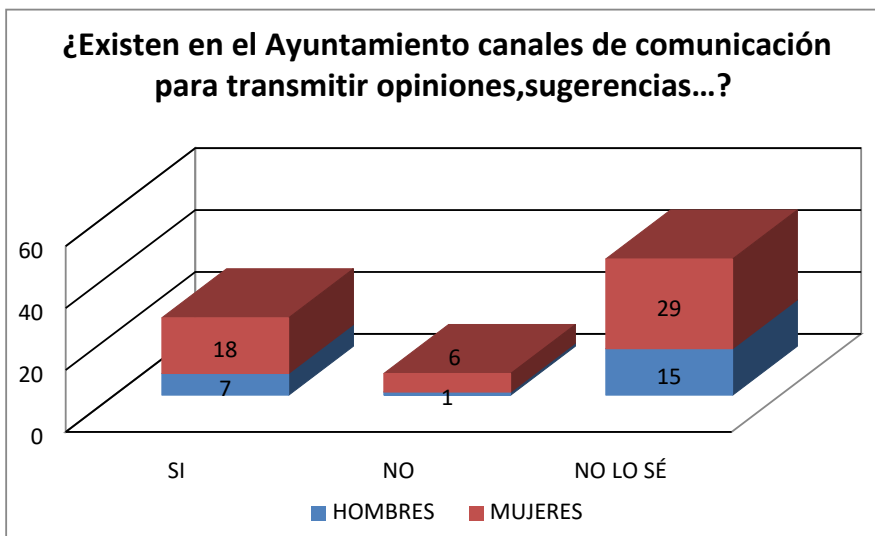
Como se puede observar, la remuneración también es otro aspecto desconocido para la plantilla, aproximadamente para el 50% de las mujeres y el 35% de los hombres.

De los resultados expuestos en los gráficos anteriores se deduce que las personas encuestadas consideran que, con carácter general, se dan condiciones de igualdad en el Ayuntamiento en los aspectos más relevantes y que no existen problemas a destacar en esta materia.

En referencia a los canales de comunicación, en torno al 20% de las personas encuestadas han utilizado algún canal de comunicación habilitado por el Ayuntamiento, mientras que el 58% desconoce la existencia de dichos canales para transmitir opiniones, sugerencias, quejas, etc.

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA



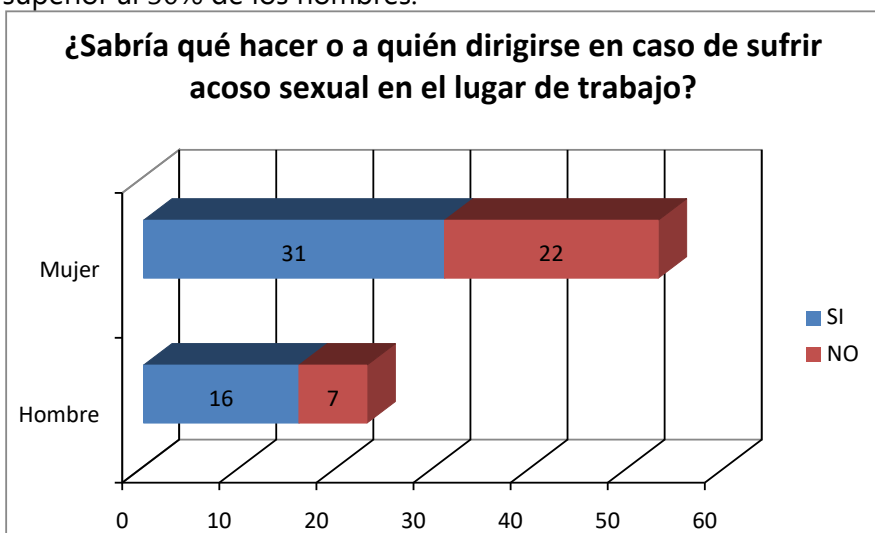


Las personas que han contestado que sí existen canales de comunicación hacen referencia a la sede electrónica del Ayuntamiento, buzón de sugerencias, registro, correo electrónico y redes sociales. También consideran canal de comunicación a sus superiores, delegados/as de personal y sindicatos.

En líneas generales, estos canales son poco utilizados, **sería necesario concretar y difundir los canales de comunicación que tiene la plantilla para canalizar la información que afecta a las relaciones laborales.**

En referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo, el 62% de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El 42% de las mujeres no sabría que hacer frente a esta situación, un porcentaje bastante superior al 30% de los hombres.



Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

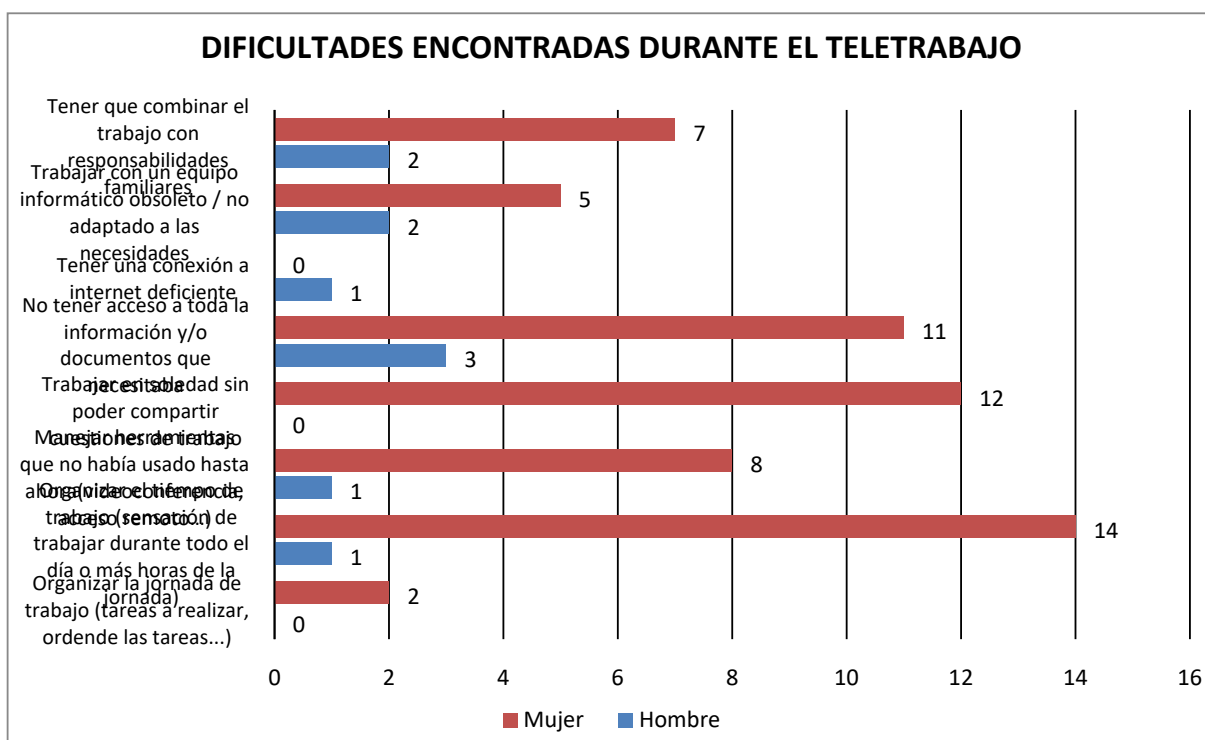
Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Las personas encuestadas recurrirían al departamento de personal del Ayuntamiento, a la Concejalía de Igualdad y al centro de la Mujer, a su superior jerárquico, a la policía, Guardia civil o a Alcaldía.

Se recogió también la opinión de la plantilla respecto a lo que habían supuesto las necesarias modificaciones de las condiciones de trabajo originadas por la pandemia. De las personas encuestadas, no han realizado teletrabajo el 70% de los hombres y el 53% de las mujeres.



Las mujeres encuestadas que han realizado teletrabajo, han encontrado varias dificultades a la hora de desarrollar su actividad laboral. En primer lugar, destacan como mayor dificultad *Organizar el tiempo de trabajo* (sensación de trabajar durante todo el día o más horas de la jornada), seguido de *Trabajar en soledad sin poder compartir cuestiones de trabajo*.

También han señalado *no tener acceso a toda la información y/o documentos que necesitaba* y *manejar herramientas que no había usado antes* (videoconferencias, acceso remoto...)"

A pesar de las dificultades encontradas, ante la pregunta *en condiciones normales ¿considera el teletrabajo una buena opción para compatibilizar su vida laboral, personal y familiar?*, el teletrabajo parece una buena opción siempre que se combine con el trabajo presencial (28%) o que se cuente con las condiciones adecuadas de

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA



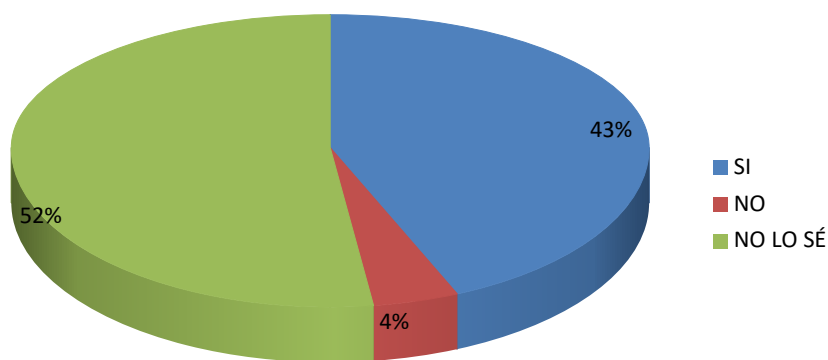


equipamiento, conexión... (17%), ya que solo un 7% considera que prefieren el trabajo presencial.

	Hombre	Mujer
Sí, me parece buena opción	7	6
Sí, siempre que se combine con el trabajo presencial	5	16
Sí, siempre que se cuente con las condiciones adecuadas de equipamiento, conexión, etc	3	10
No, prefiero el trabajo presencial	2	3
En mi puesto de trabajo no es posible el teletrabajo	14	26

En referencia a las **medidas de conciliación**, destaca el alto porcentaje de la plantilla que afirma que no sabe si existen medidas (49% de las mujeres encuestadas y 52% de los hombres encuestados), cuando hay medidas establecidas en el convenio como la Flexibilidad de horario de permanencia obligatoria *“En una hora diaria para las/os empleadas/os que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, pre adoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad”*.⁹

¿Existen en el Ayuntamiento medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar? Respuestas Hombres



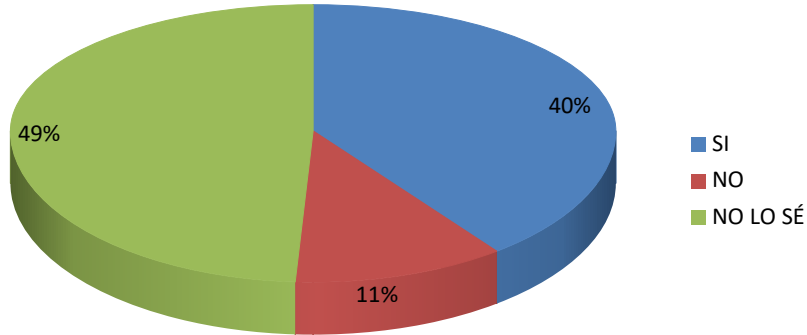
⁹ Artículo 17 a) del Convenio y 16 Acuerdo Marco

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



¿Existen en el Ayuntamiento medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar? Respuestas Mujeres



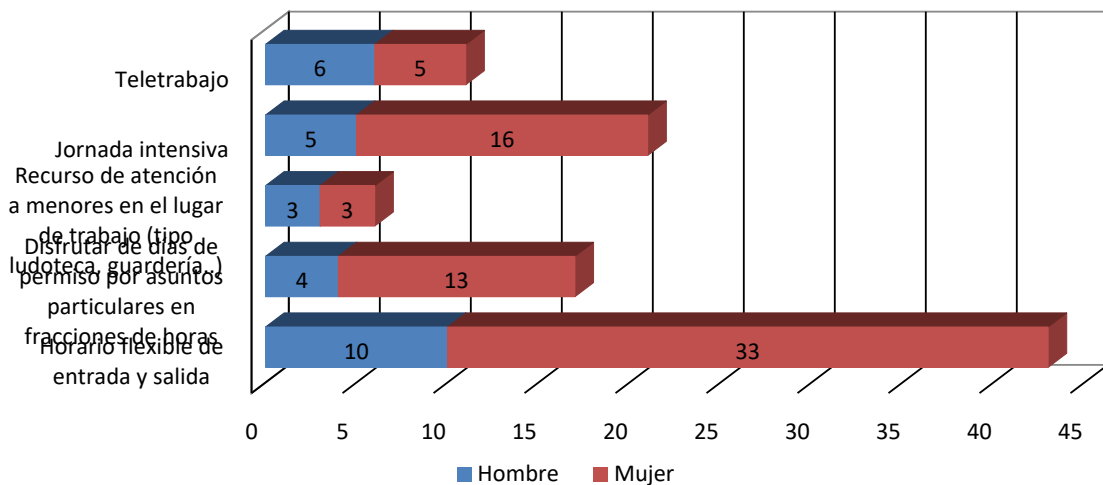
A juzgar por las respuestas, hombres y mujeres no conocen o no identifican como tales las medidas de conciliación existentes.

Un 45% de las personas encuestadas señala que los días de Asuntos Propios son las medidas de conciliación que más utilizan, seguido de las vacaciones (26%).

Entre las medidas de conciliación que conocen, se citaron las siguientes:

- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.
- Reducción de jornada.
- Excedencia.
- Asuntos propios.

¿Cuál de las siguientes medidas de conciliación se adapta mejor a sus necesidades?



Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 Hervas
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original

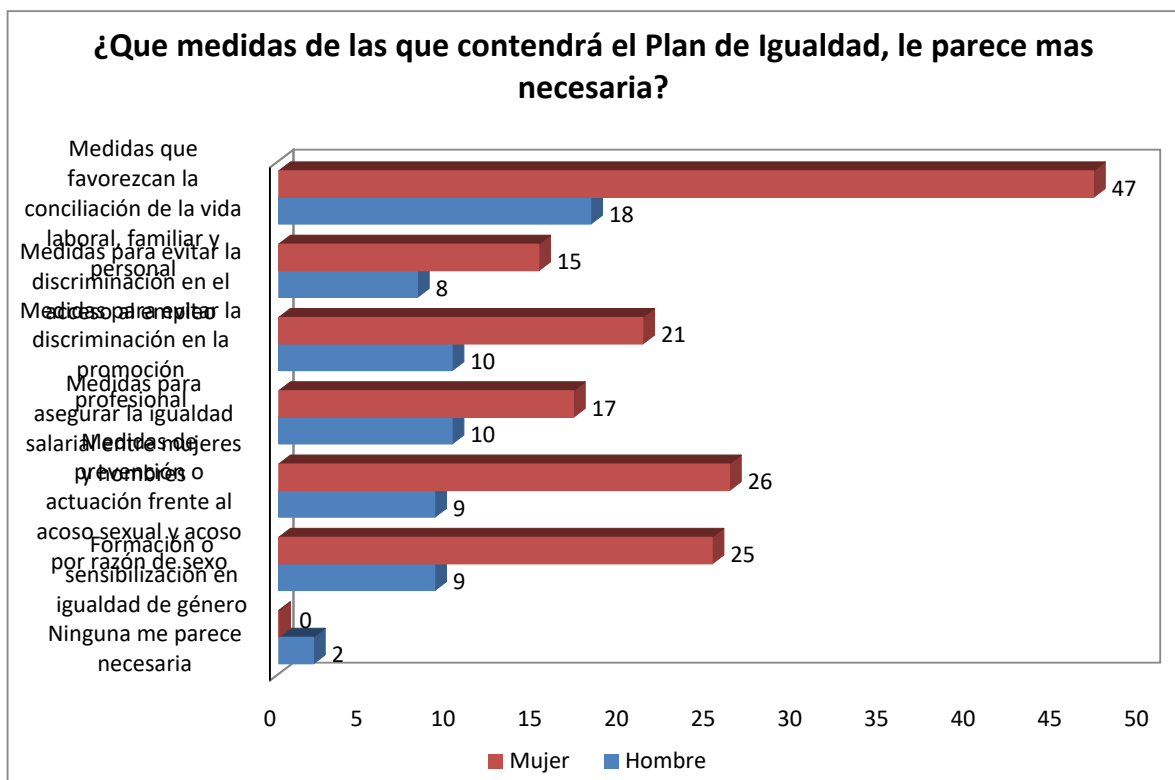




Un 57% señala el horario flexible de entrada y salida como la medida de conciliación que mejor se adapta a sus necesidades (62% de las mujeres frente a un 43% de los hombres).

Las mujeres también indican la jornada intensiva (30% frente al 22% de los hombres) y disfrutar de días de permiso por asuntos particulares en fracciones de horas (25%). Para el 26% de los hombres, el teletrabajo sería una medida que se adapta a sus necesidades.

De las medidas que pueda contener el plan de igualdad, las medidas de conciliación son las que despiertan más interés entre las personas encuestadas (86%), seguido de las medidas de prevención o actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (46%) y de la formación o sensibilización en igualdad de género (45%).



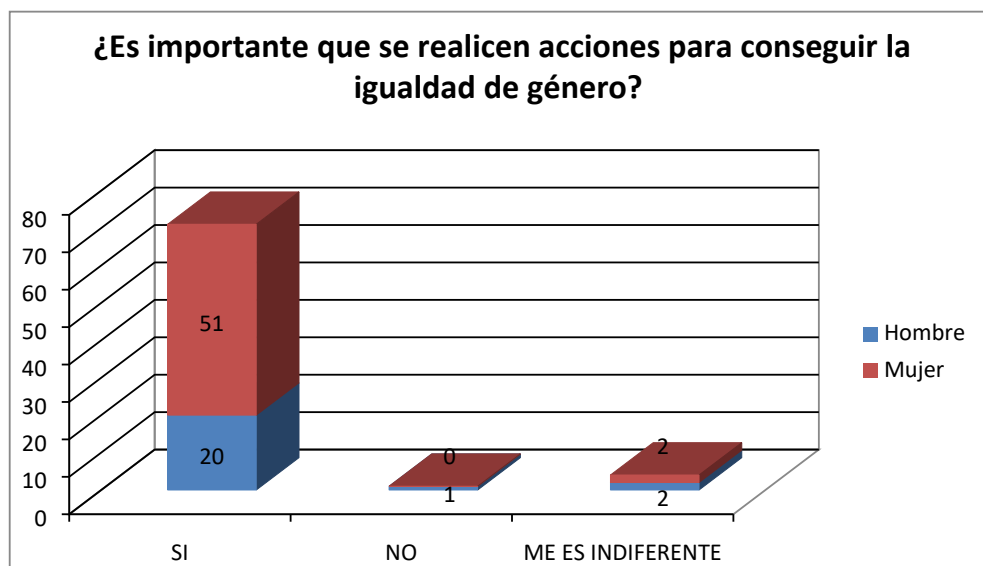
Por último, se pedía opinión sobre las medidas de igualdad y el plan de igualdad para conocer si existe un clima favorable a la implementación del Plan. Este hecho siempre

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
10/08/2022
SECRETARIA
HERVAS



contribuirá a la mejor acogida en la adopción de medidas, aunque no hay que olvidar que la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad se trata de una obligación legal, no de un plan de adopción voluntaria.

Casi el 87% de los hombres y el 96% de las mujeres encuestadas consideran importante que se adopten medidas para conseguir la igualdad de género.



En torno al 55% de las personas encuestadas consideran que la implantación de un plan de igualdad les puede beneficiar. Cabe destacar el desconocimiento que existe entre las personas encuestas, un 37%, sobre los beneficios que conllevaría la implantación de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento, siendo imprescindible realizar una labor informativa para que la plantilla municipal comprenda los objetivos y fines de un plan de igualdad.

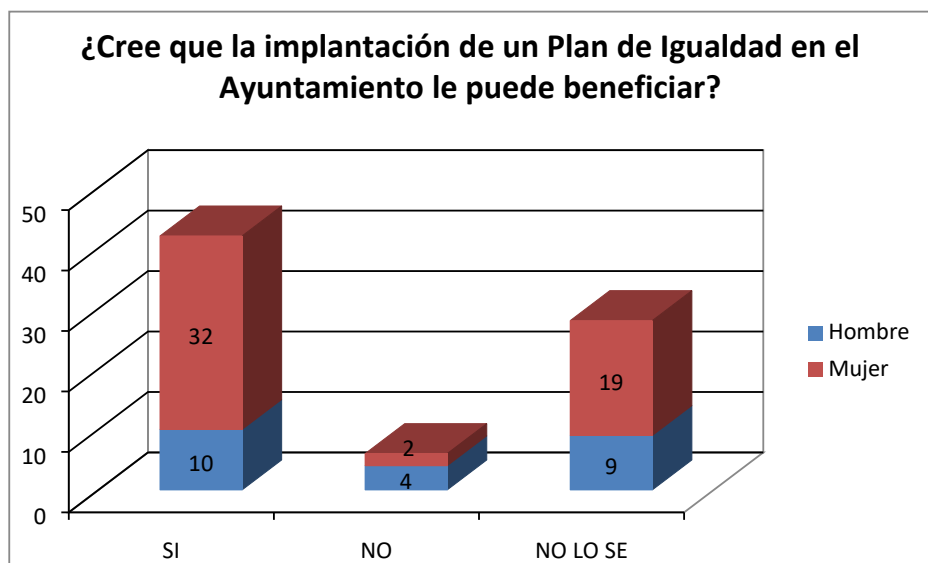
Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana



Las dos últimas preguntas pretendían recoger la visión de la plantilla respecto a si habían detectado algún problema que tratar y sobre las medidas que consideraban importante recoger en el plan.

PROBLEMAS EXPUESTOS EN EL CUESTIONARIO

- Aplicar lenguaje inclusivo y tener más medidas de conciliación.
- Falta formación en materia de igualdad.
- Necesidad de conocimiento y sensibilización sobre conciliación y prevención del acoso.
- Mejorar la conciliación
- Informar a todo el personal sobre canales de comunicación relacionados con el Plan de Igualdad.
- Continuar la sensibilización en este tema.

PROPUESTAS REALIZADAS EN EL CUESTIONARIO

- Formación y sensibilización.
- Flexibilidad horaria.
- Prevención y sensibilización contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



13. CONC LUSIO NES GENE RALE S

Con carácter general, la plantilla del Ayuntamiento de Campo de Criptana cuenta con una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Así mismo se aprecia segregación horizontal con departamentos feminizados, relacionados con servicios sociales y otros masculinizados, como obras o policía.

La mayor parte de la plantilla se encuentra en el grupo C2 (el 36%) y la presencia de mujeres es muy importante en el grupo A2 donde representan el 84% del total de personas del grupo.

Las mujeres son más de la mitad del personal laboral (56%) y el 34% del personal funcionario. Representan el 77% de las personas que trabajan a jornada parcial en el Ayuntamiento, con un porcentaje de jornada, de media, superior al de los hombres (70% de la jornada frente al 46.5%).

El promedio de edad de los hombres es de 49.4 años, 4 años más que el de las mujeres. También cuentan en promedio con 3,6 años más de antigüedad.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las que más interés generan entre la plantilla, seguidas de las de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

Con carácter general, el promedio de salarios de los hombres supera al de las mujeres. Las diferencias en los diferentes grupos vienen dadas por la aplicación de complementos salariales vinculados a cada puesto de trabajo de forma objetiva y a la remuneración de la antigüedad.

El registro retributivo del Ayuntamiento ha permitido extraer la información necesaria con el objeto de garantizar la transparencia de las percepciones de

En conclusión, según las respuestas analizadas, las medidas de igualdad son importantes para un alto porcentaje de la plantilla y existe una gran aceptación para la implementación de un plan de igualdad. Respecto a medidas concretas, las relativas a la conciliación y flexibilidad horaria son las que más interés suscitan entre las personas encuestadas, seguidas de las medidas de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sería necesario una mayor información y formación en materia de igualdad.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





manera fiel y actualizada tal y como establece la normativa, aunque se recomienda una mejora de las herramientas que permita una mayor automatización de dichos cálculos y una denominación de los puestos de trabajo más clara.

Se recomienda la realización de análisis periódicos de los conceptos retributivos desagregados por sexos, que permitan identificar, en su caso, posibles sesgos de género.

Por último, será necesario realizar una extensa difusión del Plan de Igualdad, que permita identificar claramente las medidas del mismo.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



IV. PLAN DE IGUALDAD

14. OBJETIVOS

Según las conclusiones extraídas del diagnóstico realizado, y en función de los requerimientos de la normativa en materia de planes de igualdad, aplicable al personal de la administración según la disposición cuarta del Real Decreto 902/2020¹⁰, a continuación, se exponen los ejes de actuación sobre los que se articula el Plan de Igualdad, definiendo los objetivos cualitativos para cada uno de ellos. Los objetivos cuantitativos quedan establecidos en cada una de las medidas.

1. Acceso al empleo

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo desarrollando medidas que disminuyan la segregación ocupacional.

2. Formación y promoción profesional

Promover el uso de la formación (transversal y específica) como instrumento de extensión de la igualdad y de promoción profesional, disminuyendo la segregación vertical.

3. Clasificación y retribuciones

Garantizar el principio de igual retribución para trabajos de igual valor con una clasificación profesional libre de sesgos.

4. Condiciones de trabajo, corresponsabilidad y conciliación.

Establecer unas condiciones de trabajo favorables a la conciliación entre la vida laboral y familiar y el desarrollo profesional

5. Prevención y actuación ante cualquier manifestación de la violencia de género

Desarrollar e implantar medidas preventivas y de actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como medidas dirigidas a flexibilidad en entorno laboral en el caso de trabajadoras víctimas de violencia de género

¹⁰ Disposición cuarta del Real Decreto 902/2020: Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





15. MEDIDAS

1. ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO GENERAL Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo desarrollando medidas que disminuyan la segregación ocupacional.						
MEDIDA 1.	Uso no sexista del lenguaje en la redacción de las bases de los procesos selectivos y en la denominación de los puestos de trabajo.					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Porcentaje de bases en las que hace un uso no sexista del lenguaje Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 100% al final del plan.	Personal Secretaría	x	x	x	x	
MEDIDA 2.	Composición equilibrada de los órganos de selección tendiendo a la paridad entre mujeres y hombres.					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Número de procesos de selección, en los que hay presencia equilibrada de mujeres y hombres Porcentaje sobre el total de procesos. Objetivo cuantitativo: Alcanzar al menos el 50% a lo largo de la vigencia del plan.	Personal Secretaría	x	x	x	x	
MEDIDA 3.	Inclusión de contenido relativo a igualdad de género, en los temarios de oposiciones con carácter general					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Porcentaje de procesos en los que se incluye contenido en materia de igualdad sobre el total de procesos (porcentaje). Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 75% de los procesos a la finalización del plan	Personal Secretaría	x	x	x	x	
MEDIDA 4.	Inclusión de la formación en igualdad como un mérito en procesos selectivos con carácter general					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Porcentaje de procesos selectivos sobre el total de procesos en los que se incluye la formación en igualdad como mérito. Objetivo cuantitativo: Alcanzar el 75% a	Personal Secretaría	x	x	x	x	

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.aspx?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



la finalización del plan.					
---------------------------	--	--	--	--	--

MEDIDA 5.	Elaboración de soportes informativos sobre el plan igualdad de fácil manejo y comprensión.				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Elaboración del soporte	Comisión negociadora	x	x	x	x
MEDIDA 6.	Entrega de soportes informativos del plan de igualdad a todo el personal que se incorpore al Ayuntamiento, ya sea con carácter temporal o con carácter estable.				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Entrega efectiva del soporte Objetivo cualitativo: alcanzar el 100% de las personas que accedan al Ayuntamiento	Personal	x	x	x	x

2. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL					
OBJETIVO GENERAL Promover el uso de la formación (transversal y específica) como instrumento de extensión de la igualdad y de promoción profesional, disminuyendo la segregación vertical.					
MEDIDA 7.	Inclusión de formación en materia de igualdad en la programación anual de formación del Ayuntamiento				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Acciones formativas incluidas (número) Objetivo cualitativo: Al menos el 10% de las acciones formativas deben ser de temática de igualdad. Como mínimo 1 acción formativa.	Personal	x	x	x	x
MEDIDA 8.	Introducción del requisito de formación en igualdad para las personas integrantes de las diferentes comisiones de selección.				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de personas de las comisiones que tienen formación en igualdad Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 100% el último año del plan	Personal		x	x	x
MEDIDA	Difusión de la oferta formativa del Ayuntamiento garantizando que las				

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 Hervas
 10/08/2022
 SECRETARIA





9.	personas en situación de excedencia o baja, tengan acceso a dicha información				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Porcentaje de personas en dichas situaciones a las que se les ha hecho llegar la información. Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar al 100% de personas en dicha situación.	Personal	x	x	x	x
MEDIDA 10.	Desarrollo de acciones formativas en materias transversales o en materias específicas que faciliten la promoción profesional al sexo menos representado.*				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de acciones formativas desarrolladas. Número de participantes desagregados por sexo Objetivo cuantitativo: Inclusión de al menos, una acción formativa anual.	Personal	x	x	x	x

* ACLARACIÓN: Consiste en programar acciones formativas que sean puntuables en los procesos de promoción interna, y que en ellas se promueva la participación de hombres en las acciones relacionadas con puestos feminizados y mujeres en los puestos masculinizados

MEDIDA 11.	Uso de metodologías diversas en las acciones formativas para facilitar el acceso a la formación a todo el personal (online, mixtas...)				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de acciones formativas con metodologías online o mixtas Porcentaje sobre el total Número de personas formadas con estas metodologías sobre el total de personas formadas, desagregado por sexo	Personal	x	x	x	x
MEDIDA 12.	Introducción de un criterio para dirimir empates en procesos de promoción interna o de ocupación de puestos de superior categoría consistente en dar preferencia a quien tenga una mayor formación en materia de igualdad.				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de procesos en los que se ha empleado el criterio.	Personal	x	x	x	x
MEDIDA 13.	Inclusión de la formación en igualdad como un mérito en procesos de promoción interna o en la ocupación de puestos de superior categoría,				

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA



		con carácter general.			
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Porcentaje de procesos en los que se incluye contenido en materia de igualdad sobre el total de procesos (porcentaje). Objetivo cuantitativo: Debe alcanzar el 75% de los procesos a la finalización del plan	Personal	x	x	x	x

3. CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIONES					
OBJETIVO GENERAL Garantizar el principio de igual retribución para trabajos de igual valor con una clasificación profesional libre de sesgos.					
MEDIDA 14.	Mejora de las herramientas de gestión de nóminas que permitan obtener el registro retributivo en los términos establecidos por el Real Decreto Real 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Existencia del registro retributivo	Personal	x	x	x	x
MEDIDA 15.	Presencia de personal con conocimientos de igualdad en los órganos encargados de la clasificación y valoración de puestos de trabajo.				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de personas en los órganos de clasificación y valoración con conocimientos en igualdad. Porcentaje sobre el total Objetivo cuantitativo: Al menos 1 persona.	Personal Secretaría Comisión negociadora	x	x	x	x
MEDIDA 16.	Seguimiento y análisis de los resultados obtenidos del registro retributivo				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Informe del registro Determinación de brechas salariales en función de la clasificación	Personal Comisión negociadora	x	x	x	x
MEDIDA 17.	Revisión de valoración de puestos de trabajo en el caso de detectar diferencias significativas en los registros retributivos anuales, empleando los sistemas de valoración recomendados en el Real Decreto 902/2020*				
Indicador de evaluación	ÁREA	2022	2023	2024	2025

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA





		RESPONSABLE				
Aplicación de los sistemas de valoración Resultados obtenidos Correlación entre la valoración de puestos de trabajo y su retribución		Personal Secretaría Comisión negociadora		x	x	x
MEDIDA 18.		Realización de agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor a incluir en la auditoría retributiva, empleando las herramientas ofrecidas por el Instituto de la Mujer**				
Indicador de evaluación		ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Agrupaciones realizadas					x	x

* *Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. *En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

2. *En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.*

***Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.*

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el plan. Se recomienda hacer la revisión de la clasificación y agrupación de puestos de trabajo el último año de vigencia del Plan para poder afrontar la realización de la auditoría el primer año de vigencia del II Plan.

4. CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO GENERAL		Establecer unas condiciones de trabajo favorables a la conciliación entre la vida laboral y familiar y el desarrollo profesional				
MEDIDA 19.		Difusión a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes para facilitar su conocimiento e identificación.				
Indicador de evaluación		ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Número de personas que conocen las medidas de conciliación.		Personal Comisión	x	x	x	x

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA



Objetivo cualitativo: debe alcanzar al 100% de la plantilla (Se puede realizar una encuesta para confirmar este dato emplear cualquier otro medio válido)	negociadora					
MEDIDA 20.	Introducción de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades de la plantilla. *					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Medidas adoptadas Seguimiento del disfrute de esas medidas por sexo.	Personal Comisión negociadora	x	x	x	x	
MEDIDA 21.	Mejora de los canales de comunicación, asegurándose de que sean conocidos y accesibles a toda la plantilla					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Canal empleado** Registro de uso del canal (número de personas que acceden, desagregado por sexos, frecuencia de uso...)	Personal	x	x	x	x	

* En el diagnóstico se han indicado como medidas de conciliación que se adaptan a las necesidades de la plantilla el disfrute de días de asuntos propios en fracciones de horas, la flexibilidad en horarios de entrada y salida y la jornada intensiva (estas son las que se han indicado en mayor medida). El plan puede contemplar algunas de ellas directamente (sería objeto de negociación en la comisión los pormenores de estas medidas, por ejemplo, no más de 2 fracciones de horas por cada día de asuntos propios o cual es el horario concreto de flexibilidad) o bien establecer que se hará un estudio más exhaustivo de las que mejor se adaptan y su viabilidad. En función de lo que se decida quedará redactada la medida.

** Por ejemplo, si se va a usar una Intranet, mail corporativo o cualquier otro medio, indicar cual es y que sea posible obtener información sobre su uso

MEDIDA 22.	Recogida de datos relativos a la prevención de riesgos laborales desagregados por sexo para facilitar su análisis					
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Introducción de la variable sexo en la recogida de información en materia de prevención de riesgos laborales	Personal Comité de Seguridad y Salud	x	x	x	x	
MEDIDA 23.	Difusión de los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social y Derechos de las funcionarias públicas establecidos en la legislación en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.					
Indicador de evaluación	ÁREA	2022	2023	2024	2025	

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA





	RESPONSABLE				
Difusión realizada	Personal	x	x	x	x
Debe alcanzar al 100% de la plantilla	Centro de la Mujer				

5. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER MANIFESTACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO						
OBJETIVO GENERAL						
Desarrollar e implantar medidas preventivas y de actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como medidas dirigidas a flexibilidad en entorno laboral en el caso de trabajadoras víctimas de violencia de género						
24.		Elaboración de material informativo de fácil difusión y comprensión, sobre conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y sus consecuencias				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Material elaborado Objetivo cualitativo: Alcanzar al 100% de la plantilla	Centro de la Mujer Comisión Negociadora					
MEDIDA 25.		Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Nº de acciones desarrolladas Nº de participantes por sexo Objetivo cualitativo: al final del plan se debe haber alcanzado al 100% de la plantilla	Personal Comisión Negociadora	x	x	x	x	
MEDIDA 26.		Aprobación y difusión del protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Protocolo elaborado Objetivo cualitativo: debe difundirse al 100% de la plantilla	Personal Secretaría Centro de la Mujer Comisión Negociadora		x	x	x	
MEDIDA 27.		Establecimientos de medidas específicas de flexibilidad en los requerimientos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género				
Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025	
Mantenimiento de las medidas Efectividad	Personal	x	x	x	x	
MEDIDA 28.		Introducción de contenido específico sobre el ciclo de la violencia de género en el temario de acceso al cuerpo de policía local				

Firma 1 de 1
 ANA ISABEL CASTELLANOS
 HERVAS
 10/08/2022
 SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web	
Código Seguro de Validación	7c94f9f782934931a666d2e767055572001
Url de validación	https://sedelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



Indicador de evaluación	ÁREA RESPONSABLE	2022	2023	2024	2025
Contenido incluido	Personal Secretaría	x	x	x	x

16. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El órgano encargado de la aplicación y seguimiento del Plan es la comisión negociadora desde el momento de su aprobación. Quedando recogida la composición de dicha comisión y sus funciones en el acta de aprobación del Plan.

Junto a cada medida, ha quedado identificada el área responsable de su ejecución.

La memoria de seguimiento se realizará con una periodicidad anual, corresponderá a la Comisión designada para la implementación del Plan que empleará cuantas herramientas considere oportunas, considerando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.

17. REGISTRO

Se designa a D^a. Isabel Leal Lizcano para proceder al registro del Plan, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

18. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Empleando como base las memorias anuales de seguimiento, se realizarán 2 informes de evaluación durante la vigencia del Plan, uno en el periodo intermedio (al final del segundo año de vigencia), y otro a la finalización del mismo.

La realización de la evaluación es competencia de la comisión negociadora.

El informe de evaluación contendrá el alcance y adecuación de las medidas, cumplimiento de los objetivos previstos, tanto cualitativos como cuantitativos.

A lo largo de la vigencia del plan, dicha Comisión podrá introducir nuevas medidas o modificar las existentes, en función de los resultados obtenidos.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las circunstancias establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad.

19. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Excmo. Ayuntamiento de
Campo de Criptana

El plan tiene una vigencia de 4 años desde su aprobación, tal y como establece el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad. El calendario de actuaciones queda definido en cada una de las medidas a desarrollar.

En las reuniones de seguimiento anuales se determinará el momento concreto del año en que se realiza cada una de las medidas.

20. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se resolverán en el seno de la Comisión, conforme se determine en sus normas de funcionamiento.

DILIGENCIA. - Para hacer constar que el presente Plan de Igualdad fue aprobada por el Pleno, en sesión celebrada el 28 de julio de 2022, lo que yo, como secretaria certifico.

En Campo de Criptana, en la fecha indicada al margen.

(DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE)

Fdo. La Secretaria.

Firma 1 de 1
ANA ISABEL CASTELLANOS
HERVAS
10/08/2022
SECRETARIA

Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web

Código Seguro de Validación 7c94f9f782934931a666d2e767055572001

Url de validación <https://sedeelectronica.campodecriptana.es/verificador/verificadorfirma.asp?nodeabsisini=002>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original

