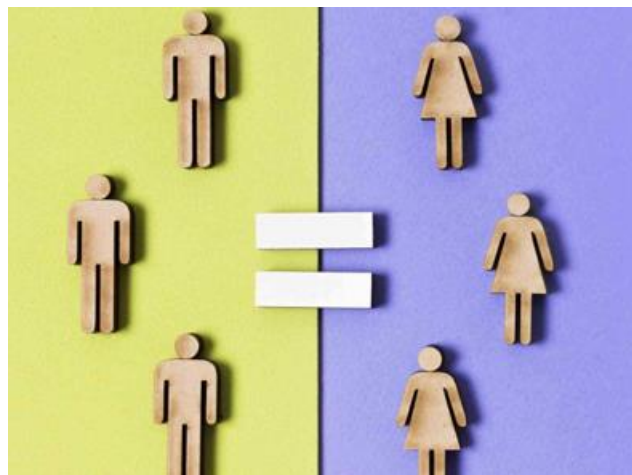


**PLAN DE IGUALDAD
PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO
DE TORREJON DE ARDOZ
(2022-2026)**





INDICE

1. Introducción.

2. Estructura Organizativa y Determinación de las Partes que lo Conciertan.

3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

4. Diagnóstico del Plan de Igualdad.

4.1. Condiciones Generales.

4.1.1. Distribución de la Plantilla.

4.1.1.1 Distribución de la Plantilla por Sexo.

4.1.1.2 Distribución de la Plantilla por Edad.

4.1.1.3 Distribución de la Plantilla por Tipo de la Relación Laboral.

4.1.1.4 Distribución de la Plantilla por Grupos Profesionales.

4.1.1.5 Distribución de Departamentos por Sexo.

4.1.1.6 Distribución por Sexo del Personal Representante de los Trabajadores y las Trabajadoras.

4.1.1.7 Lenguaje

4.1.1.8 Información y Comunicación.

4.2. Proceso de Selección, Contratación y Formación.

4.2.1 Selección de Personal. Procesos Libres y de Promoción Interna.

4.2.2 Contrataciones.

4.2.2.1. Altas por Nuevo Ingreso.



4.2.2.2. Ceses.

4.2.2.3 Bolsa de empleo.

4.2.3. Formación

4.3. Auditoria Retributiva.

4.4. Condiciones de Trabajo.

4.5. Corresponsabilidad de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

4.5.1 Maternidad/Paternidad.

4.5.2 Lactancia.

4.5.3 Reducciones de Jornada por Cuidado.

4.5.4 Excedencia de Cuidado de Hijos/as.

4.5.5 Permisos Retribuidos por Cuidados.

4.6. Infrarrepresentación Femenina.

4.7. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

4.8. Análisis Cualitativo.

4.9. Conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.

5. Plan de Igualdad

5.1. Objetivos del Plan: Ejes Estratégicos.

5.2. Calendario.

5.3. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica.

5.4. Procedimiento de Modificación del Plan de Igualdad.

1. Introducción

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz viene a dar cumplimiento a La Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la disposición adicional séptima del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual establece para todas las Administraciones Públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge que las empresas/ administraciones 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz se desarrolló en el año 2012 la vigencia de este plan fue de tres años, prorrogándose hasta la elaboración del nuevo plan.

Durante el año 2022, la Comisión Negociadora del Plan Igualdad del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz ha elaborado el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz para los años 2022-2026

El plan ha sido elaborado al amparo, de entre otras, las siguientes normas:

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y suregistro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El citado plan ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el día 1 de diciembre de 2022 y por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, en su sesión del día 19 de diciembre de 2.022.

2. Estructura Organizativa y Determinación de las Partes que lo Conciertan.

El Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz es una Administración Local formada por 17 concejales/as, 13 directores/as y una plantilla municipal de 920 personas compuesta por 451 mujeres y 469 hombres. Las organizaciones sindicales que forman el terreno sindical son CSIF, CSIT-PLA, COBAS, CCOO, CPPM, UPM Y UGT.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad formada de forma paritaria por todas las Organizaciones Sindicales y el Equipo de Gobierno.

3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El Plan de Igualdad incluye la totalidad de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, personal funcionario y laboral

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día siguiente de su aprobación en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad entrando en vigor el 19 de diciembre de 2022 hasta el 19 de diciembre de 2026.

4. Diagnóstico del Plan de Igualdad

El diagnóstico de situación es una de las fases fundamentales, ya que da la posibilidad de detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas. Para hacer el diagnóstico se ha recogido y analizado información cuantitativa y cualitativa; del análisis se ha obtenido la información necesaria para posteriormente formular la propuesta del plan de la igualdad, basado en la realidad

municipal, que compense las desigualdades detectadas, corrija prácticas discriminatorias y prevenga posibles nuevas desigualdades.

Se ha tratado de hacer un análisis del grado de la igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, analizando los datos desde la perspectiva de género, cuyo objetivo principal es evidenciar las brechas de género, esto es, la distancia que existe entre un sexo y otro en relación con la realidad municipal, permitiendo medir cuantitativamente el grado de desequilibrio y desigualdad existente y cualitativamente las consecuencias que eso genera a nivel de posibles discriminaciones.

▪ **Metodología de Recogida de la información**

Para realizar el diagnóstico de situación en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir.

El diagnóstico elaborado se ha realizado mediante el análisis de los siguientes datos:

- Documentación solicitada al departamento de Recursos Humanos, desagregada por sexo.
- Encuestas dirigidas al personal trabajador del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.
- Documentación elaborada por el Ayuntamiento como: la página web, organigrama, bases de convocatorias, Acuerdo-convenio, distintas modalidades contractuales, distribución de la jornada, etc....

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro tiene vocación de aplicación sobre el ámbito laboral, lo que incluye al personal laboral de las Administraciones Públicas de acuerdo con el art. 7 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-: “El personal laboral al servicio de las

Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.”

- **Periodo de Estudio**

El periodo de tiempo para la realización del análisis de datos comparados es de los años 2019, 2020 y 2021. El análisis de situación se centra en el año 2021.

4.1. Condiciones Generales

4.1.1. Distribución de la Plantilla

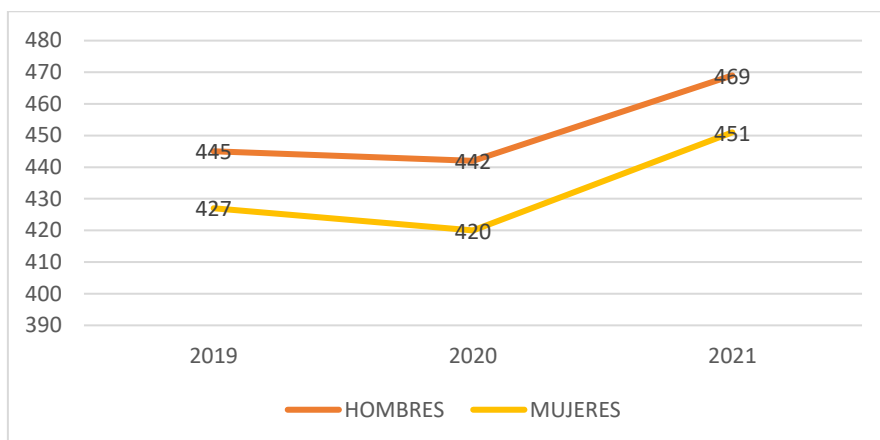
Para el cálculo de la plantilla se ha incluido el personal funcionario y laboral y a las personas trabajadoras contratadas por el programa de cualificación profesional para personas desempleadas de larga duración mayores de 30 años, programa de cualificación para personas jóvenes desempleadas de larga duración y programa de formación en alternancia con actividad laboral.

4.1.1.1. Distribución de la Plantilla por Sexo

La distribución total de la plantilla municipal en los años 2019, 2020 y 2021 ha sido la siguiente:

Comparativa de Distribución en los años 2019,2020 y 2021

	2019	2020	2021
HOMBRES	445	442	469
MUJERES	427	420	451
TOTAL	872	862	920

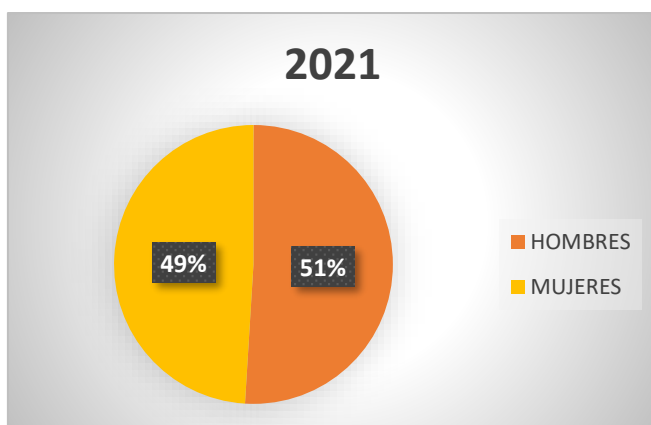


Como se puede apreciar en el gráfico anterior durante el 2020 se originó una leve disminución de personal tanto en el número de hombres como en el número de mujeres, debido al menor número de contrataciones durante la pandemia.

En el año 2021 hay un pequeño incremento en la plantilla, el número de hombres aumenta en 27 y el de mujeres en 31.

Respecto a la progresión en los tres años sigue la misma tendencia para ambos sexos en la misma proporción.

Distribución de la plantilla por sexo en el año 2021



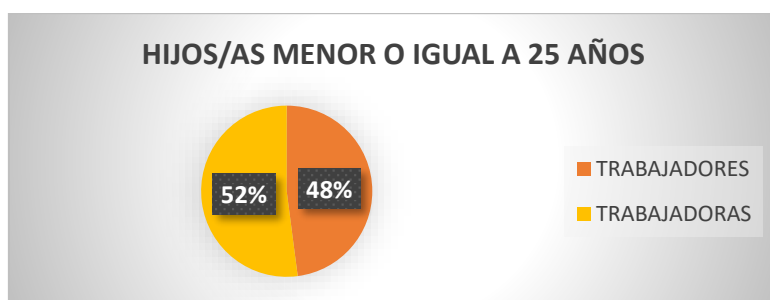
A pesar de la percepción de que hay más mujeres que hombres y que la plantilla está feminizada (en general se piensa que en la administración hay más mujeres que hombres), los datos nos muestran una plantilla en cuanto a nº de mujeres y hombres casi igualitaria, 51 % de hombres frente al 49% de mujeres. La creencia de la feminización de la administración, en el Ayuntamiento de Torrejón queda desmontada a la vista del análisis de los datos reales de la composición de la plantilla.

Mediante el diagnóstico de la plantilla se pretende poner de manifiesto aquellos puestos de trabajo en los que el género femenino esté infrarrepresentado, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías, en pro de buscar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Responsabilidades Familiares.**

En cuanto a las responsabilidades familiares del personal trabajador los datos obtenidos han sido los siguientes:

	TRABAJADORES	TRABAJADORAS	TOTAL
HIJOS/AS MENOR O IGUAL A 25 AÑOS	175	190	365



El personal trabajador que lleva contratado más de seis meses y tiene hijos e hijas menores de veinticinco años es de 175 hombres y 190 mujeres. Para la obtención de estos datos se ha utilizado la información del fondo social, por tanto, no se ha contabilizado al personal que tiene menos de 6 meses de antigüedad, al personal de programas de empleo, al personal eventual ni a los trabajadores y las trabajadoras que tienen hijos/as mayores de 25 años.

Por tanto, el porcentaje de mujeres hombres y que tienen hijos e hijas menores o iguales de 25 años es muy igualado.

En cuanto a las responsabilidades familiares del personal trabajador con descendientes con diversidad funcional los datos obtenidos han sido los siguientes:

	TRABAJADORES	TRABAJADORAS	TOTAL
HIJOS/AS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	3	6	9

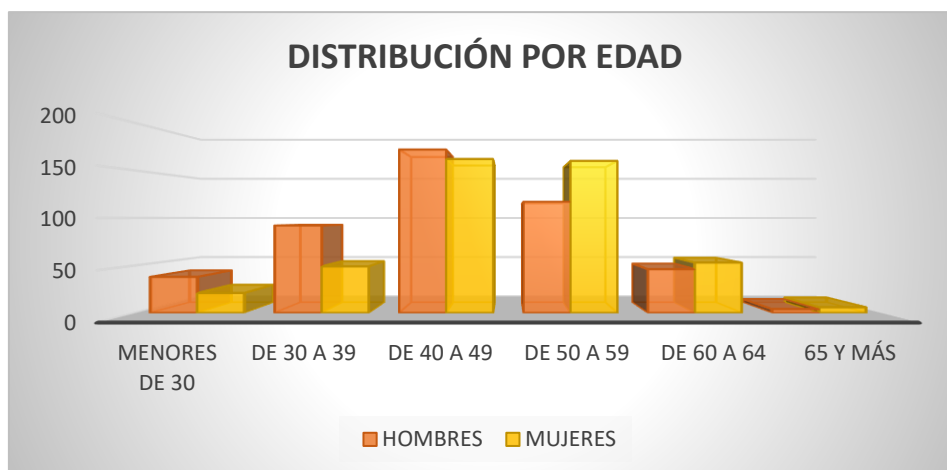


Respecto al número de trabajadoras que tienen hijos/as con diversidad funcional es 6 y el número de trabajadores es 3.

4.1.1.2. Distribución de la Plantilla por Edad

- **Distribución de la plantilla por edad en 2021.**

Año 2021	Menores de 30	%	30 a 39	%	40 a 49	%	50 a 59	%	60 a 64	%	65 y más	%
HOMBRES	38	64,41%	92	65,25 %	172	51,50%	117	42,24%	46	46,46%	4	40%
MUJERES	21	35,59%	49	34,75%	162	48,50%	160	57,76%	53	53,54%	6	60%
TOTAL	59	100%	141	100%	334	100%	277	100%	99	100%	10	100%



Es relevante destacar que en los tres primeros tramos de edad hay más hombres que mujeres, invirtiéndose la proporción en los tres tramos siguientes, siendo bastante igualados en las personas mayores de 60 años.

La primera conclusión está relacionada con el importante problema de envejecimiento que en los próximos años va a afectar a la plantilla, y que hace fundamental una planificación de los mecanismos de reposición de personal frente al importante número de jubilaciones de los próximos 10 a 15 años.

Este análisis es significativo y apunta a la necesidad de atraer a personal joven a la plantilla, porque, aunque el dato general de representación de la plantilla por sexo no sugiere una infrarrepresentación de mujeres, con el análisis de la variable edad se prevé la necesidad de renovar plantilla por jubilaciones.

En los tramos de edad de menores de 30 a 39 hay un mayor efectivo de hombres esto se debe a que en el Cuerpo de Policía Municipal, compuesto mayoritariamente por hombres, existen edades más tempranas que en otras categorías profesionales.

La distribución por edad y sexo como veremos más adelante influirá en otros aspectos como el número de permisos como maternidad, paternidad y lactancia entre otros.

4.1.1.3. Distribución de la Plantilla por Tipo de Relación laboral

La relación contractual del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz se basa en diferentes modalidades y tipos de contrato:

- Personal laboral fijo
- Personal funcionario.
- Personal laboral temporal.
- Personal eventual.

▪ Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral en 2019

Año 2019	Funcionario		Laboral		Temporal		Eventual	
HOMBRES	304,00	58,57%	64	39,51%	66,00	37,71%	11,00	68,75%
MUJERES	215,00	41,43%	98	60,49%	109,00	62,29%	5,00	31,25%
TOTAL	519,00	100,00	162	100,00%	175,00	100%	16,00	100%

▪ Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral en 2020

Año 2020	Funcionario		Laboral		Temporal		Eventual	
HOMBRES	296	58,61%	56	38,36%	79	39,90%	11,00	68,75%
MUJERES	209	41,39%	90	61,64%	119	60,10%	5,00	31,25%
TOTAL	505	100%	146	100,00%	198	100,00%	16,00	100,00%

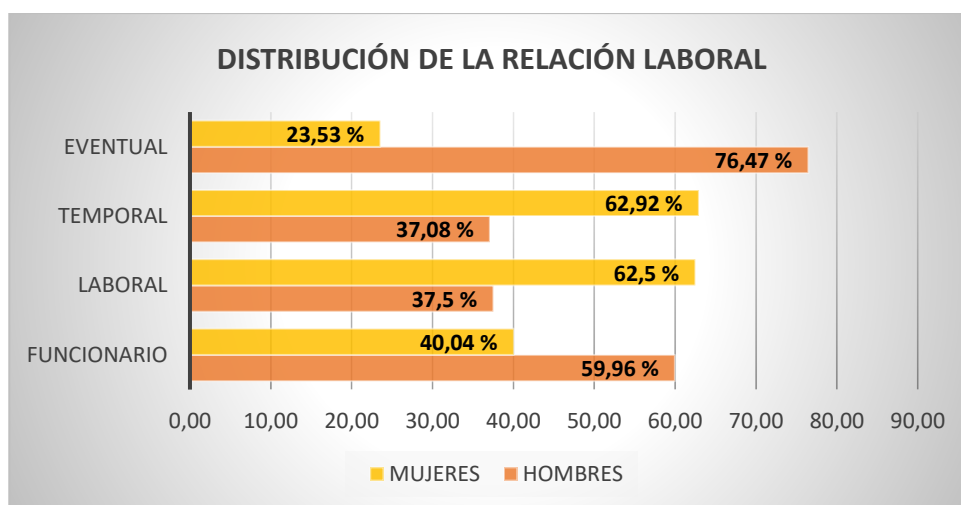
▪ Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral en 2021

Año 2021	Funcionario		Laboral		Temporal		Eventual	
HOMBRES	316	59,96 %	51	37,5 %	89	37,08%	13	76,47%
MUJERES	211	40,04 %	85	62,5 %	151	62,92%	4	23,53%
TOTAL	527	100%	136	100%	240	100,00%	17	100,00%

Estas tablas muestran el tipo de relación laboral desagregada por sexos. Como puede apreciarse durante los años 2019,2020 y 2021 **hay más hombres funcionarios que mujeres**; en el caso de **contratos laborales indefinidos, la proporción se**

invierte, hay más mujeres que hombres y aún es mayor esa proporción en el caso de **los contratos temporales, en los que las mujeres son mayoría.**

Gráfico de Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral en 2021



Como se puede observar las mujeres tienen más contratos temporales y posteriormente tendrá repercusión en las prestaciones por desempleo, en las jubilaciones, promociones, etc.

Hay un 59,96% de hombres funcionarios frente a un 40,04% de mujeres funcionarias y en el caso del personal laboral el porcentaje de hombres es 37,5% y el de mujeres 62,5%.

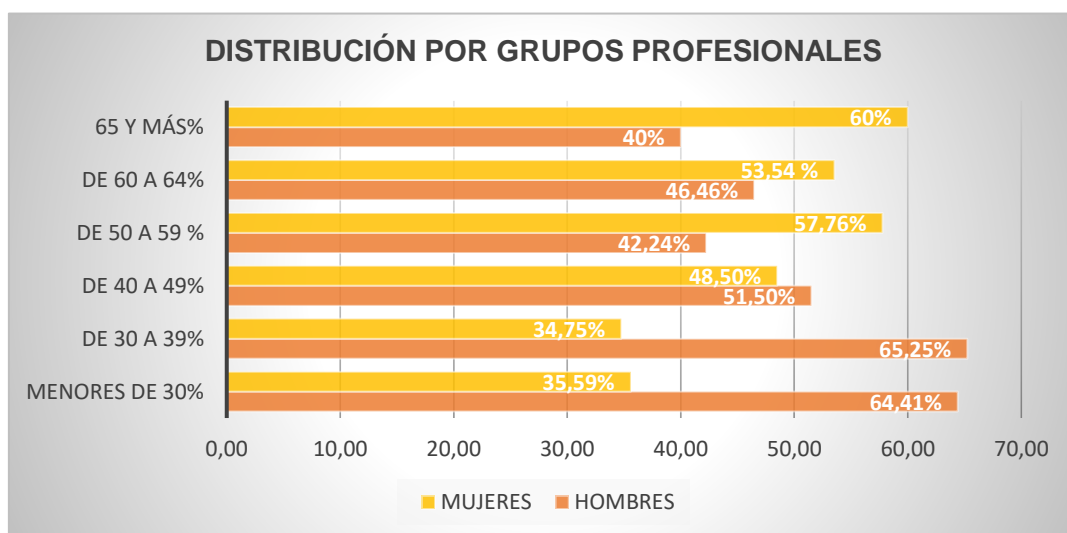
Los datos que se extraen tras su análisis son los siguientes: **hay 367 hombres y 296 mujeres que tienen un trabajo indefinido** ya sea mediante contrato laboral o porque son funcionarios /as. Esto supone que las mujeres tienen menor estabilidad en el empleo habida cuenta que un **62,92% son mujeres, frente a 37,08% hombres que tienen un contrato temporal.**

En relación con el personal eventual el número de hombres supera al número de mujeres en un 76,47%.

4.1.1.4. Distribución de la Plantilla por Grupos Profesionales.

- Distribución de la plantilla por grupos profesionales en 2021

Año 2021	A1	%	A2	%	C1	%	C2	%	E/AP	%
HOMBRES	30	48,39 %	41	32,54 %	228	71,47 %	42	27,45 %	128	49,23 %
MUJERES	32	51,61 %	85	67,46 %	91	28,53 %	111	72,55 %	132	50,77 %
TOTAL	62	100 %	126	100,00 %	319	100 %	153	100 %	260	100,00 %



Grupo A

-Subgrupo A1: En la categoría **A1** están muy igualados en los valores totales, hay 32 mujeres frente a 30 hombres.

-Subgrupo A2: En lo referente al nivel **A2** es significativo que hay bastante más mujeres que hombres, 85 frente a 41 hombres. La mayoría de las mujeres en este nivel se encuentran en áreas como Servicios Sociales, Cultura, Mujer, Sanidad y Salud Laboral donde las profesiones están más feminizadas. Las mujeres ocupan puestos de trabajadoras sociales, psicólogas, profesoras, técnicos de sanidad y enfermeras entre otras profesiones.

Grupo C

-Subgrupo C1: En el nivel **C1** hay mayoría de hombres, situación que viene determinada porque el grueso de la plantilla de la policía está incluido en este nivel. El número de mujeres es 91 mujeres frente a 228 hombres.

-Subgrupo C2: En la categoría **C2** las mujeres son mayoritarias 111 mujeres frente a 42 hombres, la ocupación más predominante de las mujeres es auxiliar administrativo/a.

Grupo AP

En el nivel **Agrupaciones Profesionales (E)**, está muy igualada la proporción con 132 mujeres y 128 hombres. En este grupo se encuentran gran variedad de puestos desempeñados por ambos sexos como conserje, peón, operario/a de control de inscripciones y personal de limpieza, en esta última la mayoría son mujeres excepto dos hombres.

Los datos ponen de manifiesto que, aunque la plantilla no estaría feminizada hay mayoría de mujeres en las categorías de A1, A2, C2 y AP.

4.1.1.5. Distribución de Departamentos por Sexo (Segregación Horizontal).

- **Distribución por Departamentos en 2021.**

Se señala con negritas los departamentos más significativos en los que se manifiesta una clara segregación horizontal.

DEPARTAMENTO	H	M	TOTAL	Jefatura
Alcaldía	4	5	9	M
Prensa	9	2	11	H
Bienestar	12	64	76	M
Educación	3	3	6	H
Inmigración	0	2	2	M
Participación Ciudadana	0	3	3	M
Cultura	16	26	42	H
Deportes	45	24	69	H
Empleo	2	7	9	M
Contratación	1	8	9	M
Festejos	8	3	11	H
Juventud	4	2	6	M



Gestión Tributaria	7	14	21	H
Intervención	3	8	11	H
Sanciones	0	7	7	M
Tesorería	1	6	7	M
Mayores	0	4	4	M
Medio Ambiente	6	14	20	M
Teatro	7	4	11	H/M
Mantenimiento y conservación de la ciudad	29	17	46	H
Mujer	0	15	15	M
Archivo	0	4	4	M
Prevención de Riesgos Laborales	0	5	5	M
Recursos Humanos	4	12	16	M
SAIC	8	16	24	M
Secretaría	3	5	8	H
Limpieza Urbana	5	3	8	M
Patrimonio	0	4	4	M
Sanidad	0	5	5	M
OMIC	0	3	3	M
CALIDAD	3	3	6	H
Nuevas Tecnologías	9	0	9	H
Conserjería	27	26	53	H
Urbanismo	13	19	32	H/M
Protección Civil	3	0	3	H
Policía	193	24	217	H
Policía Personal Administrativo	3	10	13	H
TOTAL	428	377	805	

*Nota: No se han tenido en cuenta el personal de programas de empleo.

Hay 37 jefaturas de departamentos, 20 de ellas corresponden a mujeres, 15 son de hombres y 2 tienen a su cargo un jefe y una jefa, por tanto, hay mayoría de mujeres en puestos de responsabilidad.

Una vez analizados los datos por departamento, destacar que hay algunos que están marcadamente masculinizados como Nuevas Tecnologías y Protección Civil que están compuestos solo por hombres.

El departamento de Policía tiene una diferencia en cuanto a mujeres y hombres: el 89% de policías son hombres frente al 11% de mujeres.



Respecto a los departamentos ocupados íntegramente por mujeres se encuentran Inmigración, Participación Ciudadana, Sanciones, Mayores, Mujer, Archivo, Salud Laboral, Patrimonio, Sanidad y OMIC.

A la inversa de Policía se encuentra Bienestar Social dónde hay un 82,5% de mujeres frente a 17,5% de hombres.

Por todo ello se constata **una marcada segregación horizontal** en la que se refiere a la elección de las personas a determinadas profesiones, como en el caso de las mujeres para acceder a plazas de Policía o la de los hombres a plazas de Servicios Sociales como Trabajador/a Social, debido al modelo de socialización diferencial que afecta tanto a mujeres como a hombres.

Esta distribución del personal es similar a la que se puede producir en otros sectores, los hombres y las mujeres acaban concentrándose en determinadas ocupaciones profesionales, según el modo de atribución de roles.

En policía coincide la segregación horizontal con la vertical ya que no hay ninguna mujer en puestos de responsabilidad de grupos A2 y A1 a pesar de tener un número elevado de efectivos.

La segregación horizontal tiende a reproducir en el entorno laboral la asignación de roles de nuestro entorno sociocultural. Así los cuidados y las tareas sedentarias son ejercidos mayoritariamente por mujeres y menos por hombres, y, sin embargo, el género masculino es mayoritario cuando las categorías están ligadas a la actividad física con la excepción de nuevas tecnologías.

4.1.1.6. Distribución por Sexo del Personal Representante de las Trabajadoras y los Trabajadores.

Junta de Personal

	CSIT	%	COBAS	%	CPPM	%	CSIF	%	UGT	%	UPM	%	CCOO	%
HOMBRES	2	66,67 %	1	100%	2	100%	1	100%	1	50%	3	100%	0	0
MUJERES	1	33,33 %	0	0	0	0	0	0	1	50%	0	0	1	100
TOTAL	3	100 %	1	100%	2	100%	1	100%	2	100%	3	100%	1	100

En la junta de personal hay mayoría de hombres frente a mujeres, por lo tanto, no existe paridad. Como se puede observar hay cuatro sindicatos donde la representación femenina no existe y un sindicato donde no existe la representación masculina, en algunos casos esto se debe a que el número de representantes es una sola persona

Comité de Empresa

	UGT	%	CCOO	%	COBAS	%
HOMBRES	4	44,44%	0	0	2	100%
MUJERES	5	55,56%	2	100 %	0	0
TOTAL	9	100%	2	100 %	2	100%

En el comité de empresa el total de la proporción de hombres y mujeres es casi igualitaria, pero en el sindicato COBAS los representantes son hombres y en CCOO son mujeres.

4.1.1.7. Lenguaje

El uso de un lenguaje no sexista ha sido y sigue siendo una de las medidas que se vienen reclamando desde la implementación de las políticas de igualdad de oportunidades, siendo objeto de burla y menosprecio cuando se intenta resaltar la



importancia de que el lenguaje que se utiliza representa a la totalidad de la ciudadanía y al total de las personas a las que va dirigido.

El lenguaje inclusivo que hace referencia a los dos sexos ha mejorado durante los últimos años, pero no está suficientemente implementado. Hay documentos en los que aparece y en otros no, lo que quiere decir que no está suficientemente incorporado en la organización.

4.1.1.8. Información y Comunicación

El Plan de Igualdad del año 2012 no se dio a conocer a la plantilla y no fue publicado en la intranet municipal.

Toda la información en relación con el Plan de Igualdad, así como la composición de la Comisión de Igualdad o el Protocolo de actuación en casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz debe estar disponible en la intranet, con el objetivo de que todas las personas trabajadoras puedan ser conocedoras del proceso. En caso de que existan personas que no puedan acceder mediante esta vía, deberán establecerse canales alternativos para acercar dicha información a toda la plantilla laboral.

En el análisis cualitativo que se realizará en otro apartado se analizará el grado de conocimiento de información que tiene la plantilla sobre esta materia.

4.2. Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional

4.2.1. Selección de Personal.

La selección y acceso del personal, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, concurso – oposición y libre, en los que se garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La información de los procesos de selección se lleva a cabo a través del Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, página web municipal y tablón de anuncios.



También se puede consultar cualquier información o duda sobre los procesos en el correo del departamento de Recursos Humanos.

El perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección viene determinado por la ley, en función de grupo de titulación de la categoría profesional a convocar.

El tribunal está integrado por un/a Presidente/a, un Secretario/a y tres Vocales, y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres de conformidad con lo previsto en el artículo 60.1 del R.D.L 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La totalidad de las personas que lo componen deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

El lenguaje y el contenido utilizado en las ofertas de empleo público, bases generales, bases específicas, y formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción ha ido cambiando a lo largo de los últimos tres años adecuándose a un lenguaje no sexista e inclusivo.

Procesos de Selección de los años 2019, 2020 y 2021

En 2019 se celebraron las siguientes oposiciones:

Turno Libre.

Durante los años 2018 y 2019 se puso en marcha el Proceso de Estabilización y Consolidación en el Empleo Temporal del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, en total se convocaron 165 plazas de diferentes categorías profesionales.

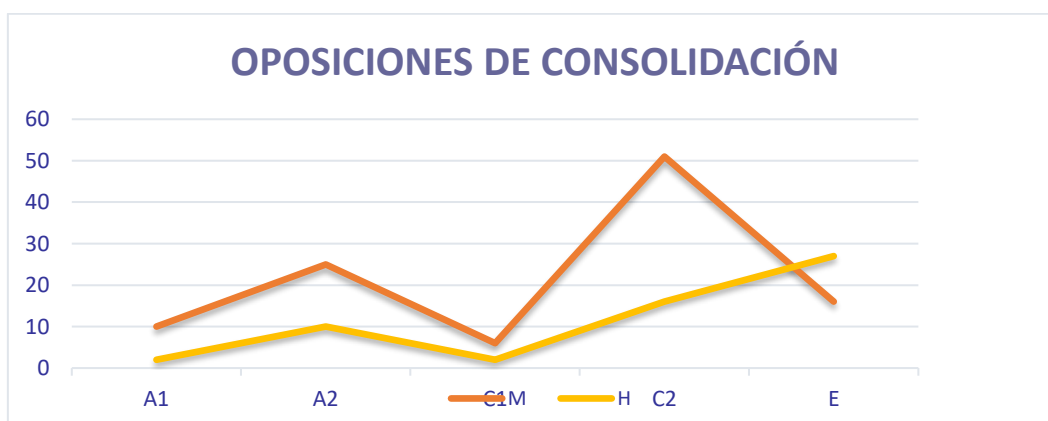
Las oposiciones del proceso de consolidación divididas en grupos profesionales fueron las siguientes:

Proceso de Consolidación

GRUPO	M	H	TOTAL
A1	10	2	12
A2	25	10	35
C1	6	2	8
C2	51	16	67
E	16	27	43
TOTAL	108	57	165

Destaca que de 12 oposiciones de A1 ,10 han sido aprobadas por mujeres y 2 por hombres al igual que en el resto de los grupos profesiones donde hay mayoría de mujeres que han aprobado las oposiciones frente a hombres.

Los procesos han sido de diferentes ocupaciones como psicólogo/a, trabajador/a social, educador/a social, TAG jurídico, auxiliar administrativo/a, oficial de oficios, conserje, limpiador/a, ayudante de oficios entre otros.



Como se aprecia en el gráfico la presencia de mujeres es superior a la de hombres en todas las categorías profesionales.

Además, durante el año 2019 se convocaron las siguientes oposiciones en turno libre no pertenecientes al proceso de Proceso de Estabilización y Consolidación en el Empleo Temporal:

- Técnico de Administración General. Aprobó un hombre.
- TAE Abogado/a. Aprobó un hombre
- Conserje Conductor/a. Aprobó un hombre.
- Coordinador/a de Festejos. Aprobó un hombre
- Comisario/a. Aprobó un hombre.
- Intendente. Aprobó un hombre.

En este caso todas las personas seleccionadas fueron hombres.

En el 2020 se han celebrado las siguientes oposiciones:

Turno Libre

- 20 plazas de Policía local de nuevo ingreso. El proceso finalizó en 2021 y aprobaron diecinueve hombres y una mujer.
- 5 plazas de movilidad sin ascenso para el personal funcionario de cuerpos de policías. Se han cubierto cuatro plazas (tres hombres y una mujer) y falta una plaza pendiente por cubrir.
- 1 plaza de Técnico/a Medio Informático/a. Aprobó un hombre.

Los procesos de policía no han finalizado pero el 95% de los aspirantes son hombres y la plaza de Técnico/a medio Informático ha sido aprobada por un hombre.

Promoción interna:

-Funcionarios/as:

- 1 plaza de Ingeniero/a Civil. Aprobó una mujer
- 1 plaza de Ingeniero/a de Montes. Aprobó una mujer.
- 51 plazas de Policía local. Aprobaron cuarenta y seis hombres y una mujer.
- 1 plaza de Oficial de Policía. Aprobó un hombre.

Contratación temporal Funcionarios/as interinos/as

- Educador/a Social A2. Aprobó una mujer
- Técnico/a Auxiliar Informático. Aprobó un hombre
- Técnico/a Superior de Inspección y Protección de la salud A1. Aprobó una mujer
- Arquitecto/a superior. Aprobó un hombre.

En el 2021 se han celebrado las siguientes oposiciones:

Contratación temporal de funcionarios/as interinos/as

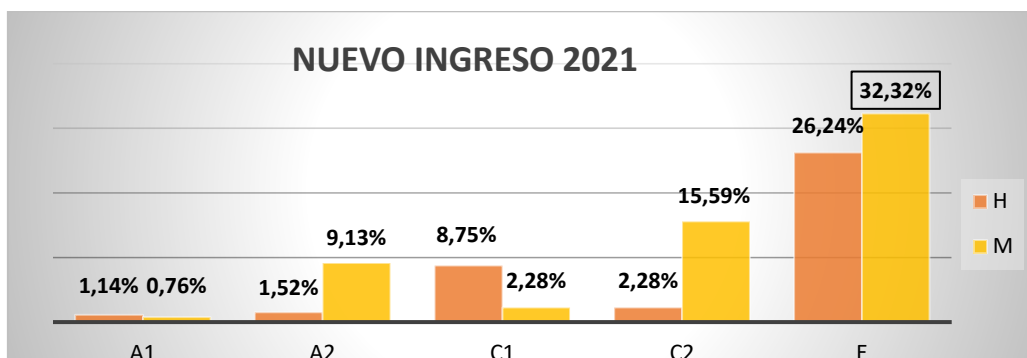
Técnico/a de Administración General de intervención. Aprobó un hombre.

4.2.2. Contrataciones

4.2.2.1 Altas por Nuevo Ingreso 2021.

Las altas de nuevo ingreso están compuestas por las altas iniciales en la organización y las prórrogas de contratos.

ALTAS	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
A1	3	1,14%	2	0,76%	5	1,90%
A2	4	1,52%	24	9,13%	28	10,65%
C1	23	8,75%	6	2,28%	29	11,03%
C2	6	2,28%	41	15,59%	47	17,87%
AP/E	69	26,24%	85	32,32%	154	58,56%
TOTAL GENERAL	105	39,92%	158	60,08%	263	100,00%



Como puede apreciarse en el gráfico el grupo donde más altas se producen es el **grupo AP**, esto se debe a las contrataciones de los programas para desempleados/as. El proceso de selección de estos programas lo realiza la oficina de empleo de la Comunidad de Madrid, se tiene que contratar un porcentaje de mujeres más alto que de hombres debido a que el desempleo femenino es mayor que el masculino por todo ello las contrataciones de mujeres son más altas.

En subgrupo C2 las contrataciones de mujeres son un 15,59% y en los hombres un 2,28%, estos datos coinciden con otros analizados anteriormente donde hemos visto que en este subgrupo está compuesto mayoritariamente por mujeres auxiliares administrativas.

En el subgrupo C1 el número de hombres es mayor al de mujeres un 8,75% frente a un 2,28% y en el **grupo A2** es al contrario se producen más contrataciones de mujeres 9,17% que de hombres 1,52%. Se vuelve a repetirla misma tendencia en subgrupo C1 hay mayor número de hombres y en el A2 el de mujeres.

En el grupo A1 el número de mujeres y de hombres está prácticamente igualado.

4.2.2.2. Ceses en el año 2021

Los ceses producidos han sido por jubilaciones, bajas voluntarias y fallecimiento.

MOTIVOS	HOMBRES		MUJERES	
JUBILACIÓN	8	11,11%	9	10,11%
BAJA VOLUNTARIA	0	0%	2	2,25%
FIN CONTRATO	63	87,5%	78	87,64%
FALLECIMIENTO	1	1,39%	0	0,00%
TOTAL CESES	72	100,00%	89	100,00%



Los ceses durante el año 2021 según la causa del cese han sido principalmente fin de contrato donde el porcentaje de hombres y mujeres es similar y se debe a la finalización de los contratos de programas de empleo, contrataciones para cubrir bajas por maternidad, incapacidad temporal y otras causas de contratos temporales.

Respecto a las jubilaciones también existe un porcentaje similar de hombres y mujeres que se jubilaron en el 2021.



4.2.2.3 Procesos de Bolsa de Empleo.

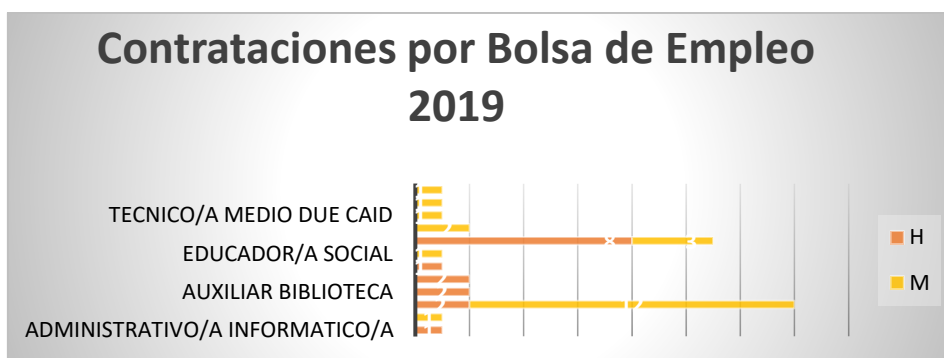
Los procesos de contratación temporal se realizan a través de la bolsa de empleo por la Concejalía de Empleo.

El procedimiento de selección de la bolsa es mediante sorteo por lo tanto no se puede hacer análisis de datos.

Es este apartado solo se señalan los datos de las contrataciones de los años 2019, 2020 y 2021 desagregados por sexo.

▪ Contrataciones por bolsa de empleo 2019.

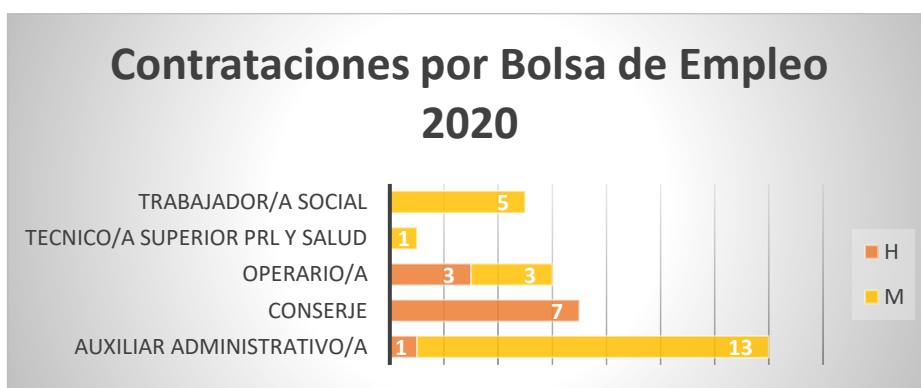
PUESTOS DE TRABAJO	H	M	TOTAL
ADMINISTRATIVO/A INFORMATICO/A	1	0	1
ARQUITECTO/A TECNICO/A	0	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	12	14
AUXILIAR BIBLIOTECA	2	0	2
CONSERJE	2	0	2
COORDINADOR/A CENTROS DEPORTIVOS	1	0	1
EDUCADOR/A SOCIAL	0	1	1
OPERARIO/A	8	3	11
PROFESOR/A EBA	0	2	2
TECNICO/A MEDIO DUE CAID	0	1	1
TECNICO/A SUPERIOR PRL	0	1	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	0	1	1
TOTAL	16	22	38





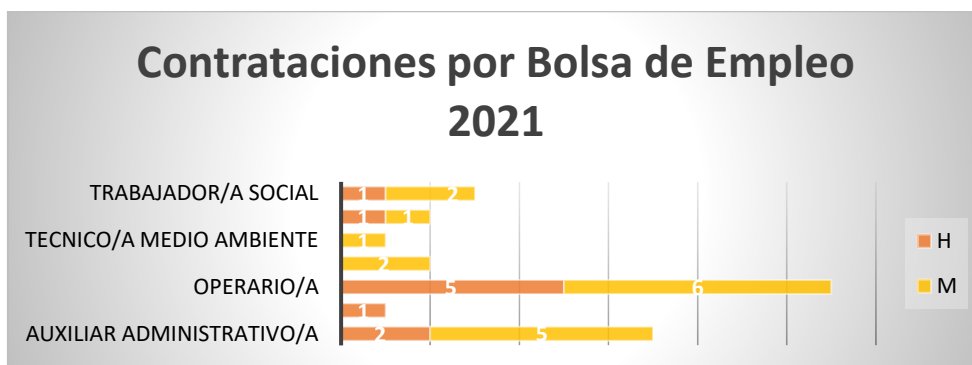
▪ Contrataciones por bolsa de empleo 2020

PUESTOS DE TRABAJO	H	M	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	13	14
CONSERJE	7	0	7
OPERARIO/A	3	3	6
TECNICO/A SUPERIOR PRL Y SALUD	0	1	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	0	5	5
TOTAL	11	22	33



▪ Contrataciones por bolsa de empleo 2021

PUESTOS DE TRABAJO	H	M	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	5	7
CONSERJE	1	0	1
OPERARIO/A	5	6	11
PROFESOR/A EBA	0	2	2
TECNICO/A MEDIO AMBIENTE	0	1	1
TECNICO/A MEDIO DUE CAID	1	1	2
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	2	3
Total	10	17	27



4.2.3. Formación

El plan de formación tiene como objetivo cubrir las necesidades formativas específicas del personal para dar un mejor servicio de calidad a la ciudadanía.

Previo al plan de formación se realiza un diagnóstico de necesidades formativas, estas necesidades son las detectadas por el departamento de RRHH, los responsables de cada departamento y por los sindicatos, fruto de todo ello se elabora el plan de formación.

Otra de las opciones que según establece el protocolo de formación son los cursos de formación voluntarios. Cada trabajador/a tiene 30 horas anuales de formación voluntaria para realizar cursos relacionados con su puesto de trabajo, esta formación si se realiza fuera de su horario de trabajo tiene una compensación en tiempo libre.

Las acciones formativas de los años 2019, 2020 y 2021 han sido las siguientes:

CURSOS DE FORMACIÓN 2019

ACCION FORMATIVA	HORAS	ALUMNOS/AS	MUJERES	HOMBRES	DEPARTAMENTO	NATURALEZA	MODALIDAD	AÑO
GESTIÓN DE RESIDUOS URBANOS	100	4	1	3	AGENTES PUNTO LIMPIO	OBLIGATORIO	ONLINE	2019
RELACIONES CON LA CIUDADANÍA I	8	25	3	22	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
RELACIONES CON LA CIUDADANÍA II	8	25	2	23	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
ERGONOMÍA E HIGIENE POSTURAL (TALLER DE ESPALDA)	2	20	13	7	VARIOS	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
SOPORTE VITAL BÁSICO Y MANEJO DE DESFIBRILADORES I	4	20	9	11	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
MATRÍCULAS EXTRANJERAS	20	14	1	13	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
APLICACIÓN GESTIÓN PATRIMONIAL (GPA)	15	77	48	29	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
GESTIÓN DE ESPECIES EXÓTICAS INVASORAS	60	3	0	3	AGENTES PUNTO LIMPIO	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
ATESTADOS I	20	25	4	21	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
JORNADA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO	5	18	14	4	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
TRABAJOS EN ALTURA	8	6	0	6	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
PLATAFORMAS ELEVADORAS	8	1	0	1	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
GESTIÓN Y MANEJO DE ANIMALES EN CENTROS DE PROTECCIÓN ANIMAL	96	2	0	2	AGENTES PUNTO LIMPIO	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
TALLER DE MAMA	1,5	12	12	0	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
TALLER ANTITABACO	1,5	7	5	2	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
EXTINCIÓN DE INCENDIOS	6	15	7	8	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
TALLER PATOLOGÍA DE LA VOZ	2	10	8	2	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
GESTIÓN DE ESTRÉS	1,5	37	28	9	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
INTRODUCCIÓN A LA CONTRAVIGILANCIA TÉCNICA	5	25	0	25	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
ATESTADOS II	20	90	11	79	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
PRL BÁSICO (Recurso Preventivo)	60	6	3	3	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
TEORÍA APEGO Y PSICOTERAPIA RELACIONAL	24	2	2	0	SERVICIOS SOCIALES	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	20	6	1	5	DEPORTES	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
ENERGÍA EMOCIONAL	1,5	31	25	6	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
ACTUACIÓN POLICIAL ANTE ATAQUE TERRORISTA	8	9	0	9	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019
USURPACIÓN DE VIVIENDAS	20	30	5	25	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2019



GINPIX 7	30	5	4	1	RRHH	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2019
LA NUEVA REGULACIÓN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. LEY 39/2015 .	60	40	21	19	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO	50	30	14	16	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
ESTATUTO BÁSICO EMPLEADO PÚBLICO	40	30	15	15	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
INICIACIÓN A LA LEY DE CONTRATOS SECTOR PÚBLICO	30	20	14	6	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	15	15	8	7	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
LEY DE IGUALDAD (PLAN DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA)	40	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	40	15	12	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
ACTUALIZACIÓN LEGISLATIVA EN MATERIA DE TRÁFICO	20	20	14	6	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN MEDIOAMBIENTAL	30	10	7	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
ADMINISTRACIÓN SIN PAPELES	20	15	14	1	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DE EXPEDIENTES	25	15	14	1	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
GESTIÓN DE SUBVENCIONES: TRAMITACIÓN Y CONTROL	20	15	12	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
INTRODUCCIÓN A OFFICE 365	50	40	33	7	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO CON OUTLOOK 365	30	40	20	20	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
GESTIÓN DE PÁGINAS WEB	30	15	7	8	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
CALIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO	20	15	12	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
GESTIÓN DEL TIEMPO	30	15	11	4	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
INGLÉS EN LA ATENCIÓN AL PÚBLICO	30	15	10	5	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
CHINO BÁSICO	20	10	7	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
MEDIACIÓN INTERGENERACIONAL	30	10	9	1	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	40	15	8	7	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
GESTIÓN DE CONFLICTOS	30	20	18	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
HABILIDADES SOCIALES EN TRATO CON USUARIOS	30	20	18	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍA PARA INTERVENCIÓN CON JÓVENES	30	10	8	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
PROTOCOLO DE SEGURIDAD ALIMENTARIA	15	10	7	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2019
		1000	532	468				

CURSOS DE FORMACIÓN 2020

ACCION FORMATIVA	HORAS	ALUMNOS/AS	MUJERES	HOMBRES	DEPARTAMENTO	NATURALEZA	MODALIDAD	AÑO
INVENTARIOS NATURALES DE FLORA Y FAUNA	75	2	0	2	AGENTES PUNTO LIMPIO	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
JORNADA GESTIÓN TRIBUTARIA Y RECAUDACIÓN	12,5	1	1	0	TESORERIA	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2020
CONDUCCIÓN EVASIVA Y SEGURA	9	16	2	14	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2020
ATESTADOS (POLICÍA JUDICIAL DE TRÁFICO)	20	23	3	20	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2020
GINPIX7 - ACTUALIZACIÓN RPT	35	5	4	1	RRHH	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
CONTABILIDAD PÚBLICA	20	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
GESTIÓN PRESUPUESTARIA	20	15	14	1	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
INGLÉS PARA PROCEDIMIENTOS COTIDIANOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	40	30	21	9	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS	10	15	8	7	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
AGENDA 2030 Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	40	30	21	9	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
USO RESPONSABLE DE LAS REDES SOCIALES	40	15	7	8	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
BASES DE DATOS (ACCESS)	20	15	8	7	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
EXCEL NIVEL MEDIO	20	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS PÚBLICOS	30	15	7	8	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
TRAMITACIÓN DE SUBVENCIONES DEL SECTOR PÚBLICO	20	15	14	1	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
GESTIÓN DEL TIEMPO	20	15	10	5	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
INTELIGENCIA EMOCIONAL	40	30	25	5	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)	20	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
GESTIÓN DE EQUIPOS	20	15	9	6	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
APRENDE A REDACTAR E-MAILS PERFECTOS	40	30	21	9	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
ADMINISTRACIÓN ELECTRONICA	20	15	11	4	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020



ATENCIÓN PRESENCIAL Y TELEFÓNICA	20	15	10	5	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
NUEVA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO	30	15	10	5	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
CIBERSEGURIDAD PARA USUARIOS	15	15	12	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
COMMUNITY MANAGER EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	40	20	7	13	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
INTRODUCCIÓN A OFFICE 365	20	15	11	4	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
PHOTOSHOP Nivel 1	60	15	4	11	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2020
		442	279	163				



CURSOS DE FORMACIÓN 2021

	ACCION FORMATIVA	HORAS	ALUMNOS/AS	MUJERES	HOMBRES	DEPARTAMENTO	NATURALEZA	MODALIDAD	AÑO
1	BANDAS LATINAS para Policía	8	53	2	51	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
2	ATESTADOS (POLICIA JUDICIAL DE TRAFICO)	20	8	1	7	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
3	DESFIBRILADOR RCP (Soporte vital básico)	40	100	39	61	VARIOS	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
4	DESFIBRILADOR RCP (Contrato DESA)	12	33	16	17	VARIOS	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
5	VETERINARIA FORENSE AVANZADA	40	4	1	3	AGENTES PUNTO LIMPIO	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
6	GESTIÓN RESIDUOS APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS	50	1	1	0	VIGILANTE PUNTO LIMPIO	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
7	CONDUCCION DE MOTOCICLETAS	10	20	2	18	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
8	INFORMATICA BASICA para Grupo E	20	7	5	2	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2021
9	INFORMATICA BASICA para Grupo E	20	7	6	1	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2021
10	TALLER ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL - presencial	5	10	8	2	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2021
11	TALLER ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL - presencial	6	10	9	1	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2021
12	BÁSICO DE REVIT (APLICACIÓN BIM)	30	5	2	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
13	RELACIONES CON LA CIUDADANÍA	15	13	3	10	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
14	DEFENSA PERSONAL	16	20	0	20	POLICIA	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
15	RECAUDACIÓN EJECUTIVA EN WINGT	8	8	7	1	GESTION TRIBUTARIA	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
16	PRL EN PUESTOS DE TRABAJO	40	100	44	56	VARIOS	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
17	RECURSO PREVENTIVO	60	17	8	9	VARIOS	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
18	RENOVACION CAP CONDUCTORES	35	2	1	1	PARQUES Y JARDINES/CONSERVACION	OBLIGATORIO	PRESENCIAL	2021
19	SOLDADURA ELECTRICA Y GAS	30	9	0	9	PARQUES/CONSERVACION/DEPORTES	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2021
20	INTERVENCIÓN CON AGRUP. JUVENILES (BANDAS LATINAS) I	12	25	16	9	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2021
21	INTERVENCIÓN CON AGRUP. JUVENILES (BANDAS LATINAS) II	12	25	19	6	VARIOS	VOLUNTARIO	PRESENCIAL	2021
22	IGUALDAD DE GÉNERO	10	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
23	FIRMA ELECTRÓNICA Y DNI ELECTRÓNICO	20	15	10	5	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
24	ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD - (Ley 40/2015, art. 156)	20	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
25	RESILIENCIA. ADAPTACIÓN A LA ADVERSIDAD	20	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021



26	ESPECIALIZACIÓN EN REDES SOCIALES EN LA ATENCIÓN AL CIUDADANO	10	15	12	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
27	NOVEDADES EN MATERIA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	10	15	14	1	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
28	GESTIÓN DE EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN PÚBLICA LOCAL	15	15	9	6	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
29	EXCEL AVANZADO	20	15	11	4	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
30	EXPEDIENTE ELECTRÓNICO	10	15	12	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
31	PLANIFICACIÓN EFICAZ DEL TRABAJO	10	15	13	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
32	POTENCIACIÓN DE HABILIDADES PARA LA ATENCIÓN AL PÚBLICO	10	15	9	6	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
33	OUTLOOK 365	10	20	16	4	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
34	CALIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO	10	15	9	6	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
35	FACTURA DIGITAL Y FACTURA ELECTRÓNICA	15	15	11	4	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
36	ELABORACIÓN DE INFORMES Y DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS	10	20	17	3	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
37	TRABAJO EN EQUIPO CON MICROSOFT TEAMS	20	10	8	2	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
38	MOTIVACIÓN Y COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	20	15	14	1	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
39	DESARROLLO DE LA MEMORIA	10	15	10	5	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
40	REGLAMENTO DE ACTUACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SECTOR PÚBLICO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS (RD 203/2021)	15	15	11	4	VARIOS	VOLUNTARIO	ONLINE	2021
			767	415	352				

ANÁLISIS DE ACCIONES FORMATIVAS 2019, 2020 Y 2021

1. Acciones Formativas 2019

El total de número de mujeres que han realizado cursos durante 2019 han sido 532 y el número de hombres 468.

- Cursos Obligatorios modalidad presencial:

Se impartieron los cursos de Ergonomía e Higiene Postural dirigido al personal de trabajos de administración donde asistieron 13 mujeres y 7 hombres y otros de los cursos fueron realizados íntegramente por hombres como Trabajos en Altura, Plataformas Elevadoras, Gestión Manejo de Animales en Centros de Protección Animal, Introducción a la Contravigilancia Técnica y Actuación Policial ante Ataque Terrorista.

- Cursos Obligatorios modalidad on line:

Se impartió el curso Gestión de Residuos Urbanos dirigido a los/as agentes medioambientales. Asistieron 3 hombres y 1 mujer.

- Cursos Voluntarios modalidad presencial:

El total de mujeres que cursaron las acciones formativas fueron 205 y 313 hombres.

Algunos de los cursos fueron en su totalidad realizados por mujeres como Taller de Mama y Taller de Patología de la Voz.

- Cursos Voluntarios modalidad on line:

El total de personal municipal que realizo las acciones formativas fueron 362 mujeres y 152 hombres.

El curso de Gestión de Especies Exóticas invasoras solo fue integrado por hombres.

Las acciones formativas cursadas en su mayoría por mujeres han sido: Iniciación a la Ley de Contratos Sector Público, Ley de Igualdad (plan de igualdad en la administración pública), Nóminas y Seguridad Social en la Administración Local, Actualización Legislativa en Materia de Tráfico, Administración sin Papeles, Gestión de Conflictos, Habilidades Sociales en el trato con usuarios e Introducción a Office 365.

El resto de los cursos prácticamente están igualados en número de alumnos y alumnas cursos como Gestión de Páginas Web, Responsabilidad Patrimonial en la



Administración Pública, Transparencia y Buen Gobierno y Estatuto Básico Empleado Público entre otros.

2. Acciones Formativas 2020

El total de número de mujeres que han realizado cursos durante 2020 han sido 279 y el número de hombres 163.

Durante el 2020 no se han realizado cursos obligatorios.

- Cursos presenciales voluntarios:

Se han impartido 1 acción formativa. Realizado por una mujer.

- Cursos presenciales obligatorios:

Los cursos son de contenido policial (Conducción Evasiva y Segura y Atestados) el número de hombres es superior al de mujeres en ambos cursos y el curso Jornada Gestión Tributaria y Recaudación lo ha realizado solo una trabajadora.

El número de mujeres que realizaron los cursos fueron 5 y de hombres 34.

- Cursos on line voluntarios:

El número de mujeres que realizaron los cursos fueron 273 mujeres y de 129 hombres.

La temática de los cursos en su gran mayoría está relacionada con trabajos de administración como Contabilidad pública, Gestión Presupuestaria, Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Excel nivel medio, Tramitación de Subvenciones del Sector Público entre otros y los han cursado más mujeres que hombres excepto Inventarios Naturales de Flora y Fauna, Community Manager en la Administración Pública y Photoshop Nivel 1 donde lo han realizado más hombres.

3. Acciones Formativas 2021

El total de número de mujeres que han realizado cursos durante 2021 han sido 415 y el número de hombres 352.

- Cursos presenciales obligatorios:

El número de mujeres que realizaron los cursos fueron 116 y de hombres 250.

Respecto a la temática de los cursos tienen que ver con la Prevención de Riesgos Laborales y el número de hombres y mujeres en su gran mayoría es similar, destaca el curso de desfibrilador RCP que lo hicieron 61 hombres y 39 mujeres, aunque por el contrario el curso de desfibrilador RCP los hombres son 17 y 16 mujeres y el resto de

curso con policía como bandas latinas, atestados y conducción de motocicletas donde la mayoría son hombres.

-Cursos presencial voluntarios:

El número de mujeres que realizaron los cursos fueron 63 mujeres y de 30 hombres.

El curso de Informática del grupo E ha sido realizado por más mujeres que hombres

Soldadura íntegramente por hombres.

Intervención con agrupaciones de bandas latinas más mujeres que hombres, en su gran mayoría personal de servicios sociales.

-Cursos on line obligatorios:

No existen cursos en el 2021.

-Cursos on line voluntarios:

El número de mujeres que realizaron los cursos fueron 236 mujeres y de 72 hombres.

La temática de los cursos en su gran mayoría está relacionada con trabajos de administración y los cursan más mujeres excepto veterinaria forense y básico de Revit donde el número mayoritario son hombres.

Cabe destacar el curso de igualdad de género realizado por 13 mujeres y 2 hombres.

En conclusión, como ha podido observarse en los datos aportados sobre la formación impartida por el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, el número de participantes mujeres supera a la de hombres, durante los años 2019,2020 y 2021, habiendo disminuido durante el 2020 el número de cursos y por tanto de alumnado incrementado el peso de la formación virtual en el 2020, debido sin duda a la situación provocada por la pandemia.

Todo ello nos conduce a concluir que la motivación e interés en la formación mostrado por las mujeres es superior al que reflejan los hombres. El número total de mujeres que han recibido formación o line han sido 834 frente a 356 hombres.

Además, al analizar las acciones formativas acontecidas durante este periodo, puede observarse un sesgo de género en cuanto a la participación desigual de hombres y mujeres en determinadas materias. Se puede observar cómo los cursos formativos relacionados con la gestión emocional o de habilidades sociales la presencia es mayoritariamente femenina, entre los que se pueden destacar labores formativas como

la gestión de conflictos (18 mujeres, 2 hombres), la gestión del estrés (28 mujeres, 9 hombres), o la inteligencia emocional (25 mujeres, 5 hombres) entre otras.

De cara a las acciones formativas relacionadas con la prevención de la violencia de género, fomento de la igualdad o prevención del acoso sexual los datos son similares a los comentados previamente. Por ejemplo, el taller de acoso sexual en el entorno laboral contó con una participación de 9 mujeres y 1 hombre, así como la formación de Igualdad de Género, que fue realizada por 13 mujeres y 2 hombres.

4.3. Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva tiene como objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, definiendo necesidades para evitar, corregir y prevenir dificultades para garantizar esa Igualdad Retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema.

Así, se ha realizado esta auditoría retributiva para valorar la igualdad salarial en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, teniendo en cuenta la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, aprobada en noviembre de 2021.

En la relación de puestos de trabajo del del Ayuntamiento de Torrejon de Ardoz, se encuentra detallado para cada puesto de trabajo, tipo de personal que puede ocuparlo (funcionario/laboral) y dentro de los puestos que pueden ser desempeñados por personal funcionario, entre otros aspectos, el nivel de complemento de destino y la cuantía del complemento específico asignado o que recoge la valoración del puesto en función de la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para su desempeño o las condiciones en que se desarrolla el trabajo y demás conceptos salariales. Los puestos de trabajado están diferenciados por género.

El Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, ha realizado este análisis a todo el personal, con independencia de que se trate de personal laboral o funcionario, excediendo de este modo su obligación legal en el análisis salarial. Para su elaboración se ha tomado el personal funcionario, laboral y temporal vigente en diciembre de 2021. De este personal se han excluido el personal eventual y el personal vinculado a programas de empleo.

Para el análisis de la auditoría retributiva solo se pueden comparar aquellos puestos de trabajo iguales que estén ocupados por hombres y mujeres, sí un puesto es singular no se puede comparar con otro y tampoco se pueden comparar aquellos puestos iguales donde están ocupados solo por personas que tengan el mismo sexo.

Según se recoge en el artículo 7 de la normativa 902/2020, de 13 de octubre, una auditoría retributiva se debe realizar para “comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.”

Del muestreo del personal trabajador, se han agrupado los puestos según la puntuación obtenida en la valoración de puestos de trabajo en los siguientes intervalos de puntos:

INTERVALOS	DE	A	Nº TRABAJADORES/AS
1	440	500	97
2	505	555	170
3	560	850	84
4	855	1055	214

El número de personas trabajadoras en cada uno de ellos, así como el salario anual desagregado por sexo son los siguientes:

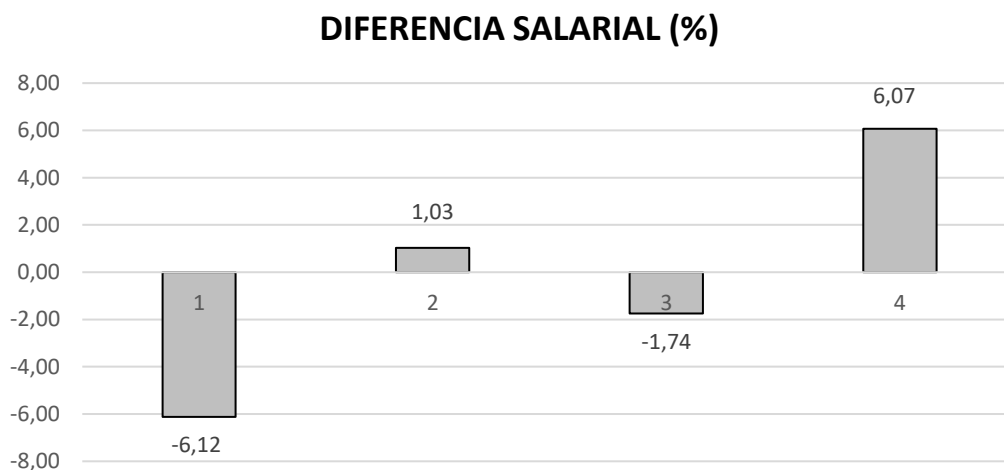
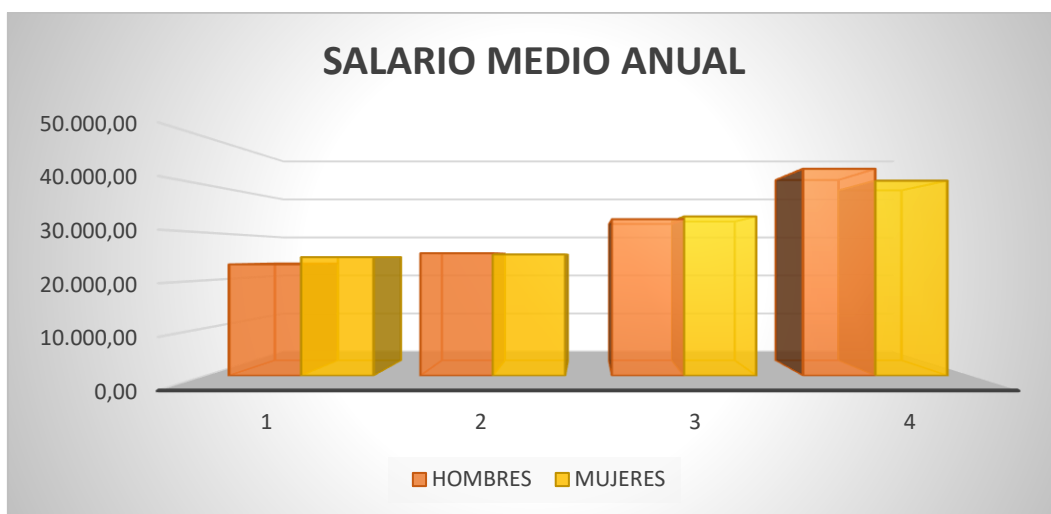
	NUMERO DE TRABAJADORES/AS				TOTAL
	1	2	3	4	
HOMBRES	47	35	24	187	293
MUJERES	50	135	60	27	272
TOTAL	97	170	84	214	565

GRUPOS	SALARIO ANUAL = SUELDO BASE + CONCEPTOS RETRIBUTIVOS			
	1	2	3	4
HOMBRES	1.096.640,57	899.052,48	787.158,43	8.107.234,12
MUJERES	1.242.748,67	3.432.546,28	2.002.843,70	1.103.542,81



	SALARIO MEDIO ANUAL			
GRUPOS	1	2	3	4
HOMBRES	23.332,78	25.687,21	32.798,27	43.354,19
MUJERES	24.854,97	25.426,27	33.380,73	40.871,96

DIFERENCIA (%)	-6,12	1,03	-1,74	6,07
----------------	-------	------	-------	------



Como se muestra en el intervalo 1 se encuentran los puestos que tienen una valoración de 440 puntos a 500 puntos, este intervalo este compuesto por puestos como Conserje/a, Operario/a y Limpiador/a. La diferencia salarial en el salario medio anual es de un 6% de mujeres que tiene un salario mayor que los hombres.

En el intervalo 2 la valoración es de 505 a 555 puntos, algunos de los puestos que comprenden este intervalo son Auxiliar Administrativo/a, Administrativo/a, Animador/a, Operario/a de Festejos e Inspector/a de Urbanismo entre otros. La diferencia salarial es de un 1,03% hombres que tiene un salario mayor que las mujeres por tanto en este intervalo están muy igualados ambos géneros.

En el intervalo 3 la valoración es de 560 a 850 puntos, en este intervalo se encuentran los puestos de Trabajador/a Social, Educador/a social, Profesor/a EBA, Agente Empleo y Desarrollo Local, etc... La diferencia salarial es de un 1,74% mujeres que tiene un salario mayor que los hombres por tanto en este intervalo están muy equilibrados ambos géneros.

En el intervalo 4 la valoración es de 855 a 1055 puntos, la gran mayoría de los puestos que comprenden este intervalo son Policía y Oficial de policía. La diferencia salarial es de un 6,7% de hombres que tienen un salario mayor que las mujeres por tanto en este intervalo los hombres tienen una retribución mayor que las mujeres. El número de hombres que se encuentran en este intervalo son 187 hombres y 27 mujeres.

De los resultados obtenidos, la diferencia salarial no es suficientemente significativa para considerar que exista brecha salarial en los grupos objeto de análisis.

Se observa la tendencia de que a medida que los puestos tienen una mayor valoración se establece una mayor diferencia en el salario medio anual en favor de los hombres frente a las mujeres.

Algunos puestos singulares que no se han tenido en cuenta son Comisario/a, Secretario/a, Interventor/a, Jefe/a de Área de Bienestar Social y Mujer, Jefe de Área de Tributos y Catastro, Jefe/a de Departamento de Archivo, Coordinador/a de Contabilidad, Conserje/a de Museo, Delineante, entre otros.

Y otros puestos ocupados por personas del mismo género que tampoco se han tenido en cuenta son inspector de Policía, Técnico/a Medio de Informática, Subinspector, Operario de Teatro, etc...

4.4. Condiciones de Trabajo

El Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal laboral y funcionario regula las condiciones de trabajo para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

En el Capítulo III.- Tiempo de Trabajo recoge todo lo relativo al calendario de trabajo, jornada laboral, horario, periodo de descanso, vacaciones, jornada de trabajo estival, flexibilidad de la jornada y absentismo laboral.

En el Capítulo IV.- Vacaciones y Permisos se regula lo relativo a las vacaciones anuales, puentes anuales, permisos retribuidos y permisos no retribuidos.

Dentro de este capítulo el artículo 22 recoge todos los permisos retribuidos y dentro de estos permisos se incluyen los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y permiso por razón de violencia de género.

La mayoría de los departamentos tiene turno de mañana excepto los siguientes departamentos:

Departamento de Cultura

1.Escuela de Adultos

	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>
1 Tarde máximo en semana	1	
2 Tardes máximo en semana	4	
3 Tardes máximo	2	1
4 Tardes máximos	6	1
5 Tardes máximos	1	2
Jornada de tarde fija		



2. Centro cultural El Parque, Casa Cultura, Biblioteca

	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>
1 Tarde máximo en semana		
2 Tardes máximo en semana	1	1
3 Tardes máximo	2	1
4 Tardes máximos		
5 Tardes máximos		
Jornada de tarde fija	5	

Servicios Sociales:

El horario de tarde de servicios sociales será solo de tarde de lunes a jueves, el viernes la plantilla trabaja de mañana

- 3 Mujeres del equipo de administración realizan turnos rotativos de tarde por semanas.
- 2 Mujeres conserjes realizan jornadas efectivas de tardes.
- 3 Trabajadoras sociales están siempre en horario de tarde.
- 7 Mujeres y 2 Hombres pertenecientes al área de trabajo y educación social acuden 1 día en semana en horario de tarde

Policía:

Hay tres turnos de trabajo mañana, tarde y noche. Cabe destacar que hay 42 Hombres y 1 Mujer en turno de noche.

Deporte

- Tardes: 9 Mujeres y 9 Hombres.
- Fines de semana: 5 Mujeres y 6 Hombres.

El número de hombres y mujeres que realizan turnos de trabajo de tarde está en relación con el número total de hombres y mujeres que tiene los departamentos.

En los departamentos de Servicios Sociales y Cultura donde hay más mujeres que hombres en el turno de tarde las mujeres son mayoría.

En el departamento de policía hay más hombres en todos los turnos destacando el turno de noche donde hay solo una mujer y todos hombres.

En el departamento de Deportes las cifras están igualadas.

4.5. Corresponsabilidad de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

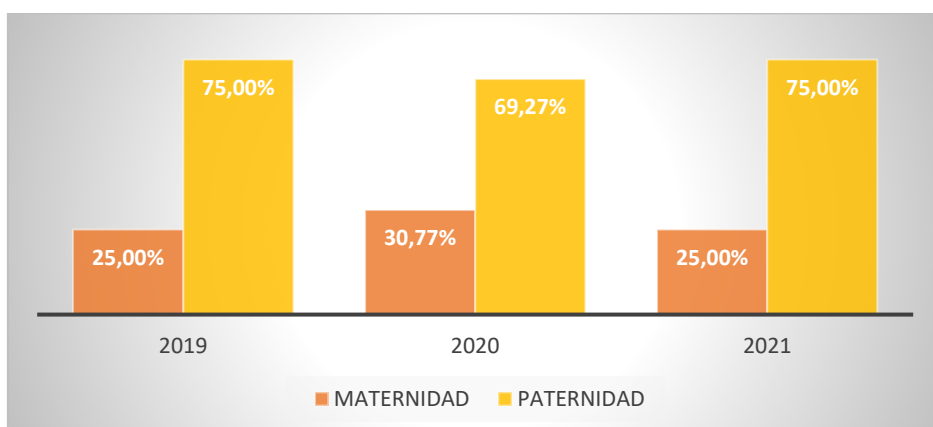
Entre los principios inspiradores de la LOIEMH está el fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En el art. 14.8, se incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

Los permisos de paternidad, maternidad, la reducción de jornada por guarda legal; así como la excedencia tanto por cuidado de hijo o hija como por cuidado de familiares son los permisos utilizados en el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

De especial interés es la protección en el uso de estos derechos considerando que las discriminaciones basadas en el ejercicio de estos son discriminaciones por razón de sexo.

4.5.1 Maternidad/ Paternidad

	2019	%	2020	%	2021	%
MATERNIDAD	5	25,00%	4	30,77%	4	25,00%
PATERNIDAD	15	75,00%	9	69,27%	12	75,00%
TOTAL	20	100,00%	13	100,00%	16	100,00%



Como se puede apreciar el número de empleados hombres que han disfrutado el permiso de paternidad es superior al número de mujeres que han disfrutado el permiso de maternidad en los años 2019,2020 y 2021.



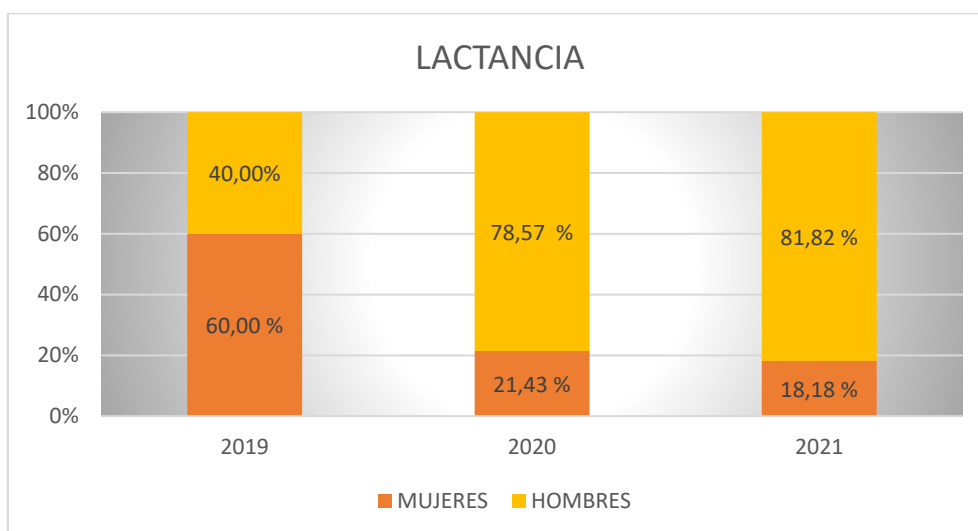
Estos datos pueden ser debidos a que como observamos en el apartado de edad de la plantilla el intervalo de menos de 30 años a 39 años el número de hombres es mayor que el de mujeres.

Otro de los aspectos a tener en cuenta que ha sido previamente analizado, es la relación de temporalidad en el empleo femenino, el cual puede influir en la decisión de tener un descendiente.

El nuevo permiso de paternidad es la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A partir de enero de 2021 cada progenitor dispone de 16 semanas de permiso. Las seis primeras semanas son obligatorias e ininterrumpidas, además son a jornada completa. Las diez semanas restantes se pueden coger según se desee, pero dentro de los doce meses siguientes al nacimiento.

4.5.2 Lactancia

LACTANCIA	2019	%	2020	%	2021	%
MUJERES	3	60%	3	21,43 %	2	18,18%
HOMBRES	2	40%	11	78,57 %	9	81,82 %
TOTAL	5	100%	14	100%	11	100%



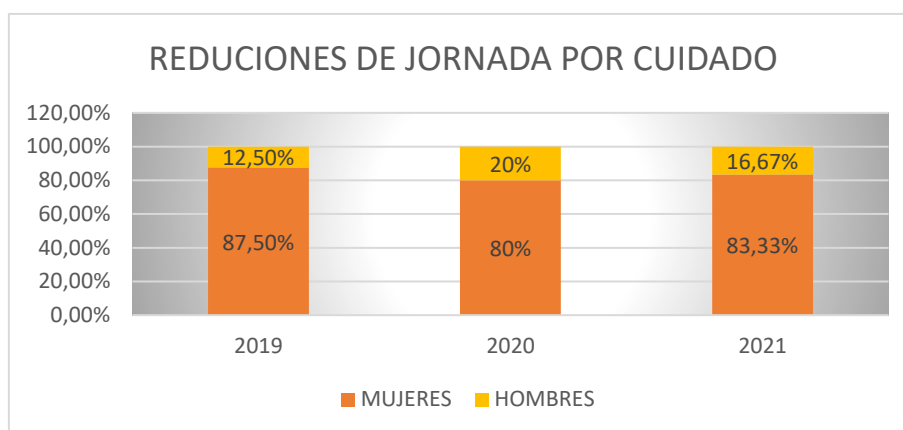
En el año 2019 el permiso de lactancia fue muy igualado, 3 mujeres frente a 2 hombres, en el año 2020 el número de hombres fue superior 11 hombres y 3 mujeres y las cifras del año 2021 fueron 9 hombres y 2 mujeres.

Como se observa en el apartado anterior, el número de paternidades fue superior al de maternidades, este puede ser uno de los motivos por el que el permiso de lactancia lo disfrutarían más hombres que mujeres.



4.5.3. Reducciones de Jornada por Cuidado

REDUCCIONES DE JORNADA	2019	%	2020	%	2021	%
MUJERES	7	87,5%	4	80%	5	83,33%
HOMBRES	1	12,5%	1	20%	1	16,67%
TOTAL	8	100%	5	100%	6	100,00%

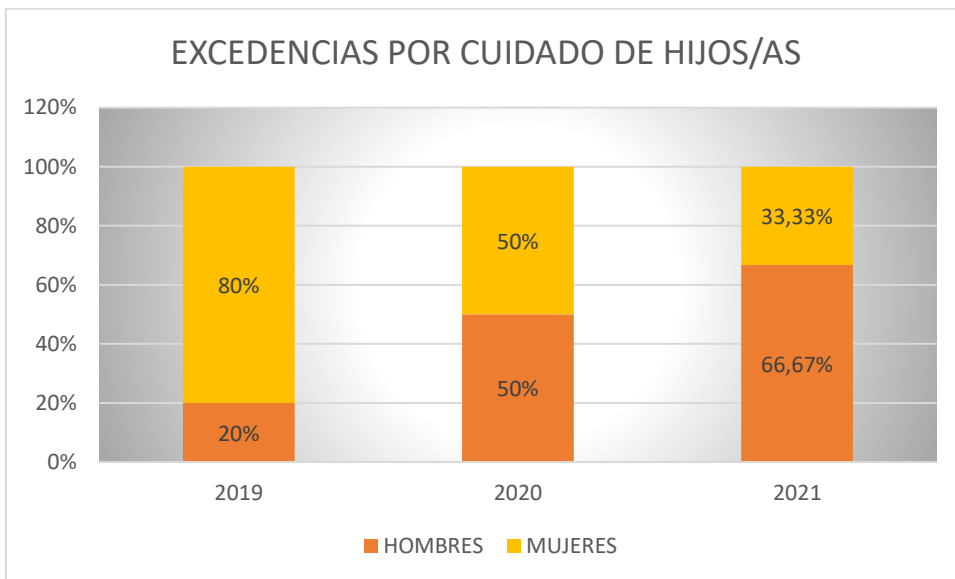


En el periodo de 2019 a 2021 el número de mujeres que han solicitado la reducción de jornada por cuidados es superior al de hombres. Esto conlleva una disminución del sueldo y de las cotizaciones a la seguridad social, lo que implica una reducción de tiempo cotizado para el cálculo de jubilación para solicitar prestaciones como desempleo o subsidio y una disminución económica.

Esta diferencia en cuanto a las labores de cuidados pone de manifiesto la tradicional división sexual del trabajo dentro de la organización. La incorporación de los hombres a las labores de cuidados y al trabajo no productivo sigue siendo una cuenta pendiente también dentro de la plantilla que conforma el Ayuntamiento de Torrejón, repercutiendo este hecho negativamente en las trabajadoras en cuanto a retribuciones se refiere.

4.5.4 Excedencias por Cuidados de Hijos e Hijas

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS	2019	%	2020	%	2021	%
HOMBRES	1	20%	1	50%	2	66,67%
MUJERES	4	80%	1	50%	1	33,33%
TOTAL	5	100%	2	100%	3	100,00%



La excedencia por cuidado de hijos e hijas es igual en el 2020 y varía para los años 2019 y 2020.

En el 2019 este tipo de excedencia la solicitaron más mujeres y en el 2021 la solicitaron más hombres.

4.5.5 Permisos Retribuidos por Cuidados de un Familiar por Enfermedad Grave.

PERMISOS RETRIBUIDOS	2019	%	2020	%	2021	%
MUJERES	1	20%	3	50%	0	0%
HOMBRES	4	80%	3	50%	1	100%
TOTAL	5	100%	6	100%	1	100%



El permiso retribuido por cuidados de un familiar por enfermedad grave tiene el mismo comportamiento durante el 2019 y 2020 que la excedencia por cuidado de hijos/as. En el 2021 lo disfruto un hombre. Este permiso es retribuido.

Las medidas implantadas por el Ayuntamiento para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos durante estos años ha sido la creación de un protocolo aprobado el 26 de mayo de 2017. La Corporación Municipal y los Sindicatos firmantes, establecieron crear el **Protocolo de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y laboral**, gestionado a través del Comité de Igualdad, y que valora todas y cada una de las situaciones que son puestas en su conocimiento, bien directamente por la persona interesada, bien a solicitud del responsable del personal trabajador en la que prestan servicios aquellas personas que solicitan una medida de conciliación o estén haciendo uso de ella. También se aprobó el 29 de marzo de 2017 el **Protocolo de Actuación para la aplicación de medidas de conciliación en el cuerpo de policía local de Torrejón de Ardoz**.

El ordenamiento legal reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para ello se contemplan diferentes medidas: reducción de jornada flexibilidad horaria, cambio de turno... medidas que como la reducción de jornada van acompañadas de reducción de salario, en cambio las otras dos no suponen una merma en el salario y las excedencias suponen dejar de recibir el salario.

Flexibilidad horaria.

La flexibilidad está recogida en el artículo 18 del Acuerdo -Convenio de la siguiente manera:

- Hasta 30 minutos a la entrada en aquellos centros o servicios donde sea factible, y siempre que no coincida las horas de entrada y de salida con el horario de atención al ciudadano. Se deberá recuperar en la misma jornada.
- Así mismo excepcionalmente se establece una flexibilidad de hasta 15 minutos antes de la hora obligatoria de entrada y salida en su caso. Dicha flexibilidad deberá ser solicitada con anterioridad y autorizada por el Departamento de Recursos Humanos y el Servicio correspondiente al que este escrito el trabajador/a.

Se han mejorado y adaptado contenidos de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En el 2021 se están aplicando las modificaciones de los arts. 48 a 50 del TREBEP regulando nuevamente los permisos del personal funcionario público por; lactancia de un descendiente menor de doce meses; por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos , permisos por paternidad, por nacimiento de la madre biológica, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento , guarda con fines de adopción , acogimiento o adopción de un hijo o hija.

4.6. Infrarrepresentación Femenina.

Cuando el análisis se realiza por categorías se puede poner de manifiesto la segregación horizontal (“paredes de cristal”), que hace referencia a los límites relativos al género para desempeñar cualquier ocupación de forma igualitaria. Sin embargo, no parece que se pueda hacer referencia a la existencia de límites en el crecimiento profesional referido tanto a las posibilidades reales de promoción como a la posibilidad de ocupación de los puestos más relevantes en los procesos de toma de decisión (“El techo de cristal” hace referencia a los límites establecidos por segregación vertical). Se ha detectado que podría existir un techo de cristal de las mujeres en el Departamento de Policía Local.

Existen barreras sociales y culturales, se tiene dificultades para encontrar candidaturas de mujeres que se presenten para algunos puestos de trabajo ya que son tareas tradicionalmente masculinizadas y éstas aún no se animan a presentarse en los procesos de selección. Esto puede deberse a que no cuenten con experiencia y/o formación en la materia o bien por la falta de referentes y de un imaginario colectivo que empuje a creer que tienen cabida en ese ámbito.

La segregación horizontal se observa en la distinta presencia masculina y femenina en determinadas categorías profesionales. Entre las especialmente feminizadas, destacan las categorías de Diplomado/a o Graduado en Trabajo Social, la de Auxiliar Administrativo/a y Psicóloga. Sin embargo, las categorías masculinizadas encontramos las categorías Policía, Informático y Protección Civil.

Cabe destacar la plantilla de policía con los siguientes datos:

- Categoría Oficial de Policía: 22 Hombres y 1 Oficial de Policía Mujer.

- Categoría Policía: 195 Hombres y 24 Mujeres.

4.7. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Los sindicatos y la corporación en cumplimiento del artículo 62 de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Publicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, un protocolo de actuación”.

El 18 de enero de 2011 se aprobó el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz”.

En el citado protocolo se tiene en cuenta la definición de acoso sexual y por razón de sexo, los criterios y medidas a establecer para su prevención, así como la tutela sobre el derecho a la igualdad que se recoge en la ley de igualdad.

Los objetivos generales del protocolo son:

1. Adoptar las medidas preventivas y sancionadoras adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, así como fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acos y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciónese internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora presente denuncia vinculada con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se creó una comisión de prevención e intervención en los supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo para instruir el expediente de investigación del acoso sexual y por razón de sexo.

En el protocolo se recoge el procedimiento de actuación para estos casos, las medidas preventivas y la difusión del protocolo para darlo a conocer en todos los niveles de la organización y se anexan algunos ejemplos de conductas de acoso.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo,

podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Acoso laboral:

En el 2021 se recibió un escrito de una persona pidiendo que se estudie su situación, para lo cual se constituyó una comisión de investigación y se dictaminó que no se produjo situación de acoso.

La medida correctora fue cambiar a la persona de departamento.

Acoso por razón de sexo

La misma persona que presentó escrito por acoso laboral presentó escrito por acoso de razón de sexo en el año 2021. Se constituyó una comisión de investigación y se dictaminó que no se produjo situación de acoso por razón de sexo.

La medida correctora fue cambiar a la persona de departamento.

Acoso sexual:

No se tienen conocimiento de que se haya producido ninguna denuncia al respecto.

Sin perjuicio de lo cual durante la vigencia del plan que se elabore a partir de este diagnóstico parece adecuado revisar y optimizar los procedimientos y mecanismos establecidos en el mismo que llevan años sin actualizar.

Debido a la antigüedad de dicho protocolo y a los cambios legislativos y socioculturales acontecidos desde su redacción, se hace necesaria la elaboración de un nuevo protocolo de prevención del acoso y por razón de sexo con el objetivo de incorporar todos los avances que se han producido y adaptarse a la legislación vigente.

Este protocolo será redactado de manera conjunta por todas las figuras que forman parte de la comisión de igualdad y será difundido por todos los canales de comunicación interna a la totalidad de la plantilla laboral.

De igual manera, desde la organización se llevarán a cabo campañas de concienciación y sensibilización en esta materia, así como el establecimiento de medidas preventivas que ayuden a evitar la comisión de dichos actos.



4.8. Análisis Cualitativo.

Se ha realizado un estudio sobre la percepción de cómo se aborda la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento. Para ello se ha enviado desde el Departamento de Recursos Humanos un cuestionario a todo el personal con acceso mediante código QR garantizando el anonimato y de las personas que lo realizan. Los sindicatos han asistido a los centros de trabajo para informar a las personas trabajadoras y han recogido los cuestionarios físicos del personal no cualificado que ha realizado su cuestionario en papel, respetando el anonimato.

Los datos obtenidos en el cuestionario han sido los siguientes:

DATOS DE LA PERSONA

Sexo						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Hombre	51	30,36%		0,00%	51	30,36%
Mujer		0,00%	117	69,64%	117	69,64%
Total, general	51	30,36%	117	69,64%	168	100,00%

Edad						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Menos de 25 años.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
De 25 a 34 años.	2	3,92%	7	5,98%	9	5,36%
De 35 a 44 años.	11	21,57%	27	23,08%	38	22,62%
De 45 a 55 años.	30	58,82%	46	39,32%	76	45,24%
Más de 55 años.	8	15,69%	37	31,62%	45	26,79%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

Indique la opción u opciones correctas, en caso de tener personas dependientes a su cargo:						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Ninguno	23	45,10%	52	44,44%	61	36,31%
Menores de 3 años.	1	1,96%	3	2,56%	4	2,38%
Menores de 3 a 14 años.	19	37,25%	34	29,06%	53	31,55%
Mayores dependientes.	4	7,84%	26	22,22%	30	17,86%
Personas con discapacidad.	1	1,96%	3	2,56%	4	2,38%
Personas con enfermedad crónica.	1	1,96%	7	5,98%	8	4,76%
Otras	5	9,80%	3	2,56%	8	4,76%

SITUACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO

Antigüedad en el Ayuntamiento:



	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Menos de 1 año.	5	9,80%	1	0,85%	6	3,57%
Entre 1 y 5 años.	9	17,65%	24	20,51%	33	19,64%
Entre 6 y 10 años.	1	1,96%	2	1,71%	3	1,79%
Entre 11 y 20 años.	21	41,18%	44	37,61%	65	38,69%
Más de 20 años.	15	29,41%	46	39,32%	61	36,31%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿En qué nivel de responsabilidad desarrolla su trabajo?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Jefatura.	3	5,88%	6	5,13%	9	5,36%
Coordinación.	7	13,73%	11	9,40%	18	10,71%
Responsable.	2	3,92%	5	4,27%	7	4,17%
Personal Técnico.	14	27,45%	29	24,79%	43	25,60%
Personal Administrativo	5	9,80%	44	37,61%	49	29,17%
Personal Servicios Especiales.	8	15,69%	4	3,42%	12	7,14%
Agrupación Profesional/Grupo E.	8	15,69%	16	13,68%	24	14,29%
Funcionario/a Eventual.	4	7,84%	2	1,71%	6	3,57%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Qué tipo de relación laboral o funcionarial tiene?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Funcionario/a de carrera.	26	50,98%	60	51,28%	86	51,19%
Personal laboral fijo/indefinido.	13	25,49%	33	28,21%	46	27,38%
Personal laboral temporal.	2	3,92%	12	10,26%	14	8,33%
Funcionario/a interino/a.	8	15,69%	12	10,26%	20	11,90%
Funcionario/a eventual.	1	1,96%	0	0,00%	1	0,60%
Programa cualificación profesional para desempleados/as	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
NS/NC	1	1,96%	0	0,00%	1	0,60%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

Trabaja a tiempo						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Completo	49	96,08%	111	94,87%	160	95,24%
Parcial	2	3,92%	3	2,56%	5	2,98%
NS/NC	0	0,00%	3	2,56%	3	1,79%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Cómo es su jornada de trabajo? (señale los que proceda)						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Continua	34	66,67%	59	50,43%	93	55,36%
Partida	3	5,88%	9	7,69%	12	7,14%
Mañana	15	29,41%	41	35,04%	56	33,33%
Tarde	3	5,88%	18	15,38%	21	12,50%



Noche	2	3,92%	2	1,71%	4	2,38%
Fin de semana	1	1,96%	10	8,55%	11	6,55%
NS/NC	0	0,00%	4	3,42%	4	2,38%

Teniendo en cuenta su trayectoria en el Ayuntamiento en los últimos años, indique si...						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Ha ascendido/promocionado	16	31,37%	33	28,21%	49	29,17%
Ha cambiado de puesto	16	31,37%	42	35,90%	58	34,52%
Ha aumentado salario (respecto desempeño)	16	31,37%	40	34,19%	56	33,33%
Ha cambiado turnos	6	11,76%	25	21,37%	31	18,45%
Ha cambiado horario	12	23,53%	33	28,21%	45	26,79%
Ha mejorado su horario	7	13,73%	17	14,53%	24	14,29%

CONSIDERA USTED QUE EN ESTE AYUNTAMIENTO:

¿Tiene menos oportunidades de promocionar por ser hombre o mujer?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	8	15,69%	15	12,82%	23	13,69%
NO	33	64,71%	80	68,38%	113	67,26%
NS/NC	10	19,61%	22	18,80%	32	19,05%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades sea mujer u hombre?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	35	68,63%	77	65,81%	112	66,67%
NO	11	21,57%	18	15,38%	29	17,26%
NS/NC	5	9,80%	22	18,80%	27	16,07%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

Cuando se producen procesos de selección, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso? (puede señalar varias respuestas).						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo.	27	52,94%	54	46,15%	81	48,21%
Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes, etc..	21	41,18%	41	35,04%	62	36,90%
No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres.	4	7,84%	14	11,97%	18	10,71%
No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar el Ayuntamiento.	1	1,96%	1	0,85%	2	1,19%



No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar el Ayuntamiento.	0	0,00%	1	0,85%	1	0,60%
No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres.	7	13,73%	14	11,97%	21	12,50%
No sabe, no contesta.	8	15,69%	27	23,08%	35	20,83%

Quando el Ayuntamiento ofrece formación FUERA del horario laboral. ¿Acceden en las mismas condiciones los hombres y las mujeres?

	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	36	70,59%	74	63,25%	110	65,48%
NO	5	9,80%	21	17,95%	26	15,48%
NS/NC	10	19,61%	22	18,80%	32	19,05%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

Quando el Ayuntamiento ofrece formación DENTRO del horario laboral. ¿Acceden en las mismas condiciones los hombres y las mujeres?

	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	44	86,27%	106	90,60%	150	89,29%
NO	0	0,00%	3	2,56%	3	1,79%
NS/NC	7	13,73%	8	6,84%	15	8,93%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

RESPECTO AL PLAN DE IGUALDAD

¿Conoce cuáles son sus derechos con relación a la igualdad y no discriminación, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres?

	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	21	41,18%	76	64,96%	97	57,74%
NO	24	47,06%	25	21,37%	49	29,17%
NS/NC	6	11,76%	16	13,68%	22	13,10%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Sabe qué es un plan de igualdad?

	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	36	70,59%	99	84,62%	135	80,36%
NO	12	23,53%	10	8,55%	22	13,10%
NS/NC	3	5,88%	8	6,84%	11	6,55%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Cree que es necesario para la plantilla formación en materia de igualdad?

	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	30	58,82%	94	80,34%	124	73,81%
NO	14	27,45%	11	9,40%	25	14,88%



NS/NC	7	13,73%	12	10,26%	19	11,31%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Se le ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	14	27,45%	49	41,88%	63	37,50%
NO	32	62,75%	51	43,59%	83	49,40%
NS/NC	5	9,80%	17	14,53%	22	13,10%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Cree necesario un plan de igualdad?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	25	49,02%	95	81,20%	120	71,43%
NO	8	15,69%	12	10,26%	20	11,90%
NS/NC	18	35,29%	10	8,55%	28	16,67%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

RESPECTO A LA CONCILIACIÓN Y EL ACOSO

¿Le ha informado el Ayuntamiento de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	19	37,25%	54	46,15%	73	43,45%
NO	28	54,90%	49	41,88%	77	45,83%
NS/NC	4	7,84%	14	11,97%	18	10,71%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Cree que son suficientes?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	8	15,69%	28	23,93%	36	21,43%
NO	16	31,37%	40	34,19%	56	33,33%
NS/NC	27	52,94%	49	41,88%	76	45,24%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Cree que concilian más las mujeres que los hombres?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	17	33,33%	71	60,68%	88	52,38%
NO	13	25,49%	22	18,80%	35	20,83%
NS/NC	21	41,18%	24	20,51%	45	26,79%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Cree que se producen situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en su entorno laboral?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	3	5,88%	8	6,84%	11	6,55%
NO	36	70,59%	85	72,65%	121	72,02%
NS/NC	12	23,53%	24	20,51%	36	21,43%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%



¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso en su lugar de trabajo?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	23	45,10%	81	69,23%	104	61,90%
NO	23	45,10%	28	23,93%	51	30,36%
NS/NC	5	9,80%	8	6,84%	13	7,74%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

¿Conoce el protocolo de actuación en materia de acoso del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz?						
	Hombre	%	Mujer	%	Total	%
SI	4	7,84%	27	23,08%	31	18,45%
NO	42	82,35%	80	68,38%	122	72,62%
NS/NC	5	9,80%	10	8,55%	15	8,93%
Total, general	51	100,00%	117	100,00%	168	100,00%

PREGUNTAS ABIERTAS:

En su opinión, ¿Qué medidas podría adoptar el Ayuntamiento para favorecer la igualdad que respondan a las necesidades y deficiencias?

Han contestado 17 hombres y 33 mujeres.

Observaciones: escriba a continuación cualquier observación que le haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a sus respuestas.

Han contestado 11 hombres y 39 mujeres.

Otras sugerencias:

Han contestado 7 hombres y 7 mujeres

Análisis de los Datos del Cuestionario.

Para facilitar el estudio de los datos, estos han sido divididos en diferentes áreas.

a) Participación en el cuestionario:

El número total de participantes en el cuestionario fue de 168. Sobre el censo de la plantilla de 2021, supone una participación del 18,26%. Es por ello que los datos obtenidos en este cuestionario deben tomarse con cierta precaución, debido a la poca participación de la plantilla.

- Sexo: La mayoría de las personas que participaron en el cuestionario fueron mujeres en un 69,64%, un total de 117 participantes, frente al 30,36% de hombres, siendo un total de 51. Sobre el censo de la plantilla de 2021, supone una participación del 25,94% de mujeres y del 10,87% de hombres.

Respecto a estos datos sería interesante comparar esta participación con otro tipo de procesos de información llevados a cabo en la empresa con el objetivo de analizar si se trata de algo generalizado, es un dato aislado o puede tener algo que ver con la concienciación de la plantilla en materia de igualdad. Para ello se podría establecer como medida obligatoria a desarrollar dentro del horario laboral un curso para toda la plantilla, con una evaluación pre y post y que se puedan analizar los conocimientos en igualdad segregados por sexo.

- Edad: Tanto en hombres como en mujeres, la franja de edad mayoritaria de participación fue de 45 a 55 años. El 17,86% de los hombres se encontraba en esta edad, frente al 27,38% de mujeres que participaron. Atendiendo a la última macroencuesta de violencia de género llevada a cabo por el gobierno, esto puede tener relación con la tasa de mayor violencia en la población más joven, siendo posible un aumento de la concienciación, así como al hecho de que la plantilla del Ayuntamiento se encuentra envejecida.

b) Percepción de la igualdad en la organización:

A la pregunta:

¿Tiene usted menos oportunidades de promocionar por ser hombre o mujer? El 67,26% de los encuestados ha dicho que no, correspondiendo el 68,34% y el 64,71% al total de mujeres y hombres respectivamente que han respondido al cuestionario.

En relación con el avance y el progreso, el 66,67% de las personas que respondieron consideraron que se puede prosperar en las mismas condiciones independientemente del sexo. El 65,81% de las mujeres que han contestado al cuestionario han respondido afirmativamente a esta pregunta.

Con respecto a los procesos de selección, y las posibilidades de acceso igualitarias para hombres y mujeres el grueso de las respuestas se encuentra entre estas dos opciones:

- Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo (48,21%), eligiendo esta opción el 46,15% de mujeres y el 52,94% de hombres que han respondido al cuestionario.
- Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas (36,90%), eligiendo esta opción el 35,04% de las mujeres y el 41,18% de los hombres que han respondido al cuestionario.

Al ser una Administración Pública se rige por el procedimiento de mérito, capacidad e igualdad y así lo ha identificado la mayoría de las personas que han participado en la encuesta.

Sin embargo, un dato que llama la atención es que, con independencia de los criterios objetivos, un 12,50% de las respuestas considera relevante que, en la selección de personal, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres (11,97% de las mujeres y 13,73% de los hombres que han respondido al cuestionario, lo que indica una sensibilidad similar en ambos sexos en esta respuesta). Este dato debería de ser tenido en cuenta ya que la conciliación y la división sexual del trabajo son aspectos importantes para tener en cuenta, y más aún con la percepción diferencial que implica entre hombres y mujeres.

c) Área de formación

En relación con la formación por lo general hombres y mujeres consideran que acceden a la formación del Ayuntamiento de manera bastante igualitaria. Sin embargo, existe una diferencia entre aquella formación impartida dentro del horario laboral (un 89% de las respuestas son afirmativas) frente a la formación impartida fuera del horario laboral (el porcentaje de respuestas si desciende a 65%) existiendo un 17,95% de mujeres que consideran que no acceden en las mismas condiciones, un total de 21 mujeres de las 117 encuestadas. En relación con la formación dentro del horario laboral solo el 2,56% de las mujeres responden que no.

Este dato que vuelve a reforzar las diferencias y dificultades en conciliación y división sexual del trabajo.

En relación con el conocimiento de sus derechos en relación con la Ley 3/2007, a pesar de que la mayoría de las respuestas son afirmativas (57,74%) correspondiendo al 65% de las mujeres que han contestado al cuestionario, existe un porcentaje alto que desconoce sus derechos (29,17%) correspondiendo al 21,37% al total de mujeres que han respondido al cuestionario y el 47,06% de hombres.

En relación con el conocimiento del Plan de Igualdad la mayoría de las personas encuestadas conocen lo que es, representando un 80,36%, con un elevado porcentaje de mujeres que han contestado al cuestionario, 99 sobre 117 (84,62%).

La mayoría de la plantilla considera necesaria formación en materia de igualdad (73,81%) siendo relevante para el 80,34% de las mujeres que han respondido al cuestionario. (relacionar con los datos de formación dadas)

Por lo general, la plantilla desconoce la información del desarrollo del plan de igualdad, un 49% respondieron que no se le ha informado. Desagregado por sexos, el 43,59% de las mujeres y el 62,75% de los hombres que han contestado al cuestionario consideran que no se les ha informado de este proceso.

En línea con la necesidad de formación, un 71,43% de los encuestados consideran necesario un Plan de Igualdad. Habiendo respondido que si 95 mujeres sobre 117, y 25 hombres de 51 del total. Solo 8 hombres y 12 mujeres no lo consideran necesario, dato que se puede explicar con la falsa concepción de igualdad.

d) Conciliación

Labores de cuidados: En relación con el número de personas a cargo, el 49% de personas que respondieron tenían menores de 3 a 14 años. Este porcentaje se corresponde con el 29,06% (34 de 117) de mujeres y 37,25% (19 de 51) de hombres que han respondido al cuestionario. Se observa también que el porcentaje de personas que no tienen a nadie a su cargo es elevado (36,31%), repartiéndose en porcentajes similares (alrededor del 45%) entre las personas que han respondido al cuestionario.

Con respecto a las medidas disponibles para favorecer conciliación, son similares los encuestados que manifiestan conocer y no conocer las medidas disponibles, siendo conocedores el 43,45% (73 personas, 54 mujeres y 19 hombres) y no conocedores el 45,83% (77 personas, 28 hombres y 49 mujeres). Este dato es ampliamente reseñable ya que indica un elevado desconocimiento por parte de la plantilla laboral de las medidas disponibles para favorecer la conciliación y una necesidad por parte de la empresa de favorecer la difusión de esta información.

Además, un 33,33% de las personas encuestadas consideran que no son suficientes las medidas establecidas en esta línea.

El 52,38% de las personas encuestadas consideran que concilian más las mujeres que los hombres, representando en esta respuesta el 60,68% de las mujeres y el 33,33% de los hombres que han respondido al cuestionario. Existe por lo tanto una gran discrepancia al respecto en función del punto de vista de cada sexo.

e) Acoso

La existencia de situaciones de acoso no parece tener un impacto en la percepción de la plantilla, ya que el 72,02% de las respuestas son negativas ante la percepción de casos de acoso. Los porcentajes de hombres y mujeres separados por sexos han superado el 70% en esta percepción negativa.

Con respecto al saber a quién dirigirse en casos de acoso en su lugar de trabajo, por lo general se tiene conocimiento sobre qué hacer o a quien dirigirse.

f) Preguntas abiertas:

En relación con las preguntas abiertas, en las mismas quedan recogidas diferentes demandas o sugerencias por parte de las personas encuestadas. Entre las temáticas resaltan:

1. Necesidad de formación en materia de Igualdad, con 13 intervenciones al respecto. De estas 13, 10 corresponden a mujeres y 3 a hombres. En relación con la importancia de la formación se sugieren la realización de cursos de formación en materia de Igualdad, situaciones de acoso sexual, profundizar en estas cuestiones y facilitar la información a la plantilla mediante todas las vías, con el objetivo de llegar también a las personas trabajadoras que no tengan acceso a la intranet.
2. Mejora de las medidas de conciliación: Una gran parte de las demandas van enfocadas a potenciar y mejorar las medidas de conciliación, entre las que destaca la solicitud de teletrabajo. 15 intervenciones al respecto. Dentro de esta medida resaltan la necesidad de aumentar los permisos, flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajo. La mayoría de estas demandas van de la mano de las mujeres.
3. Instaurar más seguimiento y rigor en las medidas implantadas. Algunas de las propuestas van en la línea de llegar a acatar de manera práctica las medidas instauradas.
4. Aumentar y/o mejorar la difusión de la información a la plantilla al respecto de los permisos, derechos y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad, así como el plan de igualdad.
5. Valorar la profesionalidad, formación y adaptabilidad al puesto, evitar discriminaciones

g) Resumen y conclusiones

A modo de resumen el análisis cualitativo del cuestionario revela las necesidades en las siguientes áreas:



- a) Área de conciliación: necesidad de ampliar el catálogo de medidas que faciliten y posibiliten el acceso a una conciliación real, así como establecer vías protocolizadas para el conocimiento y solicitud de estas por parte de la plantilla. Se solicita por parte de las personas encuestadas la necesidad de valorar la herramienta de teletrabajo. Se hace necesarias establecer medidas encaminadas a potenciar un reparto de tareas de cuidado de manera igualitaria, con el objetivo de acabar con la división sexual del trabajo y que las labores reproductivas recaigan de manera sistemática en la población femenina.
- b) Materia de Igualdad: necesidad de difundir mediante todos los canales de comunicación interna de la empresa todas aquellas acciones que se estén desarrollando en el ámbito de la igualdad, entre las que destaca el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo. Además, se sugiere la realización de jornadas y formaciones que doten de conocimiento teórico y práctico a la plantilla en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.
- c) Formación: se detecta una desigualdad de acceso a la formación cuando esta se realiza fuera del horario laboral por lo que se hace necesario potenciar la formación dentro del horario laboral y en caso de que no sea posible establecer un sistema protocolizado de compensación de formación externa.

4.9. Conclusiones del Diagnóstico.

El presente diagnóstico tiene por objeto generar una información que permita evaluar cómo la gestión y actividad de la entidad impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, se procede a desarrollar por áreas temáticas las principales conclusiones del Diagnóstico del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Torrejón.

➤ **Condiciones generales**

Con respecto a las condiciones generales de la organización y en concreto a la distribución de la plantilla es importante resaltar un dato que se encuentra ampliamente relacionado con la división sexual del trabajo y el acceso al mercado laboral.

En este aspecto, destaca que una cuarta parte de la plantilla, formada por Policía Local y personal eventual, se encuentra fuertemente masculinizada. Los primeros se tratan de un cuerpo de seguridad que tradicionalmente ha sido ejercido por el género masculino.

Los segundos son de libre elección por parte del equipo de gobierno, no pasando por procesos de selección al uso.

El resto de la plantilla se encuentra feminizada, con un 62% de presencia femenina. Los programas de empleo temporal, principalmente los de la Comunidad de Madrid, refuerzan la plantilla en este sentido, lo que da una sensación de mayor temporalidad de mujeres en la contratación, aspecto que puede repercutir posteriormente en las prestaciones por desempleo, en las jubilaciones, promociones...

La administración, por tanto, se posiciona como una potente puerta de entrada de la mujer al mercado laboral ya sea de manera fija (funcionarias, laborales con contratos indefinidos) como de forma intermitente (contratos temporales).

Es importante resaltar como la plantilla de la Administración Pública se encuentra envejecida, sin contar con la representación de los grupos más jóvenes de edad en su composición, excepto en el ámbito de Policía Local. Este aspecto debería ser abordado a través de medidas correctivas del plan futuro.

➤ **Lenguaje inclusivo**

Puede observarse que algunos documentos y comunicaciones de la organización sí cuentan con lenguaje inclusivo mientras que otros no, por lo que de cara a un futuro sería recomendable implantar una herramienta de análisis que evalúe con perspectiva de género el uso o no de lenguaje inclusivo, así como la implementación de campañas de formación, en especial al personal encargado de la redacción y comunicación con el objetivo de utilizar y promover un lenguaje no sexista.

➤ **Corresponsabilidad**

- Se hace necesario para diagnósticos y análisis futuros el desarrollo e implementación de una herramienta que permita analizar de un modo más minucioso los tipos de permisos solicitados por el personal de la plantilla de cara a los cuidados de personas dependientes. El objetivo de la herramienta será facilitar los datos de manera desagregada en función del tipo de permiso, del rango de esa persona en la institución y del sexo.
- Debido a la división sexual del trabajo se requiere la implementación de campañas y formaciones que incentiven el reparto del trabajo no remunerado de un modo igualitario entre hombres y mujeres. Teniendo en cuenta el carácter

público de la institución estas campañas podrían implementarse tanto en el ámbito de la empresa como de cara a la población general.

- En base al análisis de los datos cualitativos extraídos del cuestionario queda plasmada la necesidad por parte de la plantilla de establecer una batería de medidas de conciliación que quede recogida de manera clara en el convenio colectivo y que contemple la flexibilidad horaria, así como la posibilidad de teletrabajo y potencie las medidas de conciliación con la vida personal, familiar y social.

➤ **Salud laboral**

- Implementar de manera concreta protocolos de salud laboral que recojan la situación de salud de la mujer. En este sentido, es necesario incluir medidas que se adapten a las diferentes etapas de salud de la mujer, como pueda ser la menopausia o los procesos de embarazo y posparto en aquellos casos en los que se dé
- Se observa un desconocimiento por parte de la plantilla laboral sobre el protocolo de acoso sexual. Debido a la antigüedad del protocolo vigente se hace necesario la negociación conjunta con la Comisión de Igualdad, la implantación de un nuevo protocolo y la difusión por todos los medios a la plantilla laboral.

➤ **Infrarrepresentación femenina**

Cómo ocurre en otros aspectos de la sociedad, en la presente institución se constata una marcada segregación horizontal en determinadas categorías profesionales. Aquellas categorías profesionales relacionadas con un mayor desempeño físico, actividad o informática están ocupadas por hombres en su mayoría. Sin embargo, las actividades relacionadas con el cuidado y el bienestar social, así como con estilos de vida más sedentarias se encuentran mayormente ocupadas por mujeres.

De especial relevancia es el porcentaje de hombres y mujeres en el Departamento de Policía, siendo de 89% y 11% de manera respectiva. Al contrario, ocurre en el Departamento de Servicios Sociales, dónde se encuentran un 82,5% de mujeres frente a un 17,5% de hombres.

Se hace necesario por tanto la puesta en marcha de campañas de formación y promoción que incentiven el desarrollo y la presencia de mujeres en aquellos puestos más masculinizados, y viceversa. Esta estrategia se podría abordar tanto

de manera interna dirigida a la plantilla laboral como a nivel municipal dirigida a la población general.

➤ **Formación:**

En relación con la formación y tal y cómo se ha comentado en el anterior apartado, también se observa una marcada segregación horizontal, la cual puede justificarse con los estereotipos y roles de género que imperan de manera clásica en nuestra sociedad. De tal manera, aquellas acciones formativas relacionadas con el bienestar emocional o encaminadas a la adquisición de la igualdad entre hombres y mujeres fueron mucho más demandadas por mujeres que por hombres.

➤ **Auditoria Retributiva:**

Como ha podido apreciarse en el análisis del diagnóstico no existe brecha salarial, como compromiso para próximos diagnósticos se tendría que realizar una nueva auditoría retributiva en 2023, para disponer de datos salariales de un año completo desde la aprobación de la valoración de puestos de trabajo y así poder realizar un análisis más completo y obtener unos resultados más concluyentes.

5. Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz.

5.1. Objetivos del Plan: Ejes Estratégicos.

En función de la información obtenida del diagnóstico y la propuesta realizada por los integrantes de la Comisión Negociadora del plan de Igualdad del ayuntamiento de Torrejón de Ardoz se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. Para la consecución de los objetivos fijados que se contemplan los siguientes ejes de actuación:

- EJE 1: Transversalidad de Género.
- EJE 2: Acceso al Empleo, Selección y Contratación.
- EJE 3: Área de Clasificación Profesional, Formación y Promoción.
 - 3.1 Clasificación Profesional
 - 3.2 Formación
 - 3.3 Promoción
- EJE 4: Conciliación De La Vida Personal, Familiar y Laboral.
- EJE 5: Retribuciones.
- EJE 6: Condiciones de Trabajo, incluida la Auditoria Salarial.
- EJE 7: Salud Laboral, Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- EJE 8: Infrarrepresentación Femenina.
- EJE 9. Comunicación y Lenguaje.
 - 9.1 Comunicación
 - 9.2 Lenguaje.
- EJE 10. Violencia de Género



EJE1:		TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO			
OBJETIVO:		Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de representación de la plantilla.			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con su reglamento de funcionamiento (periodicidad de reuniones ordinarias y extraord.-.)	Permanente	Departamento de Recursos Humanos	Secciones Sindicales	Núm. de reuniones
					Núm. de informes o actuaciones realizadas
2	Evaluación del compromiso del Ayuntamiento y sindicatos de mantener representación equilibrada en todas las mesas de negociación comisiones y Comités.	Permanente	Departamento de Recursos Humanos	Secciones Sindicales	Informe anual de la participación segregada por sexo
EJE 2:		ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVO:		Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público.			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo y las pruebas de selección	Permanente	Departamento de Recursos Humanos	RRHH Documentos de procesos de selección.	Núm. de informes realizados/ nº de convocatorias
2	Establecer que los tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Documentos de procesos de selección	Núm. de mujeres integrantes del Tribunal
					Núm. de hombres integrantes del tribunal
3	Mencionar en las convocatorias el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Documentos de procesos de selección.	Núm. de convocatorias donde se recoge esta obligación
4	Evaluar las condiciones necesarias de atención a las aspirantes embarazadas o en	Permanente	Departamento de RRHH	Comisión de Igualdad	Núm. de mujeres embarazadas



	período de lactancia, en los distintos procesos selectivos.				Núm. de mujeres en periodo de lactancia atendidas.
5	Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Igualdad	Núm. de convocatorias en las que se ha invertido el orden de las pruebas físicas
					Núm. de convocatorias en las que se han requerido pruebas físicas
6	Redactar las convocatorias de plazas siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Documentos de procesos de selección.	% de convocatorias en las que se ha utilizado el lenguaje inclusivo.
EJE 3:		ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN			
3.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
OBJETIVO ESPECIFICO:		Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	En todos los documentos, convenios, acuerdos y comunicaciones internas y externas se utilizará un lenguaje e imágenes, inclusivas en la denominación de los puestos de trabajo, grupos o categorías.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Departamentos responsables de los comunicados	Núm. de documentos, convenios, acuerdos y comunicaciones con lenguaje inclusivo /Núm. de documentos, etc... Doc. Realizados.
2	Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Fichas de puestos de trabajo	Núm. de puestos de Trabajo corregidos
3	Valorar los cursos sobre igualdad al mismo nivel que los otros cursos, a la hora de adjudicación de puestos.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Tribunales de selección.	Núm. de convocatorias de empleo donde se han valorado los cursos de igualdad /Núm. de convocatorias de empleo realizadas.



3.2 FORMACIÓN					
OBJETIVO ESPECIFICO:		Fomentar la formación en igualdad de toda la Plantilla			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Mantener la perspectiva de género en el Plan de Formación y en todas las actividades formativas organizadas por el Ayuntamiento.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación Plan de Formación	Núm. de actividades realizadas en las que se ha incluido la perspectiva de género
2	Respetar la perspectiva de género en todos los contenidos formativos.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación Plan de Formación	Núm. de cursos en los que se ha respetado la violencia de género
3	Incluir en el Plan de Formación cursos de materias relacionadas con la igualdad (lenguaje inclusivo, género, conciliación, corresponsabilidad de los cuidados, violencias machistas, impacto de género, etc.)	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación Plan de Formación	Núm. de cursos relacionados con la igualdad/Núm. Total de cursos
4	Priorizar la formación de las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por el cuidado de personas dependientes y facilitarla a quienes estén en excedencia por cuidados y permisos mater/pater.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación Plan de Formación	Núm. de personas en las que se ha facilitado prioridad en la formación tras incorporarse de un permiso por cuidado de familiares/ total de personas que se han incorporado tras un periodo de permiso por cuidados.
5	Incluir módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación, sobre todo entre el personal de atención al público	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación Plan de Formación	Núm. de acciones formativas en las que se ha incluido un módulo de lenguaje inclusivo.
6	Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los cursos de formación	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación Plan de Formación	Núm. de cursos en los que se ha incluido lenguaje inclusivo/ Núm. total de cursos realizados.
7	Como norma general las formaciones obligatorias se impartirán en horario laboral sino fuera posible en ese horario se compensará en tiempo libre.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación Plan de Formación	Núm. de cursos realizados en horario laboral/ Núm. Total de cursos propuestos por el Ayuntamiento.



8	Organizar cursos de sensibilización en igualdad dirigidas la Plantilla Municipal	Anual	Departamento de RRHH	RRHH	Núm. de cursos propuestos
				Comisión de Formación	Núm. de mujeres que han participado.
				Comisión de Igualdad	Núm. de hombres que han participado.
7	Formación específica en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo para las personas pertenecientes a la comisión de igualdad.	Anual	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación	Núm. de cursos realizados.
8	Realizar cursos de formación de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para personas con función de mando con personal a cargo.	Anual	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Formación	Núm. de cursos realizados.
9	Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Anual	Comisión de Igualdad		Núm. de revisiones. Núm. de medidas nuevas
3.3 PROMOCIÓN					
OBJETIVO ESPECIFICO:		Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna.			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Informar a la plantilla sobre las formas y herramientas internas para la publicación de vacantes de promoción interna.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Intranet (herramienta interna)	Núm. de Convocatorias de promoción interna
2	Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Comisión de Igualdad	Núm. de promociones de mujeres en departamentos donde están representadas
EJE 4:		CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
OBJETIVO ESPECIFICO:		Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabar la promoción profesional y fomentando la corresponsabilidad			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Mantenimiento del sistema de flexibilidad horaria. Así como del resto de medidas que se aplican para facilitar la conciliación.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Núm. de mujeres que concilian
				Convenio Colectivo y Acuerdo de Policía	Núm. de hombres que concilian



2	Facilitar el disfrute de las vacaciones coincidiendo con las escolares, a los padres o las madres de menores de doce años, siempre que el Servicio lo permita y sea autorizada sólo una de las personas responsables del cuidado.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Convenio Colectivo y Acuerdo de Policía	Núm. de mujeres que concilian
					Núm. de hombres que concilian
3	Seguimiento y desarrollo de medidas que promueven la corresponsabilidad y la conciliación laboral, personal y familiar. En la comisión de Igualdad se pondrán en común propuestas de nuevas medidas, así como mejorar las existentes.	Permanente	Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Núm. de revisiones.
					Núm. de medidas nuevas
EJE 5:		RETRIBUCIONES			
OBJETIVO ESPECIFICO:		Igualdad retributiva			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Se continuará con el sistema de valoración de puestos de trabajo, así como de evaluaciones periódicas basado en criterios medibles y objetivos.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH Fichas de valoración de puestos	Núm. de evaluaciones periódicas
EJE 6:		CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL			
OBJETIVO ESPECIFICO:		Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales. Eliminar las brechas retributivas entre hombres y mujeres			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Registro salarial desagregado por sexo	Anual	Departamento de RRHH	RRHH Herramienta ministerial de registro retributivo y otras herramientas informáticas	Documento de registro retributiva.
2	Realizar la auditoria retributiva conforme al artículo 8 del RD 902/2020	Anual o bianual	Departamento de RRHH	RRHH Herramienta ministerial de registro retributivo y otras herramientas informáticas	Documento de auditoria retributiva.
3	Vigilar y anular cualquier discriminación retributiva, directa o	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Núm. de discriminaciones indirectas detectadas y corregidas



	indirecta, por razón de sexo, con la adaptación de los sistemas de recogida de información sobre datos retributivos, incorporando datos sobre complementos y tipos de complementos, de manera que permita elaborar estudio detallado.				
4	Si las conclusiones del análisis del registro retributivo o de la auditoría retributiva se determinara la existencia de brecha salarial por razón de sexo no justificables se desarrollará un plan de actuación	Anual	Departamento de RRHH	RRHH comisión de Igualdad	Plan de actuación si fuera necesario
EJE 7:		SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO			
OBJETIVO ESPECIFICO:		Garantizar el derecho a la salud en el trabajo, adoptando estrategias que den respuesta a situaciones de acoso sexual y al acoso por razón de sexo.			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Elaborar e Implantar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	Anual	Servicio de Prevención Departamento de RRHH y Concejalía de Mujer	Comisión de Igualdad	Si se ha elaborado o no
2	Difundir catálogos de buenas prácticas en la prevención de riesgos físicos y psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres	Permanente	Departamento de RRHH	Servicio de Prevención	Núm. de catálogos
3	Realizar un análisis de género sobre la siniestrabilidad laboral	Anual	Departamento de RRHH	Servicio de Prevención	Núm. de informes realizados
4	Adaptar los uniformes, en aquellos sectores donde requiera su uso, a las características morfológicas cada personas sin connotaciones sexistas.	Permanente	Todos los Departamentos	Todos los Departamentos	Núm. de adaptaciones realizadas
5	Fomentar la prevención de la salud e implantar herramientas e iniciativas adaptadas al género. -	Anual	Servicio de Prevención	Servicio de Prevención	Núm. de pruebas hombres



	Revisión ginecológica/urológica.				Núm. de pruebas mujeres
6	Informar y promover iniciativas para minorar los efectos en la salud de las mujeres derivados de las características biológicas/bioquímicas/fisiológicas: Enfermedades cognitivas, fragilidad ósea y aumento peso en la Menopausia, así como algias musculares, jaquecas anemias y procesos inflamatorios y vasculares en la menstruación.	Permanente	Servicio de Prevención	Servicio de Prevención	Protocolo de atención y seguimiento. Núm. Cursos formativos detección y prevención síntomas
7	Fomentar la prevención de la exposición a la doble presencia con aumento del riesgo psicosocial que conlleva	Permanente	Servicio de Prevención y Concejalía de Mujer	Servicio de Prevención y Concejalía de Igualdad	Protocolo de atención y seguimiento. Núm. cursos formativos detección y prevención síntomas.
EJE 8:		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
OBJETIVO ESPECIFICO:		Mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	En las formaciones se fomentará la imagen de mujeres en puestos de trabajo con poca presencia femenina a través de ejemplos, lenguaje, imágenes, etc..	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Núm.. de acciones formativas en las que se fomenta la presencia femenina.
2	Estudiar la posibilidad de incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección, promoción interna y provisión de puestos, cuando hay desequilibrio o infrarrepresentación de sexo	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Núm. de convocatorias redactadas con la cláusula de discriminación positiva



EJE 9:		COMUNICACIÓN Y LENGUAJE			
9.1. COMUNICACIÓN		Visibilizar el compromiso con la igualdad de género en los procesos de comunicación interna.			
OBJETIVO ESPECIFICO:		Garantizar que la comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos para la plantilla.			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Difusión del compromiso con la igualdad con la plantilla a través de todos los canales posibles	Permanente	Todas las Áreas	Departamento de RRHH y Organizaciones Sindicales	Núm. de actuaciones
					Tipo de medios a través de los que se difunde
					Núm. de mensajes que se difunden
2	Creación de un canal de comunicación para recibir aportaciones y resolver dudas en relación con el Plan y temas relacionados con la igualdad de género, la conciliación y la corresponsabilidad	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Dirección de correo Núm. de iniciativas recogidas por tipo (sugerencias, quejas, dudas, etc.)
3	Revisión de la intranet para incorporación de mensajes claros sobre el compromiso con la igualdad y acceso visible al espacio creado (buzón igualdad)	Anual	Departamento de RRHH	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Núm. de mensajes emitidos
9.2. LENGUAJE					
OBJETIVO ESPECIFICO:		Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio.			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Revisar los contenidos de la página web " para incluir los criterios de lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas	Permanente	Todas las Áreas	Todos los Servicios y Departamento	Núm. de contenidos revisados y modificados
2	Revisar los documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo	Permanente	Gobierno Municipal	Todos los Servicios y Departamento	Núm. de documentos revisados y modificados



3	Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas	Permanente	Gobierno Municipal	Todos los Servicios y Departamento	Núm. de imágenes sin connotaciones sexistas o estereotipadas emitidas.
EJE 10:		VIOLENCIA DE GENERO			
OBJETIVO ESPECIFICO:		<p>-Promover una cultura de entidad que favorezca la protección del puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género.</p> <p>-Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.</p>			
MEDIDAS		TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
1	Las víctimas de violencia de género podrán solicitar y disfrutar una reducción de jornada del 50% cobrando el 100% del salario durante los 3 primeros meses, a partir de la fecha de la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Número de casos que se han producido
2	Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Número de casos que se han producido
3	Las ausencias producidas por motivo de violencia de género (asistencia médica, psicológica o legal) se considerarán permisos retribuidos	Permanente	Departamento de RRHH	RRHH	Aplicación inmediata. Informe Anual



5.2. Calendario

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años, se realizará un seguimiento del grado de implantación del mismo. Ello permite la ejecución progresiva de las medidas y un análisis anual del nivel de realización de las mismas. Muchas de las medidas incluidas en el Plan presentan una temporalización permanente lo que supone su incorporación a la actividad habitual de la plantilla.

PLANIFICACIÓN	2022	2023				2024				2025		
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ELABORACIÓN												
IMPLANTACIÓN												
SEGUIMIENTO												
EVALUACIÓN												

5.3. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica.

El seguimiento de la ejecución de las medidas y cumplimiento de los objetivos del Plan se realizará en la Comisión de Igualdad. En la fase de seguimiento del Plan de Igualdad se analizará el grado de desarrollo las medidas correspondientes o no, así como la adecuación de las mismas y las intervenciones necesarias para alcanzar el objetivo planteado. Para ello, hay que elaborar un documento de seguimiento sobre el grado de realización de las medidas, la Comisión de Igualdad elaborará un informe anual. Una vez concluya la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación final, en la que se analizará el grado de implementación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del mismo, que permitirá evaluar el impacto de la implementación de este Plan de Igualdad.

5.4. Procedimiento de modificación del Plan.

Durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución. Asimismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o del Acuerdo Convenio que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en seno de la Comisión de Igualdad y para ello, deberá actuarse conforme establece su Reglamento interno de funcionamiento, respecto a la convocatoria de la reunión, orden de intervención y forma de adopción de acuerdos.