



PLAN DE IGUALDAD

PATRONATO MUNICIPAL EDUCACIÓN

Plan de Igualdad

Torrelavega, a 02 septiembre del 2022.

Índice

1.	Prólogo.....	4
2.	Determinación de las partes que lo conciertan	6
2.	Ambito personal, territorial y temporal.....	6
4.	Diagnóstico y auditoría retributiva.....	10
5.	Medidas del Plan de Igualdad y cronograma de actuaciones	25
6.	Medios y recursos para su puesta en marcha	35
7.	Composición y funcionamiento del órgano de seguimiento, evaluación y revisión periódica.	35
8.	Sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica	356
9.	Procedimiento de modificación	37
10.	Referencias.....	39
11.	Definiciones.....	41
	Ficha de seguimiento	46
	Modelo de informe de evaluación.....	47

Anexo I Organigrama Patronato Municipal de Educación

Anexo II Acta sesión constitutiva de la Comisión Negociadora del PME

Anexo III Cuestionario Plan Igualdad PME

Anexo IV Informe Diagnóstico Igualdad Patronato Municipal Educación

Anexo V Permisos retribuidos.

1. PRÓLOGO

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y su modificación posterior según el Real-Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgente, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libre y Responsablemente las que acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto, la **Comisión Negociadora del Patronato Municipal de Educación (en adelante PME)** han elaborado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación por motivo de identidad de género, orientación sexual, modelos de familia o formas de convivencia, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la organización y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la organización.

Desde este convencimiento se ha concebido el **Plan de Igualdad del PME** para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la organización. Todo ello en base a los siguientes motivos:

- La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores/as. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.
- La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos.

Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por

cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales.

Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la organización.

- La apuesta de la organización por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

- El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la organización va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

La competencia ha aumentado por lo que se necesita seguir mejorando para mantener la competitividad: atraer, retener y motivar al personal es clave para conseguirlo.

La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

No cabe duda de que el modelo de gestión aplicado en la organización quedaría incompleto si no se incluyera un sistema de Gestión para la Igualdad de Oportunidades que defina los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, responsabilidades, etc.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El propósito del presente documento es presentar y describir el plan de igualdad de aplicación al **PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME) DEL AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA**.

Este Plan lo acuerda conjuntamente el PME con la Comisión Negociadora creada a tal efecto y compuesto de manera paritaria por 6 representantes de la entidad y 5 representantes de los trabajadores/as. (Anexo II Comisión Negociadora).

D^a. Cecilia Gutiérrez Lázaro	Presidenta del Patronato Municipal de Educación (o persona en que se delegue la Presidencia del PME)
D ^a . Cristina García Viñas	Concejal del Grupo municipal Regionalista.
D ^a . Marta Fernández Teijeiro	Concejal del Grupo municipal Popular
D. Iván Martínez Fernández	Concejal del Grupo municipal ACPT
D ^a Blanca Rosa Gómez Morante	Concejal de Torrelavega SI
D. César Ricciardiello Llamosas	Concejal de Ciudadanos
D ^a . Esperanza Cos Rada	Delegada de personal de Anjana y SEE, de UGT
D. Pablo Ortega García	Vocal del Comité de Empresa SERCA de CCOO
D. José Antonio del Hoyo Gómez	Vocal del Comité de Empresa SERCA, de CCOO
D. D. Ricardo Martínez Quevedo	Vocal del Comité de Empresa SERCA de CCOO
D. Emilio Saiz Herrera	Vocal del Comité de Empresa SERCA de USO

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El alcance del **Plan de Igualdad del Patronato Municipal de Educación (PME)** del Ayuntamiento de Torrelavega, se aplica a todo el personal que forma parte del PME y que está compuesto por las siguientes unidades:

- Servicio de Educación Especial (en adelante SEE)
- Escuela Municipal de Educación Infantil ANJANA (en adelante ANJANA).
- Centro especial de empleo SERCA (en adelante SERCA).

El **PME** organismo público perteneciente al Ayuntamiento de Torrelavega, con personalidad jurídica y constituida en forma de Fundación Pública, tiene por objeto y misión:

-OBJETO: El Patronato, tiene por objeto, en la medida que lo permitan sus recursos, las necesidades del Municipio en materia de educación que se enumeran a continuación, y sin perjuicio de las actividades que otros organismos de carácter regional o nacional desarrollen en este ámbito.

El Patronato dirigirá primordialmente su actuación:

- a. A la creación y mantenimiento de Escuelas Infantiles públicas.
- b. A la educación especial e integración laboral de las personas con discapacidad.
- c. Y en cualquier otra estructura educativa o cultural que se cree en lo sucesivo, y que se juzgue conveniente adscrito a esta Fundación por el Pleno de la Corporación

-MISIÓN: Será misión del PME fomentar la formación de los ciudadanos y ciudadanas más necesitados y el desarrollo de aquellas tareas educativas que cuenten con una menor dedicación de recursos por parte de otros organismos públicos y especialmente, para la consecución de los objetivos expresados.

Razón social:	PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME)		
C.I.F.:	G-39039193		
Domicilio social y centro fijo de trabajo:	Avda. de la Constitución, bajo interior s/n. 39300 Torrelavega, Cantabria		
Tfno. y fax.:	942 88 22 64		
Web:	http://www.pmetorrelavega.es	e-mail:	oficina@pmetorrelavega.es

Como **ANEXO I** se ofrece un organigrama funcional del PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACION (PME) y de su estructura organizativa.

El PME está compuesto por las siguientes tres entidades unidades a la misma razón social del Patronato:

1) SERVICIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL (SEE)

El Servicio de Educación Especial tiene como objetivo principal la atención a la población de Torrelavega, contribuyendo no sólo a la compensación de déficits, sino también a fomentar el bienestar y la calidad de vida de la ciudadanía.

Las actuaciones se dirigen a toda la población de Torrelavega e inciden de forma más directa y prioritaria en las personas y colectivos con necesidades especiales, tanto a nivel personal como social, con dedicación preferente a la infancia, pero cuyas actuaciones continúan en la vida adulta.

El SEE cuenta con programas específicos, que se encuentran agrupados en las siguientes categorías principales:

- Atención a la infancia y familia
- Atención a los adultos.

Para realizar estos servicios, el SEE cuenta con personal cualificado y especializado en áreas como la Psicología, Pedagogía, Terapeutas y logopedas, todo ello como factor integrador, basado en los principios de desarrollo general, tanto a nivel personal como social, que permita alcanzar a las personas adscritas a los programas una vida saludable, satisfactoria y autónoma.

SERVICIO DE EDUCACION ESPECIAL (SEE)			
Domicilio social y centro fijo de trabajo:	Avda. de la Constitución, bajo interior s/n. 39300 Torrelavega, Cantabria		
	Barrio Caseríos 134. 39317 Sierrapando-Torrelavega, Cantabria		
Tfno. :	942 882 264 / 942 800 870		
Web:	http://www.pmetorrelavega.es	e-mail:	oficina@pmetorrelavega.es

2) ESCUELA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL ANJANA

La Escuela Municipal de Educación Infantil **ANJANA**, que comenzó sus actividades en 1983, cubre aspectos sociales como la atención a la diversidad mediante programas concretos, además de los aspectos educativos, ambos recogidos en el proyecto del centro. Las actividades de la escuela, se centran en el primer ciclo de educación Infantil.

La Escuela Municipal de Educación Infantil **ANJANA**, cuenta con dos aulas para niños/as de 1 año y 2 aulas para niños/as de 2 años, con personal cualificado para atender estas cuatro aulas.

ESCUELA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL ANJANA			
Domicilio social y centro fijo de trabajo:	Avda. de la Constitución, bajo interior s/n. 39300 Torrelavega, Cantabria		
Tfno. :	942 881 133		
Web:	http://www.pmetorrelavega.es	e-mail:	eimanjana@pmetorrelavega.es

3) CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO SERCA

SERCA es un Centro Especial de Empleo fundado hace más de 35 años en el seno del Patronato Municipal de Educación del Ayuntamiento de Torrelavega. Se inscribe como Centro de Iniciación Productiva el 20 de mayo de 1983 y se transforma en Centro Especial de Empleo el 17 de abril de 1984, registrándose con el número 194 en la Secretaría General del Fondo Nacional de Protección al Trabajo. Desde entonces se mantiene en continua evolución, organizándose en distintas áreas supervisadas, coordinadas y dependientes de su Directora. Este proceso de constante evolución ha transformado las actividades desarrolladas por SERCA diversificándolas hasta su actual configuración para la prestación de los siguientes servicios:

- Restauraciones ambientales; construcción y mantenimiento de jardines públicos y privados.
- Prestación de servicios de cuidado y conservación de Instalaciones Municipales;
- Trabajos de cultivos: producción de planta ornamental, forestal y de temporada.
- Formación y preparación para el empleo. Educación Ambiental.

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO SERCA			
Domicilio social y centro fijo de trabajo:	B° Los Caseríos, 134, 39317, Torrelavega (Cantabria)		
Tfno. :	942 80 08 70		
Web:	http://www.pmetorrelavega.es	e-mail:	serca@pmetorrelavega.es

El presente Plan es el primer Plan de Igualdad de la entidad y será de afectación a la totalidad de la plantilla contratada tanto presente como futura del PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME) y de todas las unidades comentadas anteriormente (SEE, ANJANA Y SERCA), así como del personal directivo.

Este Plan de Igualdad es específico para los centros de trabajo donde la organización presta sus servicios, que se han detallado en la presentación, dentro de la Comunidad de Cantabria y del ámbito municipal del Ayuntamiento de Torrelavega.

La duración del Plan de Igualdad será de cuatro años. Entrará en vigor desde su firma el día 02/09/2022 y estará vigente hasta el 01/09/2026.

Previo a la finalización del Plan de Igualdad se establecen los siguientes plazos:

- Seis meses antes de su finalización se comenzarán las negociaciones para elaborar el nuevo Plan de Igualdad.
- Dos meses antes de la finalización del Plan se procederá a la evaluación del mismo.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada uno de los objetivos.

4. DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- **Instrumental:** no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- **Aplicado:** es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la organización.
- **Flexible:** el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- **Dinámico:** deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la organización y estructura organizativa.
- Características del personal
- Acceso a la organización
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la organización
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la organización

La realización de un diagnóstico en la organización nos puede servir para:

- Conocer el nivel de igualdad de oportunidades en la organización.
- Detectar posibles diferencias en las prácticas de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o se dirigen a hombres.
- Averiguar las necesidades, opiniones y expectativas de la plantilla.
- Saber si es necesario realizar acciones de sensibilización entorno a la igualdad de oportunidades en los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- Conocer si se producen discriminaciones por razón de sexo, en la selección de personal, la formación, la evaluación, la retribución, la comunicación interna, etc., y ver si se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres en la organización.
- Conocer los problemas y las necesidades que tiene los trabajadores de la organización para conciliar el trabajo con la vida privada, y estudiar las posibles medidas a adoptar.

Las principales técnicas que se pueden utilizar para la recogida de información sobre la plantilla son:

- Explotación de los datos estadísticos disponibles
- Encuesta o cuestionario
- Entrevista individual
- Entrevista colectiva y grupos de discusión
- Análisis de información escrita (convenio, normas internas...)
- Análisis de problemáticas individuales.

Evidentemente la elección de la técnica o técnicas a utilizar dependerá de qué información deseamos recoger, de los recursos humanos y materiales disponibles y de las características de cada organización.

Las encuestas, por ejemplo, permiten obtener información genérica referida a un grupo amplio de personas y la información obtenida es susceptible de ser tratada estadísticamente. Las entrevistas y los grupos de discusión, por el contrario, aportan una gran cantidad de información de carácter cualitativo, pero, al requerir una inversión importante de tiempo y dedicación, es necesario limitarlas a un grupo más reducido de personas.

Para el diagnóstico inicial del **PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME)** se ha procedido a la explotación de los datos estadísticos disponibles. Para ello se han recogido los siguientes datos:

a) Características de la plantilla:

- Distribución de la plantilla por sexo.
- Distribución de la plantilla por edades.
- Distribución de la plantilla por antigüedad en la organización.
- Distribución por tipo de contrato.
- Distribución por nivel de estudios.
- Distribución de la plantilla por bandas salariales.

b) Evolución de la plantilla:

- Incorporaciones
- Bajas

c) Responsabilidades Familiares.

- Encuesta a los trabajadores para conocer la opinión del personal de la organización en relación con la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El formato de encuesta utilizado está recogido en el Anexo III Modelo de Encuesta Plan de Igualdad.
- Análisis de información escrita (convenio, normas internas...)

- Estudio del convenio, estatutos y otras normas internas que se utilizan en el organismo público.

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

Resumidamente, se adjunta (**Anexo IV Informe Diagnóstico inicial**) una serie de datos y gráficos, segregados por sexo, que explican y visibilizan la situación laboral de los trabajadores/as del PME. Conocer y señalar estas diferencias y su significado, es el paso inicial e imprescindible para abordar la reflexión crítica que concluya en acciones dirigidas a conseguir la igualdad perseguida.

Las conclusiones de este Diagnóstico son las siguientes:

1) CONDICIONES GENERALES DE LA PLANTILLA



La plantilla en 2021 ha sido de 152 personas, de las cuales 125 son hombres lo que representa el 82,44% y de 27 mujeres lo que supone el 17,76%. Hay 3 centros de trabajo.

Los datos muestran, que en el caso de las mujeres un 17,11% dispone de contrato fijo y el 18,42% contrato temporal, sobre el total de cada tipo de contrato.

En el caso de los hombres, un 82,89% tiene contrato fijo y un 81,58% contrato temporal, sobre total de tipo de contrato. El tipo de contratación mayoritaria en el PME es la contratación indefinida a tiempo completo (ordinaria), si bien es mayoritaria en el grupo “hombres”. En el caso de las mujeres, la contratación es de idénticas proporciones para los contratos indefinidos a tiempo completo y de duración determinada a tiempo completo.

El resto de tipos de contrataciones más abundantes, es para los contratos de duración determinada (obra-servicio), duración determinada (circunstancias producción) y duración determinada (interinidad). En relación al tiempo de la jornada de contratación en fijos, se aprecia que en ambos grupos la mayoría de los contratos fijos son a tiempo completo.

La contratación a tiempo parcial es minoritaria en la empresa, si bien en el grupo de mujeres se obtiene un resultado de una mujer en contratación fija a tiempo parcial. En el caso de los hombres no hay ninguno que tenga una contratación a tiempo parcial fija en los datos obtenidos.

La edad de la plantilla de forma global (contratos fijos y temporales), son mayoritarios en el grupo de mayor de 46 años. Asimismo, es de importancia el grupo de 30 a 45 años. La presencia de grupos más jóvenes en la empresa es minoritaria tanto en mujeres como hombres. Se evidencia que la plantilla del PME está envejecida, con motivo de que existe alta estabilidad del empleo en la contratación fija y en el caso de contratos temporales, por razones de que la contratación se basa en los procedimientos de contratación pública de los organismos públicos.

Si observamos los datos sobre la antigüedad de la plantilla, en todas las bandas de antigüedad el porcentaje de hombres es claramente mayor al de las mujeres, si bien en la franja de “3 a 5 años” el porcentaje es del 50% para hombres y mujeres. Los casos más extremos se dan en las contrataciones menores a 6 meses (12,5% de mujeres) y mayor a 10 años (13,11% de mujeres). Los datos muestran un desequilibrio entre el número de hombres y mujeres distribuidos por antigüedad, a razón de 20 - 80 % respectivamente, proporcionalidad que se mantiene en casi todas las bandas sobre todo en las de mayor antigüedad.

Analizando la plantilla por categorías profesionales en el caso de mujeres, las categorías laborales en las tienen mayor presencia son “Grupo II-A2” (6), “Grupo III-C1” (5) y “Ayudante Especialista” (5).

Además en las categorías de “Encargado/a de Actividad”(2), “Jefe/a de Área”(1) y “Coordinación/Dirección”(2) tienen presencia exclusiva de mujeres.

-En el caso de los hombres, las categorías en las que son más abundantes son: “Ayudante” (38), “Ayudante especialista” (31).

Así mismo, tienen presencia exclusiva en las categorías de “Peón”(5), “Oficial de 2º”(13) y “Encargado de Área”(7).

Comparando de forma global, las mujeres ocupan los puestos técnicos superiores de forma predominante ante los hombres en las categorías comentadas, dado que para el resto de los casos, los hombres lideran cuantitativamente. Las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad en la empresa y los puestos con menor categoría son ocupados por hombres de forma mayoritaria.

Analizando la infrarrepresentación femenina en los 4 últimos años se concluye que la plantilla general de la empresa se ha mantenido estable durante los años 2018, 2019 y 2020 experimentando un notable aumento durante el último año, de 89 a 152 trabajadores/as. Este aumento ha sido más notable en la franja de hombres, de 68 a 125 (un 46%) que en la franja de mujeres, de 21 a 27 (un 33%). Este aumento de contratación se ha producido sobre todo en el Centro Especial de Empleo SERCA.

2) PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

Al ser una entidad vinculada al Ayuntamiento de Torrelavega, como entidad pública los procesos de selección de personal se deben regir por los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad y está sujeta a la legislación laboral del Estatuto Básico del Empleado Público, del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del propio centro.

Los procesos de selección realizados en el último año 2021 han sido para la contratación de personal temporal, a través de la formación de Bolsas de Empleo y Concurso- Oposición.

Estos procesos deben ser públicos y como tal se publican en el Boletín Oficial de Cantabria y en la página web de la entidad www.pmetorrelavega.es. Además también se hace público a través de sus redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tablones de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PME, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega. Los procesos de selección realizados en el último año 2021 han sido para la contratación de personal temporal, a través de la formación de Bolsas de Empleo y Concurso- Oposición.

Estos procesos deben ser públicos y como tal se publican en el Boletín Oficial de Cantabria y en la página web de la entidad www.pmetorrelavega.es. Además también se hace público a través de sus redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tabloneros de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PME, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega.

En 2021 se han incorporado un total de 36 hombres y 6 mujeres. Las incorporaciones han sido sólo para contratos de duración determinada eventual o interinidad, siendo más elevado el número de contratos de tipo eventual en el caso de los hombres y para las mujeres, exclusivamente de interinidad.

3) FORMACIÓN

En relación al nivel de estudios de la plantilla desagregada por el sexo, se obtiene que tanto en hombres como mujeres, el nivel de estudios mayoritario es la primera etapa de educación secundaria.

A medida que subimos en el nivel académico va subiendo el número de mujeres y bajando el de hombres, de forma que en enseñanzas superiores, las mujeres son ligeramente mayores cuantitativamente que el grupo de hombres.

De esta manera, el grupo hombres es mayoritario en las enseñanzas de primer ciclo, mientras que el grupo de mujeres es mayoritario en los estudios universitarios. De hecho, es en estas categorías superiores donde se exige este tipo de estudios.

Dado que hay un número significativo de personas de las cuales se desconoce su formación, sería una oportunidad de mejora disponer de un registro actualizado de la formación por sexo de la plantilla.

Respecto de la formación recibida por la plantilla en 2021, en base a los resultados obtenidos, la formación del 2021 ejecutada en PME, se centra en actividades administrativas, de seguridad y salud laboral y manejo de maquinaria (especialmente), además de algunos casos de desempeño ambiental. Como se observa en la distribución por sexos, del total de personas que han realizado cursos en el 2021 (totalizado 92 personas), un 15% han sido mujeres y el 84,78% han sido hombres. En términos absolutos, para la

totalidad de la plantilla, en el 2021 un total de 93,33% de las mujeres de plantilla han realizado formación. El 63,41% de los hombres sobre el total de plantilla, han realizado formación en el 2021.

De los cursos realizados, en términos generales se concluye que la formación en el ámbito administrativo y en seguridad/salud cobra especial importancia en el grupo mujeres. En el caso de los hombres, la formación está orientada al trabajo operativo y de manejo de maquinaria, que igualmente se puede agrupar en el campo de la seguridad y salud laboral. No se aprecia ningún tipo de formación del personal en material de igualdad de género o englobada dentro del Plan de Igualdad de la empresa. Es por ello, que se ha de reforzar la formación en estos términos para los próximos ejercicios, con alcance para todo el personal de empresa.

Respecto a los órganos de selección, se recogen en la Ley que regula el Estatuto Básico del Empleado Público una serie de garantías que pretenden reforzar los principios que rigen el acceso al desempeño de las funciones públicas. En lo que aquí interesa, se especifica expresamente que “los Tribunales de selección ha de tender a la paridad entre hombre y mujer”, para minimizar cualquier sesgo inconsciente por motivo de género.

La composición del Tribunal de selección se determina en las bases de cada convocatoria concreta y depende del personal técnico disponible en cada momento por lo que no se pueden conocer con anterioridad.

Los impresos necesarios para realizar la inscripción en las bolsas de empleo, así como cualquier documento adicional (p.e. modelo de declaración jurada) son facilitados a través de la página web del PME www.pmetorrelavega.es, siendo el impreso de solicitud el mismo que se utiliza habitualmente en el Ayuntamiento de Torrelavega.

Una vez concluido el proceso descrito en las bases, se forma la lista de contratación en orden según el resultado obtenido en las pruebas de bolsa de empleo. En el momento en que surja la necesidad se llama telefónicamente a las personas objeto de contratación por riguroso orden de puntuación en la bolsa de empleo.

4) PROMOCIÓN

En el caso de la promoción profesional, al igual que en la selección de personal, se rige por los mismos principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad y el procedimiento marcado será el de concurso–oposición por promoción interna.

Estos procesos están vinculados a las ofertas de empleo público de cada año. El último proceso de promoción interna está vinculado a la OEP del año 2020, aún pendiente de ejecutar y no se ha realizado ningún proceso de promoción en el año 2021.

La publicación de estos procesos se realiza, al igual que en las contrataciones, a través del B.O.C., página web del PME www.pmetorrelavega.es, redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tablones de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PATRONATO, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega.

5) AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta del Ministerio de Igualdad, con una valoración de puntos que va desde 143,90 puntos hasta 752 puntos.

El intervalo de sueldo mayoritario en la empresa, se sitúa entre los 14.001 y 18.000 €, tanto en el grupo de mujeres como de hombres, en las categorías de “Ayudante especialista” para las mujeres y “Ayudante” en el caso de los hombres.

El intervalo de sueldo máximo, es favorecedor para el grupo de las mujeres siendo de 8 mujeres y 6 hombres, en esta banda salarial más alta.

La banda salarial en la empresa de forma mayoritaria, se sitúa entre los 14.001€ y 30.000€, para ambos grupos de mujeres y hombres. Analizando la brecha salarial por categorías ninguna categoría supera el 25% de diferencia salarial.

6) CONDICIONES DE TRABAJO

La jornada en el PME es de 1642 h. anuales. En todos los puestos aplica en lo posible la *jornada continua y de lunes a viernes* pero esta distribución depende de las necesidades propias de cada servicio. la gran parte de la plantilla, un 76%, tiene un horario contínuo de

mañana. En ambos sexos el porcentaje es alto, aunque en el caso de los hombres, un 80 % tienen este horario, mientras las mujeres se reparten entre este tipo de horario, un 59 % y el horario a turnos, un 33%. El caso de horas extraordinarias y complementarias no se contempla. Si en algún caso, se diese el caso justificado por necesidad del servicio, se compensan con horas de trabajo de manera pactada con el trabajador.

El trabajo realizado en todos los ámbitos y departamentos es presencial. Otras modalidades de trabajo, como es el teletrabajo, se aplica de manera muy excepcional en momentos muy puntuales, como por ejemplo la pandemia (2020 – 2021), y en puestos muy concretos del área de administración. Podemos decir que su uso dentro de la forma de trabajo dentro del PME no es relevante. Por este motivo, no existe un protocolo definido de desconexión digital.

En materia de PRL existen protocolos de riesgo en el embarazo y en el periodo de lactancia. En todos los casos en los que se ha producido extinción del contrato en el año 2021 ha sido por:

- Expiración del tiempo convenido: contratos de duración determinada
- Incorporación del trabajador/a: en los casos de contratos de sustitución por IT.
- Jubilación del trabajador/a: por cumplimiento de la edad de jubilación en el caso de la persona que se jubila, y por el mismo motivo en el caso de que sea jubilación parcial y haya una persona en la modalidad de contrato relevo.
- Incapacidad permanente absoluta del trabajador/a.

Respecto al tiempo de permiso retribuido, el 92,2 % es solicitado por hombres y un 7,78% por mujeres. Recordemos que la plantilla está constituida por un 82% de hombres y un 17,8% de mujeres, por eso esta diferenciación tan abultada.

Los permisos más utilizados, son los correspondientes a la utilización de las horas sindicales. Estos son solicitados por un total de 6 personas, todos ellos hombres y se corresponde con el 36,45 % del tiempo total de permisos.

Si obviamos este permiso, vemos que los más solicitados son los de permisos para asistencia al médico. Estos permisos son muy abundantes en número pero menos en cuanto a tiempo ya que solo se utiliza el tiempo indispensable para acudir a consulta.

En el año 2021, los permisos más solicitados por hombres son: horas sindicales, consulta médica, compensación de horas de trabajo y hospitalización de un familiar, reuniendo el 86% de los permisos.

En el caso de las mujeres, los permisos más solicitados han sido: asistencia al médico, matrimonio, hospitalización de un familiar y compensación de horas de trabajo, reuniendo éstos el 95 % de los permisos solicitados por ellas.

Para completar este apartado, hemos comparado también los permisos según antigüedad y categoría profesional: los permisos son más utilizados por el personal fijo con más de 10 años de antigüedad, seguidos por los de 1 a 3 años. En cuanto a la categoría, los permisos son más utilizados por la categoría de “oficiales de 1ª”, seguidos de la de “ayudante”.

En el caso de las excedencias, no se ha solicitado ninguna en el ejercicio 2021.

7) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Como hemos señalado anteriormente, en el PME se aplican dos convenios colectivos.

Los permisos que se han solicitado y concedido por motivo de conciliación son los siguientes:

- Reducción de jornada: 1 caso, una mujer:
- Flexibilidad horaria: 2 casos, dos mujeres:
- Paternidad y lactancia: 1 caso, un hombre:

Es decir, han solicitado estas medidas 4 trabajadores/as, 3 de ellas han sido mujeres y uno un hombre, todos ellos en el centro especial de empleo.

Este dato es llamativo, ya que a pesar de la mayoría numérica de hombres en la empresa, las medidas de conciliación relacionadas con el ajuste horario para el cuidado de los menores, son solicitadas por mujeres, siendo el permiso de paternidad y lactancia el único ejercido por algún hombre. Señalar también que esta conciliación se solicita en puestos de gerencia o administrativos con titulación universitaria.

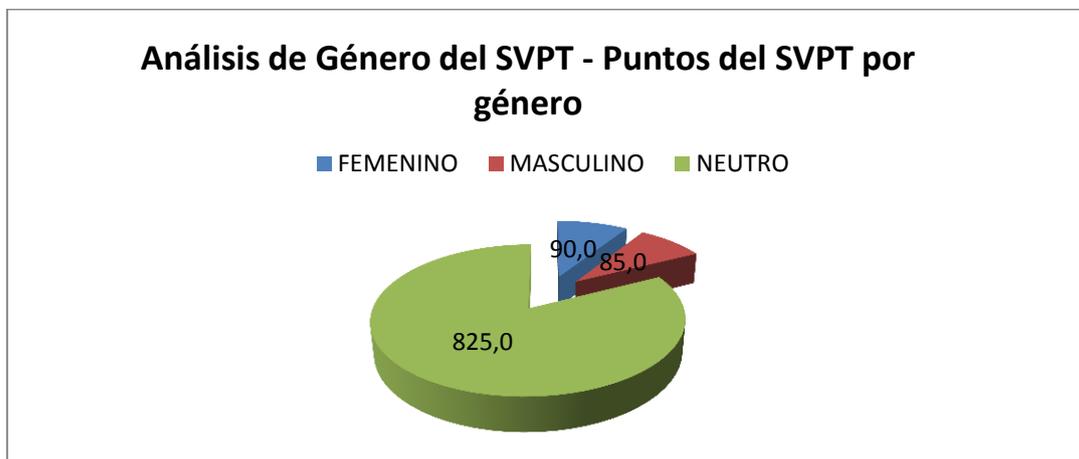
8) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Actualmente no hay ningún procedimiento instaurado en el PME que nos indique la existencia o no de casos de acoso, ni tampoco ningún procedimiento de actuación en caso de detectarse alguno.

Por tanto, una de las medidas propuestas será la elaboración de un Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo consensado dentro de la Comisión Negociadora.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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



Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	5	15,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	NEUTRO	5	15,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Atención al cliente	FEMENINO	15	45,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	NEUTRO	25	87,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	35	122,50
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Riesgos laborales	NEUTRO	50	50,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	50	125,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	50	125,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes y fines de semana	MASCULINO	25	25,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidades comunicativas y gestión de conflictos	FEMENINO	15	45,00

CONTROL REPARTO:		SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES		100	300,00
B. RESPONSABILIDAD		100	350,00
C. ESFUERZO		100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO		100	100,00
			1000,00

Se ha procedido a valorar 17 puestos de trabajo con la herramienta del Ministerio. Puntos asignados según la valoración de puestos de trabajo.

P01	Coordinación/Dirección	752,53
P02	Grupo II-A2	642,94
P03	Jefe/a de Área	620,70
P04	Encargado/a de Área	537,96
P05	Grupo III-C1	497,40
P06	Encargado/a de Actividad	447,09
P07	Oficial 1ª	405,81
P08	Oficial 2ª	299,50
P09	Oficial 3ª	176,28
P10	Ayudante especialista (municipales)	162,79
P11	Ayudante especialista jardinería	143,09
P12	Ayudante	117,74
P13	Peón	117,74
P14	Encargado/a Area	537,96
P15	Administrativo	317,22
P16	Encargado/a Area	530,62
P17	Oficial	252,02

En el cálculo, se ha utilizado la base de datos de personal fijo - eventual de la plantilla, según su categoría laboral, de forma individualizada por trabajador/a y el salario total bruto anual que percibe.

Los resultados obtenidos por categoría profesional y sexo, se muestran en el cuadro a continuación

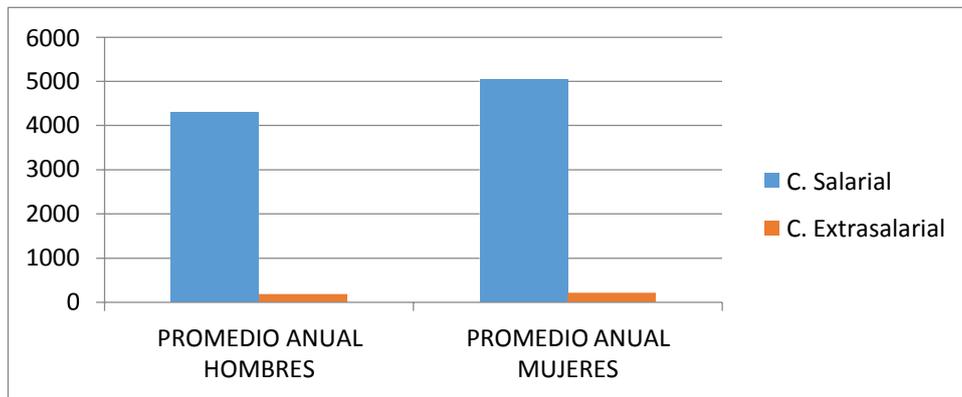
Retribuciones totales anual

Retribución total anual	Brecha
PEON	N/A
AYUDANTE	-3,30%
AYUDANTE ESPECIALISTA	6,69%
OFICIAL 3ª	9,26%
OFICIAL 2ª	N/A
OFICIAL 1ª	12,36%
ENCARGADO ACTIVIDAD	N/A
Grupo III-C1	19,33%
ENCARGADO AREA	N/A
JEFE AREA	N/A
Grupo II-A2	6,24%
COORDINACION/DIRECCION	N/A

N/A*(no es posible realizar la comparativa dado que o bien no hay mujeres o bien no hay hombres en ese puesto)

RESUMEN GLOBAL POR RETRIBUCIONES EN PME		
	MUJERES	HOMBRES
Menos de 7.200€	0	0
7.201€-12.000€	0	0
12.001€-14.000€	0	0
14.001€-18.000€	9	59
18.001€-24.000€	2	43
24.001€-30.000€	6	15
30.001€-36.000€	2	2
Más de 36.000€	8	6
TOTAL	27	125

Análisis complementos salariales y extrasalariales por sexo



-El intervalo de sueldo máximo, es favorecedor para el grupo de las mujeres siendo de 8 mujeres y 6 hombres, en esta banda salarial más alta.

-La banda salarial en la empresa de forma mayoritaria, se sitúa entre los 14.001€ y 30.000€, para ambos grupos de mujeres y hombres.

Aunque la media aritmética de retribuciones totales efectivas de la empresa supera el 25% de diferencia a favor de las mujeres, no se detecta que esta diferencia sea discriminatoria ya que se debe entre otras cosas a que no hay hombres en el puesto de coordinador, dirección, encargado de actividad, jefe de área, puestos totalmente feminizados, por lo que no es necesario realizar ningún plan corrector de esta brecha al estar justificada la diferencia salarial. Por consiguiente las diferencias observadas son determinadas por factores justificables debido a cuestiones que no tienen que ver con el género y por lo tanto no suponen una discriminación directa, al no haber en todos los puestos hombres y mujeres la comparativa y la brecha que arroja no se debe a un componente discriminatorio por razón de sexo. En la comparativa en el resto de puestos de trabajo en los que hay mujeres y hombres la brecha es inferior al 25%, siendo únicamente destacable la brecha del 19,33% a favor de los hombres en el puesto Grupo III. Respecto al análisis retributivo por complementos salariales existe una brecha del 17,2% a favor de las mujeres en los complementos salariales y del 16,74% a favor de las mujeres en los complementos extrasalariales.

5. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En el presente apartado y en relación a las medidas propuestas del Plan de Igualdad, se da cumplimiento a los siguientes puntos:

- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida: se han priorizados las medidas y objetivos a implantar, así como una definición de objetivos que se ajustan a la dimensión organizativa y de control/seguimiento del Plan de Igualdad.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación por cada una de las medidas y objetivos propuestos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido, procedimiento de modificación para solventar posibles discrepancias.

La Dirección y la Comisión Negociadora del PME, una vez analizados los resultados del diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores/as de la organización, han acordado fijar 5 medidas fundamentales del plan de igualdad, éstas son las siguientes:

ID	Priorización	MEDIDAS
1	Alta	Sensibilizar y formar en materia de igualdad al personal
2	Media	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes, tanto externas como internas (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
3	Media	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de selección de SERCA, tanto a nivel interno como externo (participación en asociaciones de discapacitados, asociaciones de la mujer, otros colectivos).
4	Baja	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad. Considerando además las peculiaridades personales de discapacidad.
5	Alta	Aplicar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o al acoso por razón de sexo.

A continuación, se desarrollan cada una de las medidas propuestas, las acciones a realizar, necesidad de medios humanos y materiales, cronograma de actuación y el objetivo perseguido con la medida.

* Prioridad de las medidas: En la página 32 se establece en el cronograma de acciones la prioridad de cada una de las medidas en colores: color verde prioridad alta, color azul media, color naranja prioridad baja.

ID 1: SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD AL PERSONAL						
OBJETIVO				RECURSOS ASOCIADOS		
Conseguir la difusión y sensibilización en la plantilla de las condiciones y accesibilidad del Plan de Igualdad a todo el personal				Humanos internos (UAAP)		
Acciones	Responsable	Calendario y priorización				
		2022	2023	2024	2025	2026
Elaborar Plan de Formación con alcance para toda la plantilla	UAAP EXTERNA	3º Trimestre				
Análisis de las necesidades en materia formativa para cada categoría de la empresa	UAAP EXTERNA	4º Trimestre				
Impartición de formación en igualdad a toda la plantilla (20 h. en 4 años)	UAAP EXTERNA		1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre	1º Trimestre
Realizar nuevamente la encuesta a todo el personal y comparación de resultados.	UAAP EXTERNA					3º Trimestre

ID 2: REVISAR Y ACTUALIZAR LAS PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN EXISTENTES, TANTO EXTERNAS COMO INTERNAS (ANUNCIOS, PARTES DE TRABAJO, DEMANDAS DE EMPLEO, VACANTES INTERNAS) PARA INCORPORAR UN LENGUAJE NEUTRO Y ELIMINAR ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.						
OBJETIVO				RECURSOS ASOCIADOS		
Garantizar la comunicación en la empresa verbal o escrita de forma igualitaria				Humanos internos (UAAP)		
Acciones	Responsable	Calendario y priorización				
		2022	2023	2024	2025	2026
Establecer protocolo/instrucción técnica para ejecución de la comunicación interna/externa en términos igualitarios	UAAP		1º Trimestre			
Anualmente, evaluar el grado de cumplimiento del protocolo de comunicación	UAAP		3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre

ID 3: DISEÑAR PROGRAMAS DE INFORMACIÓN Y MOTIVACIÓN PARA IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PME (EN ESPECIAL DE SERCA), TANTO A NIVEL INTERNO COMO EXTERNO (PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES DE DISCAPACITADOS, ASOCIACIONES DE LA MUJER OTROS COLECTIVOS).						
OBJETIVO			RECURSOS ASOCIADOS			
Conseguir aumentar la paridad cuantitativa de mujeres y hombres en el total de la plantilla			Humanos internos (UAAP)			
Acciones	Responsable	Calendario y priorización				
		2022	2023	2024	2025	2026
Diseñar campaña de comunicación para promover la participación.	UAAP EXTERNA		1º Trimestre			
Analizar las asociaciones sectoriales operantes en Torrelavega y en su caso, a nivel de Comunidad autónoma, tales como asociaciones de la mujer, discapacitados, etc.	UAAP		1º Trimestre			
Contactar y estudiar las posibilidades de colaboración con esas asociaciones para promoción de la participación de la mujer.	UAAP		1º Trimestre			
Revisión del lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personas para asegurar su objetividad	UAAP	4º Trimestre	Revisión previa proceso	Revisión previa proceso	Revisión previa proceso	Revisión previa proceso
Crear un registro informático de la plantilla que permita comparar anualmente la misma por sexo y puesto de trabajo	UAAP	4º Trimestre				
Actualizar la valoración de puestos de trabajo conforme a la nueva herramienta publicada por el Ministerio de Igualdad	UAAP			1º Trimestre		
Informe anual a la Comisión Negociadora de los procesos de selección y promoción por sexo, puesto de trabajo, categoría, puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada, valorar los motivos por los cuales las mujeres no han podido acceder, analizando las barreras existentes para las mujeres y poder minimizarlas.	UAAP		3º Trimestre	3ª Trimestre	3ª Trimestre	3ª Trimestre
Análisis de los resultados obtenidos (% incremento de participación de la mujer en procesos de selección)	UAAP		Cuando se realicen procesos de selección			
Retroalimentación de los resultados anuales, para mejora del programa en los siguientes años	UAAP COMISION		3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre

ID 4: GARANTIZAR QUE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN SEAN CONOCIDOS Y ACCESIBLE POR TODA LA PLANTILLA, INDEPENDIEMENTE DEL SEXO, MODALIDAD CONTRACTUAL O ANTIGÜEDAD. CONSIDERANTO ADEMÁS LAS PECULIARIDADES PERSONALES DE DISCAPACIDAD.						
OBJETIVO					RECURSOS ASOCIADOS	
Promover la utilización de las medidas de conciliación y hacerlas accesibles independientemente del sexo.					Humanos internos (UAAP)	
Acciones	Responsable	Calendario y priorización				
		2022	2023	2024	2025	2026
Realización y difusión entre la plantilla de un díptico que recopile las medidas de conciliación del convenio colectivo y las mejoras del plan	UAAP EXTERNA		Tras aprobación nuevo convenio			
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos y por cuidado de familiares hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad durante 3 años y reserva de puesto de trabajo durante los 18 primeros meses.	COMISIÓN	Tras aprobación del Plan				
Informar de los cursos de formación al personal que se encuentre en permiso por nacimiento o excedencia por cuidado de menores o familiares para que puedan asistir.	UAAP	Tras aprobación del Plan				
Informe anual de las peticiones de conciliación solicitadas por hombres y mujeres, en el que aparezcan las concedidas y las denegadas.	UAAP		3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre

ID 5: APLICAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.						
OBJETIVO					RECURSOS ASOCIADOS	
Implantación y seguimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el PME					Humanos internos (UAAP)	
Acciones	Responsable	Calendario y priorización				
		2022	2023	2024	2025	2026
Implantar canales de comunicación de acoso sexual o por razón de sexo asociados al Protocolo	UAAP COMISIÓN	3º Trimestre				
Impartir formación de 30 h. sobre acoso sexual o por razón de sexo para las personas miembros que participen en la investigación de las denuncias.	UAAP EXTERNA	4º Trimestre				
Realizar un díptico que recoja los derechos laborales de las víctimas de violencia de género	UAAP EXTERNA		1º Trimestre			
Impartir 20 horas en sesiones de información y sensibilización a toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual de PME	UAAP EXTERNA	4º Trimestre	4º Trimestre	4º Trimestre	4º Trimestre	
Registrar y analizar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo producidos en la empresa.	UAAP	Todo el año				
Se estudiará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo, cambio de turno, jornadas flexibles, teletrabajo...para víctimas de violencia de género, hasta que normalice su situación.	COMISIÓN	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia
Permiso no retribuido pero con reserva de puesto de trabajo máximo 6 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género a contar desde el fin de la suspensión del contrato de 18 meses establecida por el art 48.8 del Estatuto de los trabajadores.	COMISIÓN	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia	Desde la firma del plan y durante su vigencia
Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico al trabajador/a víctima de acoso sexual o por razón de sexo.	UAAP	Todo el año				
Informe anual de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	UAAP	4º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre
Revisión adecuación del Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo.	UAAP		3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre	3º Trimestre

INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME)				
Área Intervención	Indicador	Cálculo	Frecuencia	Responsable
Selección y Contratación	% de mujeres Contratadas % de hombres contratados	$(\text{N}^\circ \text{ mujeres contratadas} \times 100) / \text{contrataciones realizadas}$ $(\text{N}^\circ \text{ hombres contratados} \times 100) / \text{contrataciones realizadas}$	Anual	UAAP/COMISION
Retribución	Retribución media por nivel	$(\text{Retribución media mujeres nueva incorporación}) / (\text{Retribución media hombres nueva incorporación}) = \text{ó} > 1$	Anual	UAAP/COMISION
Formación	Nº horas formación por Trabajador/a	$(\text{N}^\circ \text{ hs formac. por trabajadora}) / (\text{N}^\circ \text{ hs formac. por trabajador}) = \text{ó} > 1$	Anual	UAAP/COMISION
Conciliación	% Trabajadores/as con medidas de conciliación	$(\text{trabajadores con medidas de conciliación} / \text{total plantilla anual año}) \times 100$	Anual	UAAP/COMISION
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	implantación del procedimiento	Si/ No	Anual	UAAP/COMISION
Sensibilización, Comunicación y formación en Igualdad	% de medidas implantadas	$(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100) / \text{Total medidas propuestas}$	Anual	UAAP/COMISION

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Medidas	2022	2023	2024	2025	2026
Elaborar Plan de Formación con alcance para toda la plantilla					
Análisis de las necesidades en materia formativa para cada categoría de la empresa					
Impartición de formación en igualdad a toda la plantilla (20 h. en 4 años)					
Realizar nuevamente la encuesta a todo el personal y comparación de resultados.					
Establecer protocolo/instrucción técnica para ejecución de la comunicación interna/externa en términos igualitarios					
Anualmente, evaluar el grado de cumplimiento del protocolo de comunicación					
Diseñar campaña de comunicación para promover la participación.					
Analizar las asociaciones sectoriales operantes en Torrelavega y en su caso, a nivel de Comunidad autónoma, tales como asociaciones de la mujer, discapacitados, etc.					
Contactar y estudiar las posibilidades de colaboración con esas asociaciones para promoción de la participación de la mujer.					
Revisión del lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personas para asegurar su objetividad					
Crear un registro informático de la plantilla que permita comparar anualmente la misma por sexo y puesto de trabajo					
Actualizar la valoración de puestos de trabajo conforme a la nueva herramienta de valoración de puestos de igual valor.					
Informe anual a la Comisión Negociadora de los procesos de selección y promoción por sexo, puesto de trabajo, categoría, puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada, valorar los motivos por los cuales las mujeres no han podido acceder, analizando las barreras existentes para las mujeres y poder minimizarlas.					
Análisis de los resultados obtenidos (% incremento de participación de la mujer en procesos de selección)					

Medidas	2022	2023	2024	2025	2026
Retroalimentación de los resultados anuales, para mejora del programa en los siguientes años					
Realización y difusión entre la plantilla de un díptico que recopile las medidas de conciliación del convenio colectivo y las mejoras del plan					
Excedencia voluntaria por cuidado de hijos y por cuidado de familiares hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad durante 3 años y reserva de puesto de trabajo durante los 18 primeros meses.					
Informar de los cursos de formación al personal que se encuentre en permiso por nacimiento o excedencia por cuidado de menores o familiares para que puedan asistir.					
Informe anual de las peticiones de conciliación solicitadas por hombres y mujeres, en el que aparezcan las concedidas y las denegadas.					
Implantar canales de comunicación de acoso sexual o por razón de sexo asociados al Protocolo					
Impartir formación de 30 h. sobre acoso sexual o por razón de sexo para las personas miembros que participen en la investigación de las denuncias.					
Realizar un díptico que recoja los derechos laborales de las víctimas de violencia de género					
Impartir 20 horas en sesiones de información y sensibilización a toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual de PME					
Registrar y analizar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo producidos en la empresa.					
Se estudiará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo, cambio de turno, jornadas flexibles, teletrabajo...para víctimas de violencia de género, hasta que normalice su situación.					
Permiso no retribuido pero con reserva de puesto de trabajo máximo 6 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género a contar desde el fin de la suspensión del contrato de 18 meses establecida por el art 48.8 del Estatuto de los trabajadores."					
Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico al trabajador/a víctima de acoso sexual o por razón de sexo.					
Informe anual de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo					
Revisión adecuación del Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo.					

En relación al seguimiento y la evaluación de los indicadores propuestos, permitirán conocer el desarrollo del plan de igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y tras su desarrollo e implantación.

Tanto el seguimiento como la evaluación se realizarán de forma periódica por la Comisión Negociadora, quedando esa periodicidad recogida en el calendario de actuaciones/revisiones del plan de igualdad que se sucedan.

	2022											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												X
Evaluación Intermedia												

	2023											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento						X						X
Evaluación Intermedia												

	2024											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento						X						X
Evaluación									X			

	2025											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento						X						X
Evaluación												

	2026											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento						X						
Evaluación Final										X		

La finalidad general del seguimiento y la evaluación, es la de valorar la adecuación de las acciones realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos, de forma que:

- Se conozca el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, orientados a las metas en resultados y corrección de desviaciones detectadas.
- Analizar el desarrollo del plan: dificultades encontradas, cambios producidos en las acciones o calendario, nivel de desarrollo de las acciones, etc.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

6. MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

Entre estos medios están: las oficinas necesarias para reuniones, material de oficina, bases de datos, consultores para realización del Plan de igualdad y consultar dudas (si se precisa), equipos informativos necesarios y todo aquellos recursos que el Comité de igualdad necesite.

Las personas implicadas en la realización de la puesta en marcha y la implantación del presente Plan de Igualdad son las personas integrantes de la Dirección y la Comisión Negociadora, quedando responsables de la coordinación y seguimiento de la ejecución de dicho Plan.

Las horas de reunión de la Comisión Negociadora se computarán como tiempo de trabajo.

7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ÓRGANO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión Negociadora está compuesto por:

D^a. Cecilia Gutiérrez Lázaro	Presidenta del Patronato Municipal de Educación (o persona en que se delegue la Presidencia del PME)
D ^a . Cristina García Viñas	Concejal del Grupo municipal Regionalista.
D ^a . Marta Fernández Teijeiro	Concejal del Grupo municipal Popular
D. Iván Martínez Fernández	Concejal del Grupo municipal ACPT
D ^a Blanca Rosa Gómez Morante	Concejal de Torrelavega SI
D. César Ricciardiello Llamosas	Concejal de Ciudadanos

D ^a . Esperanza Cos Rada	Delegada de personal de Anjana y SEE, de UGT
D. Pablo Ortega García	Vocal del Comité de Empresa SERCA de CCOO
D. José Antonio del Hoyo Gómez	Vocal del Comité de Empresa SERCA, de CCOO
D. D. Ricardo Martínez Quevedo	Vocal del Comité de Empresa SERCA de CCOO
D. Emilio Saiz Herrera	Vocal del Comité de Empresa SERCA de USO

La Comisión Negociadora tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

- Reuniones: se reunirá de forma ordinaria dos veces al año (segundo y último trimestre), tras las acciones anuales de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes y pudiendo asimismo emplazar ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- Acuerdos: los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Funciones de la Comisión Negociadora:

- Realizar el informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.
- Proponer la revisión de medidas a la comisión negociadora.
- Analizar el impacto del plan de igualdad en la política de recursos humanos de la empresa.
- Conocer y emitir informe en caso de conflictos en la interpretación o aplicación de alguna medida del plan.

8. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del PME elaborará con una periodicidad anual informes de evaluación en relación con cada una de las medidas fijadas en el Plan de Igualdad, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de estas. En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Este informe de seguimiento contará con la siguiente información:

- Información de resultados para cada área de actuación.
- Información sobre el proceso de implantación.-
- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.
- Información sobre impacto.
- Avances de la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.
- Conclusiones y propuestas.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras

nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- 1.- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del Plan.
- 2.- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considera necesaria para la realización de la evaluación.

Todos los miembros de la Comisión Negociadora, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las medidas del presente Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera substancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en el plan y en los sistemas de seguimiento serán negociados en la Comisión Negociadora indicando en las actas los cambios acordados previa justificación de dichos cambios, ya sea porque alguna medida se considere no aplicable por no garantizar los objetivos previstos y porque se considere necesario introducir alguna medida de mejora

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de

seguimiento, constando así en el acta oportuna. En caso de discrepancia las partes acudirán a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral (orecla).

10. REFERENCIAS

Normativa Nacional

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

La ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación busca la plena igualdad, conteniendo 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre hombres y mujeres.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 712/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Normativa Autonómica:

El Estatuto de Autonomía de Cantabria en su artículo 5.2 establece que: «Corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

En el Artículo 63 Igualdad de oportunidades y no discriminación, del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal se comprometen a garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad del **PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME)** surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

11. DEFINICIONES

- **Acciones positivas:** Son medidas específicas, para corregir situaciones patentes de desigualdad, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.
- **Comisión negociadora:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para

responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de igualdad:** El diagnóstico sobre la situación en la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la organización con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con

respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Permisos parentales:** Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.
- **Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).
- **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las personas de un género, raza o edad en particular.

- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

FICHA SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Modelo de informe de evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

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

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

5. Conclusiones y propuestas

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