

---

# I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024 – 2028

---



OCTUBRE DE 2024  
AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABON<sup>A</sup>

## Índice

1. Introducción .....	2
2. Marco legislativo en el que se basa el Plan .....	4
3. Aspectos principales del Plan de Igualdad .....	5
4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad .....	6
5. Ámbito personal, territorial y vigencia del plan .....	7
6. Resumen de conclusiones del Informe diagnóstico .....	7
7. Objetivos del Plan de Igualdad .....	17
Área 1. Cultura y gestión organizativa .....	18
Área 2. La comunicación no sexista .....	20
Área 3. Acceso a la organización .....	23
Área 4. Formación .....	24
Área 5. Promoción profesional .....	28
Área 6. Infrarrepresentación femenina .....	29
Área 7. Condiciones de trabajo .....	31
Área 8. Clasificación profesional y retribuciones, incluida auditoría retributiva .....	32
Área 9. Corresponsabilidad .....	35
Área 10. Salud laboral con perspectiva de género .....	37
Área 11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	39
Área 12. Violencia de género .....	41
Área 13. Colectivo Trans .....	43
Calendario de acciones por año .....	44
8. Aplicación y seguimiento .....	49
9. Evaluación y revisión del Plan de Igualdad .....	51
10. Procedimiento de modificación .....	52
11. Registro del Plan de Igualdad .....	53
Anexos .....	54

# 1. Introducción

## 1.1. Ficha de la corporación

DATOS DE LA CORPORACIÓN	
Razón social	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE GRANADILLA DE ABONA
NIF	P3801700J
Domicilio social	PLAZA GONZÁLEZ MENA S/N
Ámbito (estatal o autonómico)	PROVINCIAL (Santa Cruz de Tenerife)

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	171	Hombres	140	Total	311
Centros de trabajo	PLAZA GONZÁLEZ MENA S/N					

## 1.2. Presentación de la corporación

El Ayuntamiento de Granadilla de Abona se sitúa en Granadilla de Abona, al sur de Tenerife (Islas Canarias). Este municipio, de aproximadamente de 52.000 habitantes, abarca más de 162KM<sup>2</sup>, siendo así el tercer municipio más grande de la isla.

Fue fundado en 1812 como municipio y a partir del 17 de noviembre de 1908 como villa. En la actualidad, el Ayuntamiento de Granadilla de Abona se encuentra conformado por una alcaldesa, ocho tenientes de alcaldía y cuatro concejales/as.

### Jennifer Miranda Barrera

- Alcaldesa
- Área de Alcaldía-Presidencia

### Óscar Delgado Melo

- Primer Teniente de Alcalde
- Concejales del Área de Urbanismo, Patrimonio Histórico-Artístico y Buen Gobierno

### Marcos Antonio Rodríguez Santana

- Segundo Teniente de Alcalde
- Concejales de Servicios Públicos Municipales y Transición Ecológica

**María Bianca Cerbán Hernández**

- Tercera Teniente de Alcalde
- Concejal del Área de Contratación, Empleo y Desarrollo Económico

**María Luz Fernández Martín**

- Cuarta Teniente de Alcalde
- Concejal del Área de Economía y Hacienda, Turismo Sostenible y Seguridad

**José Adán García Casañas**

- Quinto Teniente de Alcalde
- Concejal del Área de Bienestar Comunitario, Vivienda, Mayores, Salud y Bienestar Animal

**David Santos Delgado**

- Sexto Teniente de Alcalde
- Concejal del Área de Régimen Interno, Educación y Atención Ciudadana

**Caín Franco Gómez**

- Séptimo Teniente de Alcalde
- Concejal del Área de Deportes, Juventud y Movilidad Sostenible

**José Francisco Socas Díaz**

- Octavo Teniente de Alcalde
- Concejal de Área de Cultura, Festejos y Participación Ciudadana

**Ángela María Villalba Luis**

- Concejala con Delegación Especial en Educación, Diversidad e Igualdad

**Carmen Dolores Rodríguez de Vera**

- Concejala con Delegación Especial en Seguridad, Movilidad Sostenible y Bienestar Animal

**Ignacio Carmelo Mendoza Morales**

- Concejal con Delegación Especial en Participación Ciudadana y Mayores

**Celia Navil Trujillo Cano**

- Concejala con Delegación Especial en Juventud y Reclamaciones y Sugerencias

## 2. Marco legislativo en el que se basa el Plan

Desde la Constitución Española de 1978, ya se establece en el Estado español la igualdad como uno de los valores centrales del país. En su Artículo 1: *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"*.

También se encuentran referencias hacia la igualdad en su Artículo 14: *"derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo"*. Al igual que en su Artículo 9.2: *"consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones porque la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra, sea real y efectiva"*.

Estos artículos dieron paso a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). Con ella se obtuvo el pleno reconocimiento de la igualdad formal, además de establecer como objetivo la igualdad real y efectiva.

Es en su Artículo 45.1 que se establece para las organizaciones la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Así mismo, deberán tomar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y negociarlas con la representación legal de los/las trabajadores/as.

Posteriormente, se han añadido varios Reales Decretos dirigidos a tomar medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**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. Con este RD se producen algunas modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007. En primer lugar, queda modificado el apartado 2 del artículo 45 de esta ley, que pasa a ser: «2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadoras/es, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»

**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Una de sus principales características es la obligación establecida de negociación del diagnóstico y el plan de igualdad, estableciendo el deber de crear una comisión negociadora del plan de igualdad. Además, en este RD se indican los contenidos mínimos tanto del diagnóstico como del plan de igualdad. Es también en este RD que se hacen las indicaciones pertinentes sobre el registro del plan, puesto que las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en *"el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores"*.

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Con este RD se establece como obligación para todas las empresas contar con un **registro retributivo**, para la garantía de la transparencia y la detección de posibles desigualdades salariales. Así mismo, aquellas empresas en las que se detecten brecha salarial o desarrollen un plan de igualdad, deben realizar una **auditoría salarial**, encargada de analizar la discriminación salarial a través de un diagnóstico y establecer un plan de acción para solventarla.

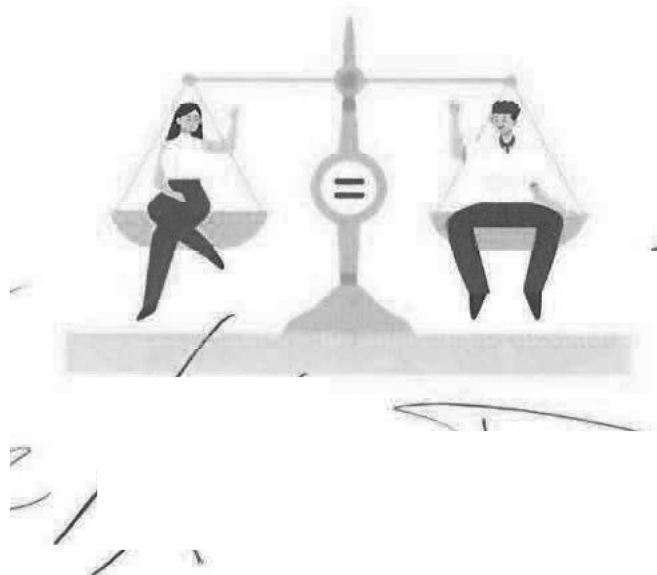
### 3. Aspectos principales del Plan de Igualdad

El plan de igualdad es el instrumento en el que se recogen e integran todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tras la realización de un diagnóstico encargado de identificar las posibles situaciones de desigualdad que pueden darse en una organización.

Por tanto, el plan de igualdad instaaura este valor en la cultura general de una organización, así como en la gestión de las personas que la conforman. Los objetivos principales de este plan son los siguientes.

- Eliminar todas aquellas barreras y obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Instaurar la perspectiva de género en los distintos procesos y áreas de la organización: política, cultura y valores, representatividad y género, procesos de selección y contratación, categoría profesional, formación, clasificación profesional, condiciones de trabajo generales, incluidas la retribuciones y variables y auditoría salarial, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso por razón de sexo y salud laboral, violencia de género y comunicación incluyente y no sexista.

En este plan se establecen los objetivos y las medidas específicas para lograr la igualdad, marcando las estrategias y prácticas a desarrollar, las personas responsables de las mismas, los recursos materiales, además del sistema de evaluación y seguimiento de las acciones.



## 4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

### 4.1. Compromiso de la corporación

El Ayuntamiento de Granadilla de Abona se compromete de forma fiel a llevar a cabo la elaboración e implantación **del I Plan de Igualdad**, a 1 de septiembre de 2022, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Estableciendo la igualdad como principio estratégico de su cultura, fomentando en la corporación la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, fomento de la corresponsabilidad y mejoras en el tratamiento de la violencia de género, entre otras acciones.

### 4.2. Comisión negociadora del plan de igualdad

En cumplimiento con el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el que se establece como un aspecto fundamental la constitución de una comisión negociadora del plan de igualdad para garantizar la eliminación de cualquier conducta o situación que pueda dar lugar a cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Además, con ello también se cumple con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, donde se establece como obligatoria la negociación del plan de igualdad, para lo que se hace necesaria la constitución de una comisión negociadora, constituida de forma paritaria por la representación de la corporación y la RLPT, tal y como lo ha hecho el Ayuntamiento de Granadilla de Abona el 7 de octubre de 2024. Esta comisión se conforma por:

En representación del Ayuntamiento de Granadilla de Abona	
Nombre	Cargo
David Santos Delgado	Concejal de Régimen Interno
Ángela M <sup>a</sup> Villalba Luis	Concejala Delegada de Igualdad
Raquel Reina Rodríguez	Técnica A1 del Área de Recursos Humanos
M <sup>a</sup> Indara Palacios de Luis	Técnica grupo II del Área de Recursos Humanos

En representación del Ayuntamiento de Granadilla de Abona	
Nombre	Cargo
Carmen Dolores Cruz Cabeza	Representante de Unión General de Trabajadores
Jonay Alberto Barreto González	Representante de Intersindical Canaria
Jorge A. García Navarro	Representante del Sindicato Profesional de Policías Locales y Bomberos
Pedro Luis Vera Plasencia	Representante de Comisiones Obreras

## 5. Ámbito personal, territorial y vigencia del plan

### 5.1. Ámbito de aplicación personal

Este I Plan de Igualdad es de aplicación para todo el personal del Ayuntamiento de Granadilla de Abona, cualquiera que sea su categoría profesional, incluyendo también a las personas que puedan ser cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la corporación usuaria.

### 5.2. Ámbito territorial

El plan de igualdad es provincial, en Santa Cruz de Tenerife, concretamente en el Granadilla de Abona.

### 5.3. Vigencia del plan

Para lograr los objetivos de este plan a través de las medidas acordadas, se establece un plazo de vigencia que no superará en ningún caso los **4 años**, a contar desde su firma, en cumplimiento con el artículo 9.1. del Real Decreto 901/2020.

Es decir, con fecha de entrada en octubre de 2024 y fecha máxima en octubre de 2028.

Las medidas de este plan podrán ser revisadas en cualquier momento durante su periodo de vigencia, con la intención de añadir, reorientar, mejorar, corregir o, incluso, suprimir, dependiendo de los efectos que se puedan ir observando en relación con la consecución de sus objetivos.

### 5.4. Vigencia de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva será de **4 años**, a contar desde su firma. Su fecha de entrada es en octubre de 2024 y su fecha máxima en octubre de 2028.

Las medidas de la auditoría podrán ser revisadas en cualquier momento durante su periodo de vigencia, con la intención de añadir, reorientar, mejorar, corregir o, incluso, suprimir, dependiendo de los efectos que se puedan ir observando en relación con la consecución de sus objetivos.

## 6. Resumen de conclusiones del Informe diagnóstico

En relación con la **cultura y la gestión organizativa** del Ayuntamiento de Granadilla de Abona, podemos concluir que no se manifiesta en la corporación ningún tipo de discriminación por razón de sexo de forma explícita. Sin embargo, a pesar del compromiso del Ayuntamiento y sus intentos por garantizar la igualdad en la misma, se necesita una mayor integración de estos valores en su cultura organizacional.

Un ejemplo de lo comentado anteriormente lo tenemos en el **uso del lenguaje no sexista**, donde la corporación manifiesta su intención de utilizarlo, pero no cuentan con las herramientas para llevarlo a cabo y necesitan formarse para aplicarlo de forma adecuada. Con ello también se plantea mejorar la difusión de comunicados y compromisos del Ayuntamiento, para garantizar que todo el personal esté en conocimiento de su compromiso con la igualdad y las acciones implantadas.

Por otra parte, en cuanto a las políticas de **acceso a la organización**, es decir, los procesos de selección, reclutamiento y contratación, en el Ayuntamiento de Granadilla de Abona no se observa ningún tipo de discriminación en estos procesos.

En el **área de formación**, la corporación ha indicado que no existe un plan de formación más allá de lo establecido para el cumplimiento en prevención de riesgos laborales, aunque sí que cuentan con políticas para la formación. Se plantea fundamental elaborar un plan de formación teniendo en cuenta las necesidades del personal y estableciendo formaciones regulares en materia de igualdad a todos los niveles.

En materia de **desarrollo y promoción profesional**, cuentan con una política de promoción desarrollada, aunque estas se producen de forma escasa en la organización y su mayoría en sectores masculinizados.

En cuanto a la **infrarrepresentación femenina**, se ha detectado en el Ayuntamiento de Granadilla de Abona la segregación horizontal explicada en la mayoría de los casos por los roles y estereotipos de género aún presentes en la sociedad que provocan la presencia de departamentos más masculinizados y otros feminizados.

A su vez, también se recomienda mantener la recogida de datos sobre el personal desagregado por sexo para garantizar la aplicación de la perspectiva de género en el estudio de las **condiciones de trabajo** (estado de contratos, jornadas, etc.) y poder detectar cualquier indicio de desigualdad y actuar sobre el mismo.

Respecto a la **clasificación profesional y las retribuciones**, queda acreditada la igualdad retributiva en casi todos los elementos comparables entre mujeres y hombres en la administración local, mostrando además que también exista igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

En relación con las **políticas de conciliación y la corresponsabilidad**, desde el Ayuntamiento de Granadilla de Abona se acogen a aquellas medidas establecidas según su convenio y acuerdos. Sin embargo, parece que la difusión de las medidas es escasa y gran parte del personal está en desconocimiento de las mismas. Por ello, se aconseja mejorar su difusión para lograr un mejor uso de la corresponsabilidad en la sociedad.

Para hacer referencia a las conclusiones en el **área de salud laboral**, la organización cumple con toda la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, aunque faltaría incluir en ella la perspectiva de género.

Respecto a la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, la corporación se encuentra actualmente desarrollando un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y será necesario que dicho protocolo sea publicado y difundido adecuadamente entre todo el personal.

Por último, se debe aprovechar y seguir promoviendo la sensibilización existente del personal con la **violencia de género**, ya que se percibe que todos/as son conscientes de la gravedad de esta situación y cómo afecta a la sociedad en general. Así mismo, también es recomendable instaurar medidas de sensibilización y concienciación en el respeto hacia la **diversidad LGTBIQ+**.

## 6.1. Auditoría salarial

Para la elaboración de ambos instrumentos de transparencia retributiva, registro retributivo y valoración de puestos de trabajo, se han utilizado las siguientes herramientas que incluyen los principios regulados en los artículos mencionados y se han realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT):

- Herramienta de Registro Retributivo.
- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo.

Se ha calculado la media y la mediana aritméticas de lo realmente percibido desglosando por los diferentes tipos de empleados/as públicos/as del ayuntamiento de Granadilla de Abona, a saber:

- Personal funcionario/a de Carrera
- Personal funcionario/a Interino/a
- Personal Laboral Fijo
- Personal Laboral Temporal Indefinido
- Equipo de Gobierno
- Personal Eventual

### Vigencia

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, concretamente cuatro años a contar desde su aprobación.

### Valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020 de igualdad retributiva

Una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

#### **Personal funcionario/a de carrera**

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 7	Interventor/a (1702); Tesorero/a (702)	2	0
Agrupación 5	Arquitecto/a (1579); Tug (1679)	1	5

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 5	Subinspector/a policía local (548)	0	1
Agrupación 4	Trabajador/a social (496)	1	0
Agrupación 3	Oficial policía local (399)	0	5
Agrupación 2	Administrativo/a (296); Policía local (296)	11	38
Agrupación 1	Auxiliar administrativo/a (201)	9	2

### Puntuación por puesto y sexo



### Agrupaciones por sexo



### Personal funcionario/a interino

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 3	Arquitecto/a; Psicólogo/a y Tag (730)	3	2
Agrupación 2	Arquitecto/a técnico/a, Ingeniero/a técnico/a industrial, Ingeniero/a técnico/a obras públicas y Trabajador/a social (474)	10	9
Agrupación 1	Auxiliar administrativo/a (385)	5	1

### Agrupaciones por sexo



## Puntuación por puesto y sexo



## Personal laboral fijo

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 3	Operario/a-mantenimiento (579)	0	1
Agrupación 2	Oficial 1ª (466)	0	1
Agrupación 1	Notificador/a (383)	0	1

## Puntuación por puesto y sexo



## Agrupaciones por sexo



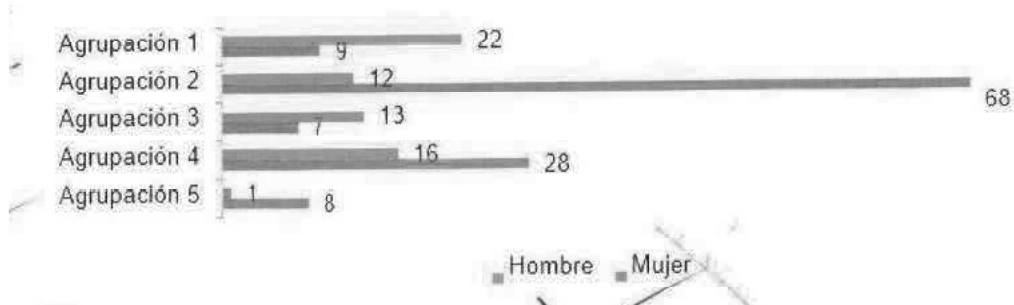
## Personal laboral temporal indefinido

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 5	Abogado/a asesor/a jurídico/a; Director/a agencia empa. y des. loc.; Lic. bellas artes; Pedagogo/a; Psicopedagogo/a y Técnico/a prensa (728)	8	1
Agrupación 4	Aedil; Asesor/a técnico/a; Educador/a informática/a proyecto; Ing técnico/a; Ingeniero/a técnico/a agrícola; Profesor/a de música; Relaciones laborales; Técnico/a medio diseño; Técnico/a tributario/a y Trabajador/a social (604)	28	16
Agrupación 3	Administrativo/a; Animadores/as socioculturales; Coordinadores/a y Tec. informática (544)	7	13
Agrupación 2	Auxiliar administrativo/a; Conductor; Cuidador/a; Monitores/as y Oficial 1ª (392)	65	12
Agrupación 1	Limpadoras/as; Peones/as; Sepulturero/a y Vigilantes-mantenimiento (195)	9	32

### Puntuación por puesto y sexo



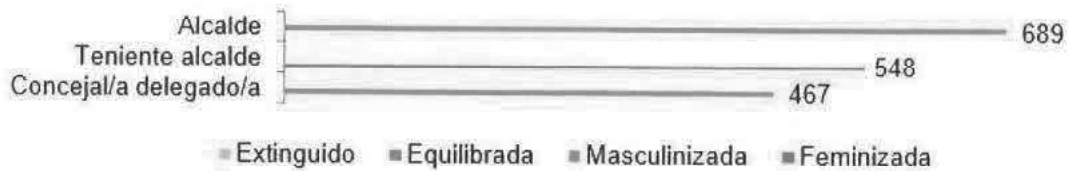
### Agrupaciones por sexo



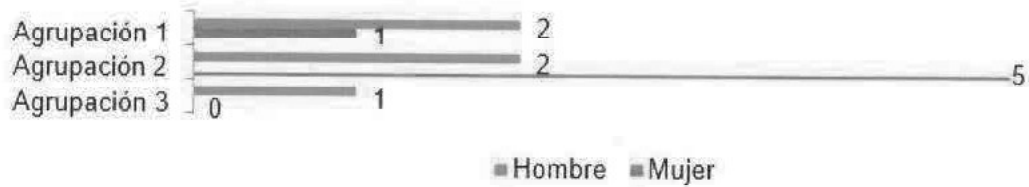
## Equipo de Gobierno

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 3	Alcalde (689)	0	1
Agrupación 2	Teniente alcalde (548)	5	2
Agrupación 1	Concejal/a delegada/a (467)	1	2

## Puntuaciones por puesto y sexo



## Agrupaciones por sexo



## Personal eventual

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	M	H
Agrupación 2	Jefe/a gabinete y secretario/a área (548)	3	4
Agrupación 1	Encargado (450)	0	1

## Puntuación por puesto y sexo



## Agrupaciones por sexo



## Registro retributivo

### Estructura salarial

Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
Salario base anual	Dinero	Salario Base	Si	Si
Residencia	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Destino	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Específico	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Trienios	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Disponibilidad	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Responsabilidad	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Toxicidad y Penosidad	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si

### Resultado registro retributivo

#### Salario Base

En funcionarios/as de Carrera, Personal Laboral Fijo, Personal Laboral Temporal Indefinido, Equipo de Gobierno y Personal Eventual no tienen ningún tipo de brecha salarial ni en la media ni en la mediana por equilibrio retributivo o por no tener mujeres y/o hombres en su composición y hacen que no se pueda comparar la brecha salarial. En funcionarios/as interinos/as es la única clasificación que tiene una diferencia cercana al 7% en la media que desaparece en la mediana, debido a que en los tramos centrales de esta tipología de empleados/as públicos/as, las mujeres no perciben menos que los hombres y eso hace que al comparar las medianas, las brechas salariales desaparezcan.

#### Complementos Salariales

De los 10 puestos que componen los/as funcionarios/as de Carrera, el 80% no tienen ningún tipo de brecha salarial. En el 20% restante, en Policía Local hay una brecha retributiva del 2% tanto de forma equiparada como efectiva, motivada únicamente por los trienios, dado que las mujeres llevan menos antigüedad acumulada en el ayuntamiento.

Y lo mismo sucede con TAG, únicamente que el porcentaje asciende al 11% de brecha salarial tanto de forma efectiva como equiparada de nuevo motivada por este motivo, solo que las mujeres presentan aún menos antigüedad que en el puesto de Policía Local.

De los 8 puestos que componen los/as funcionarios/as Interinos/as, ninguno tiene brecha salarial ni de forma efectiva ni de forma equiparada garantizando la igualdad retributiva en este sentido.

De los 3 puestos que componen el Personal Laboral Fijo, ninguno tiene brecha salarial ni de forma efectiva ni de forma equiparada, dado que no hay mujeres en la composición de este tipo de empleado/a público/a, garantizando la igualdad retributiva en este sentido.

De los 30 puestos que componen los/as funcionarios/as de Carrera, el 83% no tienen ningún tipo de brecha salarial. En el 17% restante, en Trabajador social,

existen unas diferencias retributivas estables entorno al 11% de forma efectiva y equiparada, motivadas por los complementos de Toxicidad y Penosidad (las cuales no han generado las mujeres en el periodo de análisis) y por el complemento de responsabilidad que presenta un mayor desnivel. Por otro lado se encuentra Auxiliar Administrativo/a hay una brecha retributiva del 22% tanto de forma equiparada como efectiva, motivada únicamente por los trienios, dado que las mujeres llevan menos antigüedad acumulada en el ayuntamiento y en menor por el plus de responsabilidad (diferencia del 4%). Lo mismo sucede con Cuidador, únicamente que el porcentaje asciende al 24% de brecha salarial tanto de forma efectiva como equiparada de nuevo motivada por este motivo, solo que las mujeres presentan aún menos antigüedad que en el puesto de Policía Local. También sucede lo mismo con el puesto de Educador, donde la diferencia es del 80% tanto de forma efectiva como equiparada dado que en el tiempo de análisis, las mujeres son de reciente incorporación y no han llegado a generar un tiempo efectivo de trabajo suficiente para generar los complementos de Disponibilidad y Responsabilidad, a diferencia de los hombres que si los han percibido.

De los 3 puestos que componen el Equipo de Gobierno y de los tres que componen el Personal Eventual, ninguno tiene brecha salarial ni de forma efectiva ni de forma equiparada garantizando la igualdad retributiva en este sentido.

Factores desencadenantes Valoración de Puestos de Trabajo

**FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA:** De las 7 agrupaciones que conforman este tipo de empleo público, en el 71,43% no existe ningún tipo de brecha salarial dado que solo hay hombres y/o mujeres en su composición, haciendo inviable el cálculo la brecha salarial y porque en las que se pueden comparar (grupo 1) no existe ningún tipo de brecha ni de forma efectiva ni equiparada. De las agrupaciones comparables, el grupo 6 cuenta con unas diferencias del 6% tanto de forma efectiva como equiparada, motivadas fundamentalmente por los trienios, mostrando que las diferencias únicamente se deben al periodo trabajado, ya que, sin él, no existen dichas diferencias. El grupo 2, cuenta con diferencias actuales tanto efectivas como equiparadas del 1%.

**FUNCIONARIOS/AS INTERINO/AS:** De las 3 agrupaciones que conforman este tipo de empleo público, se pueden hacer los cálculos de la brecha salarial en las tres. El grupo 3 cuenta con una diferencia salarial efectiva y equiparada del 0,83% y el grupo 2 una diferencia del 0,99%, mostrando una igualdad retributiva casi total. La agrupación 1 no tiene ningún tipo de brecha salarial ni de forma efectiva ni equiparada, garantizando la igualdad retributiva en este sentido.

**PERSONAL LABORAL FIJO:** De las 3 agrupaciones que conforman este tipo de empleo público, en ninguna existe ningún tipo de brecha salarial dado que solo hay hombres y/o mujeres en su composición, haciendo inviable el cálculo la brecha salarial.

De los 3 puestos que componen el Equipo de Gobierno y de los tres que componen el Personal Eventual, ninguno tiene brecha salarial ni de forma

efectiva ni de forma equiparada garantizando la igualdad retributiva en este sentido.

PERSONAL LABORAL TEMPORAL INDEFINIDO: De las 5 agrupaciones que conforman este tipo de empleo público, en el 40% no existe ningún tipo de brecha salarial dado que solo hay hombres y/o mujeres en su composición, haciendo inviable el cálculo la brecha salarial y porque en las que se pueden comparar (grupo 1, grupo 3) no existe ningún tipo de brecha ni de forma efectiva ni equiparada. De las agrupaciones comparables, el grupo 4 cuenta con unas diferencias del 10% tanto de forma efectiva como equiparada. El grupo 2, cuenta con diferencias actuales tanto efectivas como equiparadas del 2%. El grupo 5, cuenta con diferencias actuales tanto efectivas como equiparadas del 19%.

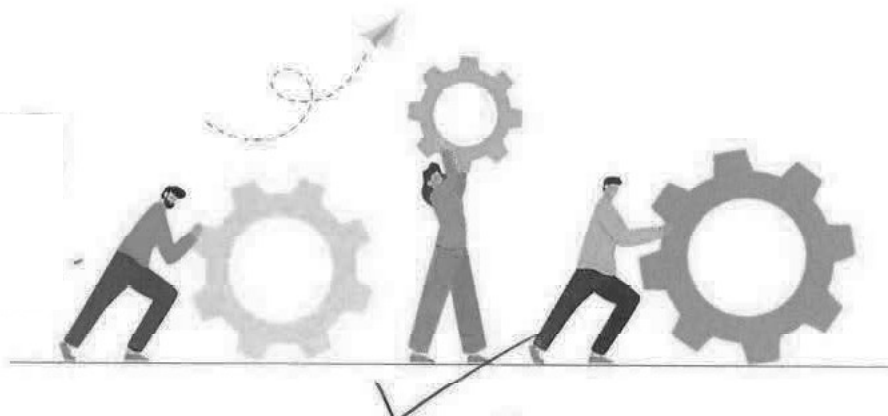
## 7. Objetivos del Plan de Igualdad

### 7.1. Objetivos generales del Plan de Igualdad

El objetivo principal del presente Plan de Igualdad es avanzar en la igualdad de género socialmente, introduciendo en la entidad las acciones que **permitan alcanzar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

De forma más específica, tras el diagnóstico elaborado y tomando como base el informe resultante de dicho análisis, se han determinado los siguientes objetivos generales:

- Crear una cultura y comunicación basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar procesos de selección igualitarios, que promuevan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, de forma más específica, al personal con cargos de responsabilidad y capacidad de decisión.
- Fomentar acciones positivas y aplicación de criterios igualitarios en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional.
- Supervisar las políticas retributivas para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación a toda la plantilla, haciéndolos accesibles para promover la corresponsabilidad.
- Establecer la perspectiva de género en las políticas de salud laboral y garantizar entornos laborales seguros y libres de situaciones de acoso.
- Sensibilizar en materia de violencia de género, difundiendo y aplicando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.



## 7.2. Objetivos específicos del Plan de Igualdad

### Área 1. Cultura y gestión organizativa

Descripción Objetivo General		Crear una cultura y valores basados en la igualdad y la equidad en la empresa. Establecer herramientas y recursos para hacer efectiva la igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de la entidad.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
1	Facilitar la incorporación y continuidad de los valores de igualdad en la corporación.	Designar a una persona como <b>Responsable de Igualdad</b> en la corporación e informar al personal de quién esta persona.  Diseñar y enviar, desde la dirección, una <b>nota informativa</b> de difusión del compromiso de la corporación con la igualdad, con motivo del nuevo Plan de Igualdad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persona nombrada</li> <li>2. N.º de horas al mes de la persona responsable en materia de igualdad</li> <li>3. Comunicado enviado a la plantilla</li> <li>4. N.º de canales utilizados para la difusión</li> </ol>	Responsable de IGL	1T 2025	Realización Interna
2	Avanzar en la consolidación y difusión de cultura de IGL en la corporación, a través de diferentes	Elaborar un <b>Decálogo</b> de IGL que recoja los diez principios fundamentales de la IGL en la corporación y difundirlo entre la plantilla	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicado enviado a la plantilla</li> <li>2. N.º de canales utilizados para la difusión del plan de igualdad</li> <li>1. Decálogo elaborado.</li> <li>2. N.º de personas desagregadas por sexo a las que ha llegado el Decálogo.</li> <li>3. N.º folletos impresos repartidos.</li> </ol>	Responsable de IGL	1T 2025	Realización externa:
				Responsable de IGL y Responsable de RRHH	1T 2025	Realización externa

Descripción Objetivo General		Crear una cultura y valores basados en la igualdad y la equidad en la empresa. Establecer herramientas y recursos para hacer efectiva la igualdad de género de forma transversal en todos los ámbitos de la entidad.				
Nº Obj. Específico	Objetivos específicos	Acciones	Resultados/Indicadores	Responsables	Calendario	Recursos materiales
	herramientas. Crear nuevos documentos gráficos de información y consulta en materia de igualdad.	Realizar acciones específicas los días 8 de marzo, 25 de noviembre y 17 de mayo dentro de la corporación con la implicación de la plantilla, difundiendo infografías o carteles de compromiso con la igualdad. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	1. Infografía o cartel realizado 2. N.º de canales utilizados para su difusión	Responsable de IGL	A partir de su entrada en vigor desde el 4T 2024	Realización Interna
			1. N.º de comunicados enviado a las empresas	Responsable de IGL	1T 2025	Realización Interna