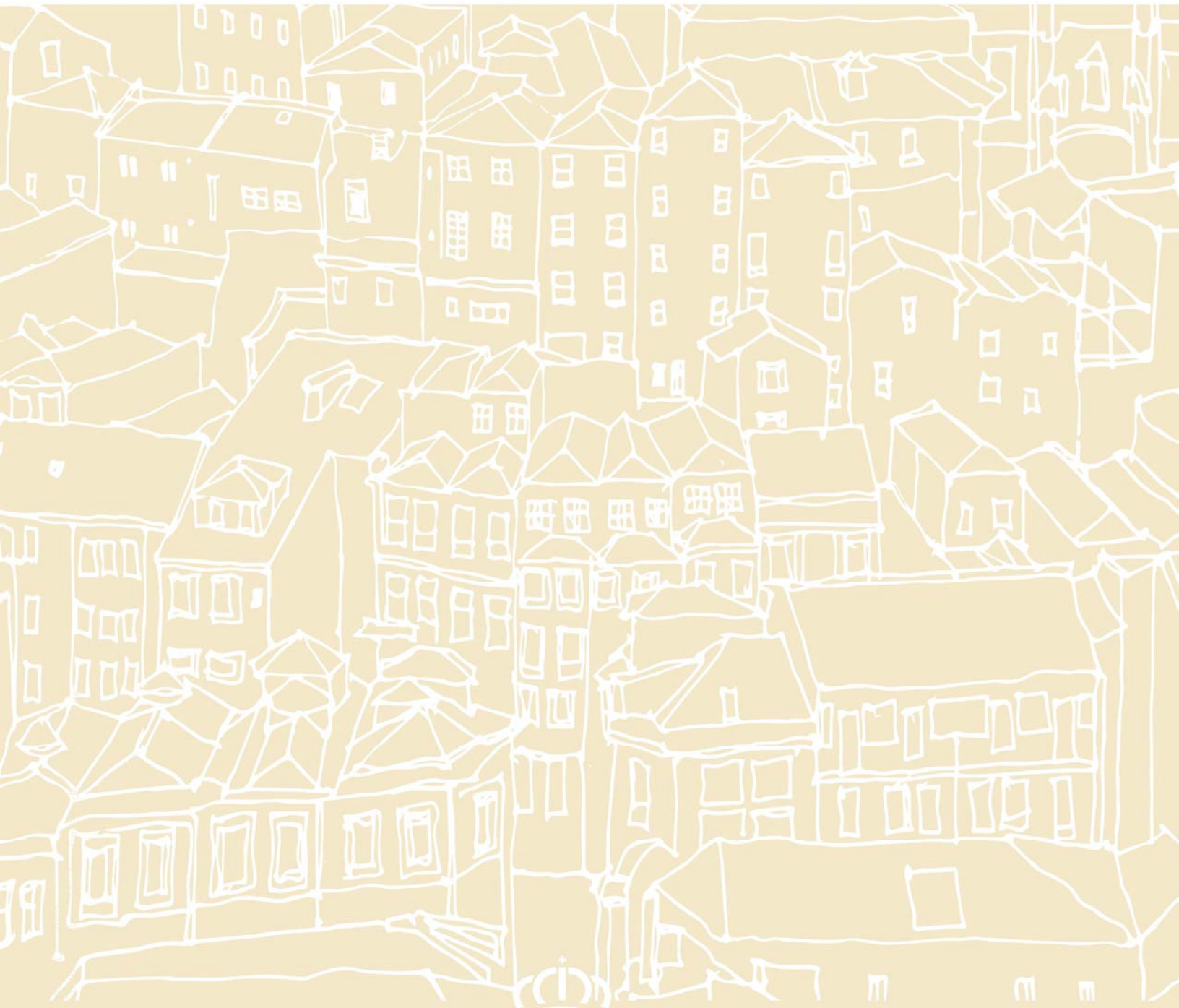




# PLAN DE IGUALDAD 2022

PARA LA PLANTILLA MUNICIPAL 2025





Boadilla  
en **clave**  
de  
**Igualdad**



# Contenido

## DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LA PLANTILLA MUNICIPAL

|  |         |
|--|---------|
| • Marco legal  | Pág. 5  |
| • Compromiso   | Pág. 10 |
| • Características del Plan de Igualdad                         | Pág. 12 |
| • Estructura del Plan de Igualdad                              | Pág. 14 |
| • Área 1: Hacia una cultura de igualdad                        | Pág. 16 |
| • Área 2: Consolidación y mejora de las condiciones laborales. | Pág. 20 |
| • Área 3: Hacia la conciliación corresponsable.                | Pág. 25 |
| • Área 4: Hacer frente a la violencia contra la mujer          | Pág. 28 |
| • Ámbito y funciones de la Comisión de Igualdad                | Pág. 30 |
| • Seguimiento y evaluación                                     | Pág. 33 |
| • Partes suscriptoras  | Pág. 36 |



# Marco legal





## ÁMBITO INTERNACIONAL.

La **IGUALDAD**  
entre  
**MUJERES y**  
**HOMBRES**  
es un  
**PRINCIPIO**  
**JURÍDICO**  
**UNIVERSAL**  
reconocido en  
tratados  
internacionales,  
europeos y  
normas estatales.

►► La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción por razones, entre otras, de su sexo.

►► El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1966), en su artículo 7. a y c, exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.

►► En el **Decenio de Naciones Unidas para la Mujer** (1975-1985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

►► La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, exige en su artículo 11 a los Estados Parte la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo a fin de asegurarles, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

►► La **Organización Internacional del Trabajo** es la única agencia 'tripartita' de la ONU que reúne a gobiernos, empresas, personas empleadoras y trabajadoras de 187 Estados miembros. Tiene por finalidad establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente para mujeres y hombres y como mandato, promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

## ÁMBITO COMUNITARIO

- ▶▶ La Unión Europea recogió la igualdad de retribución en el **Tratado de Roma** de 1957, constitutivo de la Comunidad Económica Europea.
- ▶▶ El Tratado de la Unión Europea o **Tratado de Maastricht**, de 1992, recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.
- ▶▶ El **Tratado de Amsterdam**, firmado en 1997, desarrolló el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio vinculante y transversal en relación a las condiciones de trabajo y ocupación. Además, fijó Directivas específicas relativas a la igualdad en el mundo laboral.
- ▶▶ El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (2009), en sus artículos 8, 10, 19, 153 y 157, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en sus artículos 21 y 23, incorporaron y actualizaron el compromiso con la igualdad del Tratado de Amsterdam.
- ▶▶ Desde el I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985) se han venido desarrollando sucesivos programas comunitarios para la igualdad entre hombres y mujeres que presentan las líneas principales de intervención en el ámbito de la Unión Europea. Desde el 20 de marzo de 2020 está vigente la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025**.

## ÁMBITO NACIONAL

▶▶ La **Constitución Española** de 1978 desarrolla en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y en virtud del artículo 9.2 se obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva.

▶▶ El primer desarrollo legislativo de la igualdad formal en España vino a través de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). La igualdad pasa a considerarse un principio fundamental de las **relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos**. En el marco de esta ley se establece la obligación de las empresas a realizar un Plan de Igualdad, obligación que se hace extensiva a las Administraciones Públicas.

▶▶ El **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), reconoce el derecho a la intimidad, orientación sexual, a la propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, así como a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Señala la exigencia de las Administraciones Públicas para promover el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.



- ▶▶ 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, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres introduce una nueva disposición transitoria décimo segunda, en virtud de la cual las empresas deberán aprobar planes de igualdad, realizar un diagnóstico sobre la plantilla, una auditoría salarial y su registro.
- ▶▶ El **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro amplía la obligación de implantar un Plan de Igualdad para aquellas empresas y entidades públicas con más de 49 personas trabajadoras.
- ▶▶ **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

**Un plan de Igualdad no  
soluciona todos los problemas,  
pero ejemplifica el compromiso  
por la igualdad entre mujeres y  
hombres de un Ayuntamiento y  
allana el camino hacia la  
equidad en las relaciones  
laborales.**

# Compromiso



## 45 medidas para la Igualdad



►► El **Ayuntamiento de Boadilla del Monte** establece su compromiso con la igualdad por medio de **45 medidas** a desarrollar durante cuatro años. Para ello, junto con la responsabilidad de la Corporación, han resultado claves la imprescindible cooperación de los Departamentos de Recursos Humanos y Mujer, así como la inestimable implicación de la representación sindical de la plantilla en el marco de la negociación realizada a través de la Comisión de Igualdad.

Las medidas son resultado de un documentado diagnóstico de la situación y posición de los hombres y mujeres que conforman la plantilla municipal, que ha permitido detectar necesidades específicas que requieren de la adopción de actuaciones tendentes a reforzar valores de igualdad ya consolidados y a corregir las discrepancias observadas.

►► Conseguir la igualdad entre las personas trabajadoras supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, a veces invisibles en las prácticas laborales, sino formar e informar a la plantilla sobre comunicación igualitaria, sobre los derechos, recursos y servicios para la igualdad que tienen disponibles -cultura de igualdad-, también conseguir la igualdad de oportunidades en la promoción interna, la retribución equivalente, la implantación de actuaciones formalizadas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, trabajar aspectos relacionados con el clima y la salud laboral comunes a todas las personas trabajadoras pero también diferenciales por sexo, como los riesgos para el embarazo o la accidentalidad, así como evitar prácticas profundamente desigualitarias como es el acoso sexual y ofrecer apoyo a trabajadoras que pudieran resultar ser víctimas de violencia contra la mujer.

**Con ese compromiso  
nace el  
I Plan de Igualdad  
para la  
plantilla  
municipal.**

# Características



<https://www.vitaminboard.com/boards/>

El Plan de Igualdad para las personas trabajadoras que conforman la plantilla del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, en tanto que conjunto ordenado de medidas consensuadas por la Comisión de Igualdad, debe ser entendido como:

- Un **plan piloto**, al ser el primero que se pone en marcha.
- Un **plan dinámico** y vivo sujeto a contingencias y a cambios en las necesidades y perfiles de la plantilla.
- Un **plan integral** diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, si bien hay medidas específicas para ellas cuando ha sido necesario su planteamiento.
- un **plan participado** a través del diálogo y cooperación de las partes (parte social de la plantilla representada por los sindicatos, parte administrativa de la entidad personificada en los responsables del área de recursos humanos y de igualdad y Corporación Municipal, representada por la Concejala de Mujer del Ayuntamiento).
- Un **plan preventivo**, es decir, trata de prevenir cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Un **plan posible**, al haberse planteado todas las medidas en función de las necesidades detectadas y las posibilidades reales de atenderlas.
- Un **plan transversal** al proponer el criterio de igualdad en todas las áreas de gestión municipal.
- Un **plan temporal**, que empieza y termina en un periodo de tiempo marcado, con la finalidad de evaluar los cambios producidos para reforzarlos, mantenerlos o renovarlos.

# Estructura



La estructura del I Plan de igualdad es :

**4** áreas de trabajo

**9** objetivos generales a alcanzar

**45** actuaciones o medidas para desarrollar

### ÁREA 1: Hacia una cultura de igualdad

**Objetivo 1.1.:** Dar a conocer el Plan de Igualdad: **5 actuaciones.**

**Objetivo 1.2.:** Introducir progresivamente la transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las dinámicas municipales: **10 actuaciones.**

### ÁREA 2: Consolidación y mejora de las condiciones laborales

**Objetivo 2.1.:** Mantener a la plantilla informada: **2 actuaciones.**

**Objetivo 2.2.:** Impulsar cambios en la programación de formación interna para atender a las necesidades de la plantilla e introducir módulos de igualdad: **4 actuaciones.**

**Objetivo 2.3.:** Promover la reducción de riesgos laborales entre las personas trabajadoras: **2 actuaciones**

**Objetivo 2.4.:** Garantizar la igualdad retributiva: **2 actuaciones.**

**Objetivo 2.5.:** Favorecer el equilibrio interno: **5 actuaciones.**

### ÁREA 3: Hacia la conciliación corresponsable

**Objetivo 3.1.:** Extender el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: **10 actuaciones.**

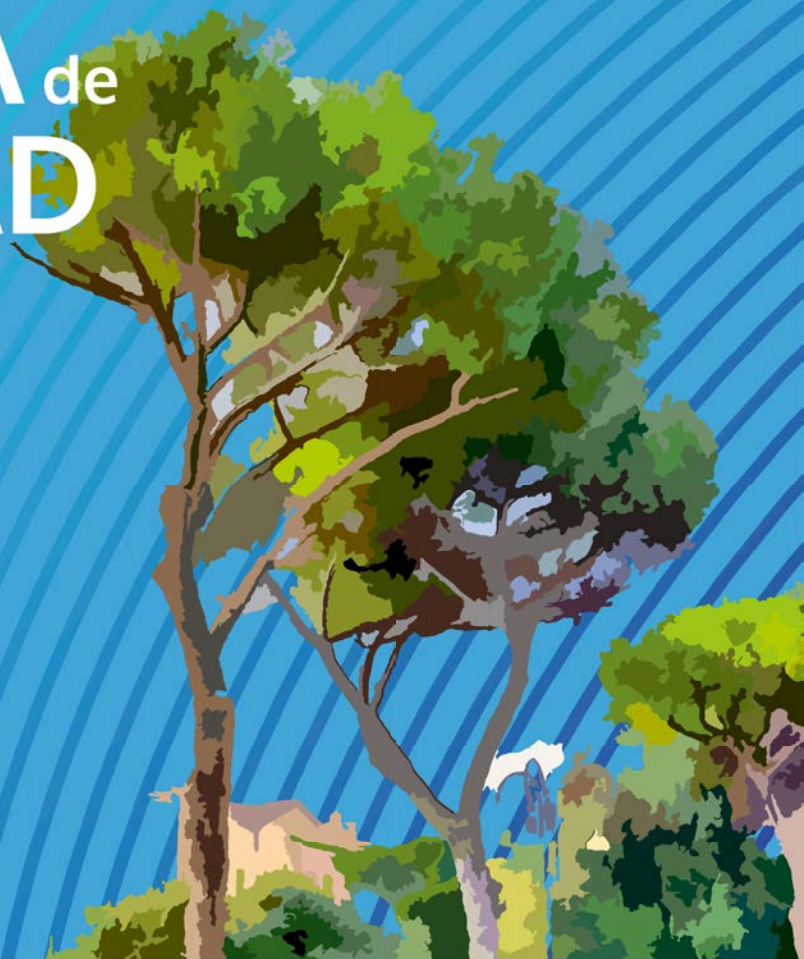
### ÁREA 4: Hacer frente a la violencia contra la mujer en el ámbito laboral

**Objetivo 4.1.:** Sostener el compromiso de una vida laboral libre de violencia por razón de sexo: **5 actuaciones.**

# ÁREA 1

Hacia una  
**CULTURA** de  
**IGUALDAD**

15 ACTUACIONES





# Objetivo 1.1.

## Dar a conocer el Plan de Igualdad

|   |  |
|---|--|
| <p><b>1.1.1.</b> Realizar una campaña informativa interna sobre el principio de igualdad como parte integrante de la misión, valores y visión del Ayuntamiento, así como sobre la existencia del Plan de Igualdad. En este sentido, elaborar dicho contenido en soporte digital y habilitar un apartado específico de Igualdad dentro del Portal del Empleado en el que se incluya dicha información.</p> | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Una única vez<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> ¿Se ha realizado la campaña? Si/No. Descripción y resultados. Enlace web donde se aloja la campaña. N° de visitas.</p>                      |
| <p><b>1.1.2.</b> Dar a conocer al personal de nueva incorporación el Plan de Igualdad y el contenido digital informativo elaborado en este marco e incluido en el apartado de Igualdad del Portal del Empleado.</p>   | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Cada vez que sea preciso.<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Enlace web donde se aloja el Plan de Igualdad. N° de visitas.</p>   |
| <p><b>1.1.3.</b> Informar a la plantilla sobre el desarrollo del Plan de Igualdad, al menos, una vez al año.</p>  | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Grado de cumplimiento anual del Plan; n° de personas trabajadoras informadas, modalidad de información (tríptico digital, circular, infoweb...)</p> |
| <p><b>1.1.4.</b> Crear un buzón de correo al que tengan acceso todas las personas de la Comisión de Igualdad donde recibir aportaciones, dudas, sugerencias, con relación a los procesos de Igualdad.</p>   | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Una única vez<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> ¿Se ha creado el buzón? Si/No. ¿Digital/análogo? Lugar donde se ubica. Sugerencias, dudas, consultas recibidas por sexo.</p>                |
| <p><b>1.1.5.</b> Informar a la ciudadanía sobre la existencia del Plan mediante la publicación del compromiso del Ayuntamiento en la página web municipal.</p>  | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Una única vez<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Enlace web donde se aloja el Plan de Igualdad. N° de vistas externas y/o descargas.</p>   |

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos, Comunicación, Nuevas tecnologías y Mujer.

# Objetivo 1.2.

## Introducir progresivamente la transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en las dinámicas municipales

### ► ► ACTUACIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

**1.2.1.** Constituir una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, en el marco de las competencias de la Comisión Negociadora, integrada por las mismas personas que la Comisión de Igualdad

**TEMPORALIDAD:** Una única vez  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha constituido la Comisión? Si/No. Descripción y miembros. Funciones.

**1.2.2.** Establecer reuniones de la Comisión de Igualdad con periodicidad semestral, sin perjuicio de la posibilidad de celebración de reuniones extraordinarias cuando se requiera.

**TEMPORALIDAD:** Semestral  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** N° de reuniones ordinarias/n° de reuniones extraordinarias. N° de participantes, por sexo. Acuerdos alcanzados.

**1.2.3.** Establecer reuniones de trabajo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación con periodicidad bimestral para verificación del cumplimiento del Plan de Igualdad y estudio de las sugerencias recogidas en el buzón de correo.

**TEMPORALIDAD:** Bimestral  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** N° de reuniones; grado de cumplimiento del Plan de igualdad; propuestas totales del buzón y porcentaje de puestas en marcha.

**1.2.4.** Elaborar un informe sobre el grado de cumplimiento del Plan y sus desarrollos con carácter anual.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha elaborado el Informe? Si/no. Grado de cumplimiento anual del Plan. Desarrollos documentados del Plan de Igualdad.

**1.2.5.** Contemplar, en la elaboración de los presupuestos municipales anuales, el coste, en su caso, de la implementación de Plan de Igualdad a partir de la previsión de las actuaciones que se propongan para poner en marcha en ese ejercicio.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Presupuesto adjudicado para el desarrollo del Plan de Igualdad. Presupuesto ejecutado cada año.

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos, Comunicación, Nuevas tecnologías y Mujer.



► **COMUNICACIÓN Y ADAPTACIÓN DIGITAL ATENTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

**1.2.6.** Ir incorporando en el sistema informático del Ayuntamiento, para próximas iniciativas, la posibilidad de realizar desagregación por sexo de los datos de personas usuarias de servicios, beneficiarias de ayudas, participantes en actividades, etc.

**TEMPORALIDAD:** Permanente  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha realizado la desagregación de datos por sexo? ¿en qué actuaciones? ¿Se ha creado una base de datos estadística con la variable "sexo" en los registros municipales? Sí/No.

**1.2.7.** Revisar y mantener un estilo comunicativo en los documentos administrativos e informativos de manera que, siguiendo indicaciones de la RAE y sin hacer uso de los desdoblamientos léxicos, se eviten los masculinos genéricos mediante su sustitución por sustantivos colectivos, epicenos o abstractos, paráfrasis... y otras reformulaciones.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** N° de revisiones de textos realizadas/ cambios realizados /sugeridos. Resultados.

**1.2.8.** Revisar el Acuerdo Convenio y demás documentación administrativa del área de RRHH, especialmente RPT, en coherencia con el compromiso anterior.

**TEMPORALIDAD:** Bienal  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Revisiones efectuadas/cambios realizados/recomendaciones.

**1.2.9.** Continuar elaborando, conforme a la normativa vigente, informes de impacto de género previo a la emisión de cada norma municipal.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Informes elaborados. Relación de los mismos.

**1.2.10.** Continuar incluyendo en los pliegos de contratación pública municipal cláusulas sociales con perspectiva de igualdad, exigiendo a las empresas licitadoras el compromiso de ser respetuosas y atentas con el principio de igualdad.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Instrucciones y directrices elaboradas. Relación de las mismas.

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos, Nuevas tecnologías y Mujer, Comunicación/Prensa y Contratación.

# ÁREA 2

## Consolidación y mejora de las **CONDICIONES LABORALES**

15 ACTUACIONES



# Objetivo 2.1.

## Mantener a la plantilla informada

2.1.1. Elaborar contenido informativo, en soporte digital, acerca de los derechos laborales de la plantilla municipal en materia de igualdad y de los recursos disponibles en materia de prevención de riesgos, acoso laboral y sexual, e incluirlo en el apartado específico de Igualdad del Portal del Empleado.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Descripción de contenidos elaborados; tipo de contenidos difundidos; enlace específico de igualdad creado; nº de visitas. Resultados.

2.1.2. Incluir en las futuras encuestas sobre clima laboral preguntas abiertas sobre igualdad de trato consensuadas en el seno de la Comisión de Igualdad.

**TEMPORALIDAD:** Bienal  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se han introducido preguntas abiertas? Sí/No. Resultados.

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos y Mujer/Sindicatos.

# Objetivo 2.2.

## Impulsar cambios en la programación de formación interna para atender a las necesidades de la plantilla e introducir módulos de igualdad

**2.2.1.** Materializar la posibilidad de la plantilla de comunicar sus necesidades formativas en relación con la igualdad a través del buzón de correo para la Comisión.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Necesidades formativas detectadas. Resultados.

**2.2.2.** Continuar incluyendo en los temarios de las convocatorias de empleo del Ayuntamiento temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Plazas convocadas. ¿Se ha contemplado temario relacionado con la igualdad? Si/No.

**2.2.3.** Recuperar cursos de igualdad para la plantilla municipal y personal con responsabilidad en las políticas municipales y, de manera especializada, para las personas que tienen responsabilidades técnicas en los procedimientos para integrar la igualdad en cada área (transversalidad de la igualdad), así como para la elaboración de los informes de impacto de género de las normas municipales.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Nº de cursos realizados/ nº de participantes por sexo. Nº de cursos especializados en transversalidad realizados/nº de personas con responsabilidad, por sexo, que los realizan. Nº de cursos específicos sobre informes de impacto de género para la plantilla ; nº de participantes, por sexo.

**2.2.4.** Crear una línea formativa específica para favorecer el desarrollo profesional, liderazgo y talento, impulsando especialmente la participación de las mujeres de la plantilla.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Nº de cursos o acciones formativas realizados. Nº de personas participantes por sexo; porcentaje de mujeres participantes en cada año. Resultados.

ORGANISMO RESPONSABLE: Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos, Mujer.



## Objetivo 2.3.

### Promover la reducción de los riesgos laborales entre las personas trabajadoras

**2.3.1.** Continuar realizando la evaluación de Prevención de Riesgos Laborales, incluidos los riesgos psicosociales, e implicar específicamente a la Comisión de Igualdad, a través de reuniones periódicas con la Comisión de Riesgos Laborales.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Riesgos psicosociales detectados, por sexo. Nº de reuniones con la Comisión de Riesgos laborales. Mejoras introducidas en la prevención de riesgos laborales. Resultados.

**2.3.2.** Elaborar contenido informativo en formato digital que relacione los derechos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre protección de la maternidad, directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, la Ley de igualdad de 2017 sobre prestación de riesgo durante la lactancia natural... etc. Incluir dicho contenido en el apartado específico de Igualdad del Portal del Empleado.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha elaborado el contenido especificado? Sí/No; enlace web donde se aloja. Nº de visitas/descargas. Resultados.

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos y Mujer/ Comisión de Riesgos Laborales.

## Objetivo 2.4.

### Garantizar la igualdad retributiva

**2.4.1.** Llevar a cabo la auditoria salarial prevista en el RD 902/2020 para comprobar si el sistema retributivo del Ayuntamiento cumple con el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y actualizar, consecuentemente, el registro salarial.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Brecha salarial global y por trabajo con valor equivalente detectada. Coste y resultados de la auditoria.

**2.4.2.** Visibilizar la tabla salarial por sexo mediante su inclusión en el apartado específico de Igualdad del Portal del Empleado.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** Enlace web donde se aloja. Nº de visitas.

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos y Mujer.

# Objetivo 2.5.

## Favorecer el equilibrio interno de la plantilla

|  |  |
|--|--|
| <p>2.5.1. Trasladar a la Mesa de Negociación la posibilidad de incluir como criterio de desempate en los procesos selectivos la opción por el sexo que se encuentre infrarrepresentado en el área concreta de que se trate.</p>  | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Criterios de corrección de discriminación indirecta introducidos. Resultados.</p>   |
| <p>2.5.2. Continuar valorando como un mérito específico los cursos de igualdad en los procesos selectivos.</p>   | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Personal, por sexo, con cursos de igualdad realizados que participan en procesos selectivos. Resultados.</p>                  |
| <p>2.5.3. Continuar con la práctica de avisar a la plantilla de posibles cambios de turno con más de 48 de anticipación, teniendo en cuenta las posibles dificultades que un cambio de turno pueda tener en materia de conciliación de la vida laboral y personal de la persona trabajadora.</p> | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Fórmulas de aviso a la plantilla sobre los cambios de turno. Revisión atendiendo a criterios de conciliación. Resultados.</p> |
| <p>2.5.4. Continuar procurando, en la medida de lo posible, la composición equilibrada de los órganos colegiados.</p>  | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Porcentaje de mujeres y hombres en cada órgano colegiado.</p>   |
| <p>2.5.5. Aumentar la plantilla con discapacidad reconocida hasta alcanzar el 2%, teniendo en cuenta criterios de paridad, además de mérito y capacidad.</p>   | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> N° de personas con discapacidad trabajando, por sexo. N° de personas con discapacidad incorporadas, por sexo. Resultados.</p> |

ORGANISMO RESPONSABLE: Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos y Mujer / Mesa General de Negociación.



# ÁREA 3

Hacia la

# CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

10 ACTUACIONES

# Objetivo 3.1.

## Extender el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

### ▶ ▶ ACTUACIÓN DE INFORMACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN

**3.1.1.** Elaborar una guía interna, en formato digital, sobre recursos y servicios actualmente disponibles para la plantilla municipal en materia de conciliación, los permisos y otros derechos por corresponsabilidad en los cuidados familiares, maternidad y paternidad recogidos en la legislación y en el Acuerdo-Convenio e incorporarla al apartado de Igualdad del Portal del Empleado.

**TEMPORALIDAD:** Una única vez  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha elaborado la guía? Si/No. Enlace web donde se aloja. N° de visitas/descargas. Actualizaciones realizadas al documento.

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Área de Recursos Humanos y Mujer /Mesa General de Negociación.

### ▶ ▶ ACTUACIONES DE REORDENACIÓN RACIONAL DEL TIEMPO LABORAL

**3.1.2.** Continuar con la reducción de jornada de un 25% durante un período máximo de 2 meses con el 100% de las retribuciones por maternidad y analizar, vinculándolo en su caso a la negociación del Convenio Colectivo, hacerlo extensivo a los trabajadores para reforzar el equilibrio de los permisos por maternidad/ paternidad.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** N° de personas trabajadoras, por sexo, que se acogen a la reducción de jornada, por maternidad. N° de trabajadores que se acogen al permiso de paternidad. Resultados.

**3.1.3.** Continuar con la flexibilidad en la entrada y salida del trabajo y la adaptación de los horarios laborales de la plantilla al horario escolar de menores a su cargo.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** N° de personas trabajadoras, por sexo, que se acogen a la flexibilidad horaria y a la adaptación de la jornada. N° de personas trabajadoras, por sexo, con menores a su cargo.

**3.1.4.** Proponer a la Mesa General de Negociación la posibilidad de aprobar la implementación de una bolsa del 5% de la jornada anual, con carácter recuperable, dirigida a la conciliación, cuidado y atención de mayores, menores, personas con discapacidad y dependientes dando desarrollo a la posibilidad prevista en la DA 144 de la Ley 6/2018 de 3 de Julio de PGE 2018.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha realizado la propuestas? Si/No.Resultados.

►► **(Continuación) ACTUACIONES DE REORDENACIÓN RACIONAL DEL TIEMPO LABORAL**

|   |  |
|---|--|
| <p><b>3.1.5.</b> Continuar con la flexibilización de dos horas diarias en horario fijo de las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas con discapacidad o dependencia e incluir la medida en la guía informativa a que se hace mención en 3.1.1.</p>                      | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> N° de personas trabajadoras, por sexo, que se acogen a las dos horas por cuidados. Resultados. Verificación de la inclusión de la medida en la guía de recursos para conciliar.</p>                               |
| <p><b>3.1.6.</b> Continuar con la jornada de 35 horas semanales e incluir la medida en la guía informativa a que se hace mención en 3.1.1</p>   | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> Verificación de las 35hsemanales, según puestos de trabajo que ocupan las personas trabajadoras, por sexo. Verificación de la inclusión de la medida en la guía de recursos para conciliar.</p>                   |
| <p><b>3.1.7.</b> Continuar con la Bolsa de horas, de una hora y quince minutos de promedio semanal, para la distribución de la jornada a elección de la persona trabajadora a lo largo del año natural e incluir la medida en la guía informativa a que se hace mención en 3.1.1.</p> | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> N° de personas trabajadoras, por sexo, que utilizan la bolsa de horas, a lo largo de año. Resultados. Verificación de la inclusión de la medida en la guía de recursos para conciliar.</p>                        |
| <p><b>3.1.8.</b> Continuar con ayudas económicas para la atención a menores o personas dependientes e incluir la medida en la guía informativa a que se hace mención en 3.1.1.</p>  | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> N° de personas trabajadoras, por sexo, que reciben ayudas. Cuantía de las ayudas por persona trabajadora y sexo. Resultados. Verificación de la inclusión de la medida en la guía de recursos para conciliar.</p> |
| <p><b>3.1.9.</b> Desarrollar la regulación del sistema de teletrabajo por parte del área de personal, previa negociación colectiva.</p>   | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Una única vez<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> ¿Se ha llevado a cabo la regulación? Si/No. N° de personas trabajadoras, por sexo, que teletrabajan. Resultados.</p>  |

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Área de Recursos Humanos y Mujer/Mesa General de Negociación.

►► **ACTUACIÓN DE REFUERZO DEL COMPROMISO MUNICIPAL POR LA CONCILIACIÓN**

|  |   |
|--|---|
| <p><b>3.1.10.</b> Estudiar la viabilidad de optar a la certificación de Empresa Familiarmente Responsable.</p> | <p><b>TEMPORALIDAD:</b> Anual<br/><b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO:</b> ¿Se ha estudiado la viabilidad de optar al Certificado EFR? En ese caso ¿se ha postulado el Ayuntamiento? Si/No. Resultados.</p> |
|--|---|

**ORGANISMO RESPONSABLE:** Comisión de Igualdad /Área de Recursos Humanos y Mujer/Mesa General de Negociación.

# ÁREA 4

Hacer frente a la  
**VIOLENCIA**  
contra la  
**MUJER**  
en el ámbito laboral

5 ACTUACIONES



# Objetivo 4.1.

## Sostener el compromiso de una vida laboral libre de violencia por razón de sexo.

### ▶ ACTUACIONES DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**4.1.1.** Ir actualizando el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Boadilla del Monte para la detección e intervención en situaciones de acoso sexual.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha actualizado el protocolo? Si/No. Enlace web donde se aloja. N° de visitas/descargas. Actualizaciones realizadas al documento. Casos de acoso sexual detectados. Casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados. Soluciones .Resultados.

**4.1.2.** Dar a conocer a la plantilla la existencia del equipo "Comité de Análisis y Valoración" que atiende situaciones de acoso sexual, facilitando la información en el apartado específico de Igualdad del Portal del Empleado.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha dado a conocer al equipo? Si/No. Enlace web donde se aloja. N° de visitas/descargas. N° de personas trabajadoras, por sexo, que acude al "comité de análisis y valoración". Casos atendidos. Soluciones empleadas. Resultados del Comité.

### ▶ ACTUACIONES DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA ESPECÍFICA CONTRA LAS MUJERES

**4.1.3.** Elaborar contenido informativo en formato digital sobre los derechos laborales de las víctimas contemplados en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género e incluirlo en el apartado específico de Igualdad del Portal del Empleado.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha realizado el díptico? Si/No. Enlace web donde se aloja. N° de visitas/descargas. Actualizaciones realizadas.

**4.1.4.** Dar a conocer a la plantilla la existencia del Punto Municipal del Observatorio Regional contra la Violencia de Género, facilitando la información en el apartado específico de Igualdad el Portal del Empleado.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha dado a conocer el PMORVG? Si/No. Enlace web donde se aloja. N° de visitas/descargas. N° de personas trabajadoras, por sexo, que acude al "PMORVG".

**4.1.5.** Trasladar a la negociación del sistema del teletrabajo la posibilidad de flexibilizar la incorporación al trabajo presencial a eventuales víctimas de violencia de contra la mujer.

**TEMPORALIDAD:** Anual  
**INDICADOR DE SEGUIMIENTO:** ¿Se ha trasladado? Si/No. ¿Se ha recogido? Si/NO. Mujeres que se acogen a esta flexibilización.Resultados.

ORGANISMO RESPONSABLE: Comisión de Igualdad /Áreas de Recursos Humanos y Mujer

# Ámbito de aplicación y funciones de la Comisión de Igualdad



## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación lo constituyen:

- ▶▶ Todas las personas que trabajan actualmente en el Ayuntamiento de Boadilla del Monte, incluido el equipo de Gobierno del Ayuntamiento, y las que constituyan la futura plantilla, en tanto se mantenga vigente.

## VIGENCIA

- ▶▶ La vigencia del presente Plan de Igualdad comprende desde su aprobación por la Comisión de Igualdad en 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

## FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El 6 de julio de 2016 se constituyó la **Comisión de Igualdad** del Ayuntamiento de Boadilla del Monte. Dicha Comisión, (constituida por un 91% de mujeres), está integrada por representantes del gobierno municipal, personal técnico y por representantes sindicales de la plantilla con formación o experiencia en materia de igualdad.

La Comisión de Igualdad se ha encargado de formar parte del proceso de elaboración del Plan de Igualdad participando en los procesos de decisión sobre las actuaciones preliminares resultantes del diagnóstico externo llevado a cabo.

(1) Real Decreto  
901/2020, de  
13 de octubre

La puesta en marcha, seguimiento y en su posterior evaluación serán funciones de la Comisión de Igualdad estableciendo los acuerdos que considere necesarios para llevar a cabo los compromisos suscritos. Conforme a la normativa vigente (1), es un órgano consultivo y de seguimiento del Plan de Igualdad, por lo que con respecto al seguimiento y evaluación se establecen como funciones:

- El impulso de la implantación del plan de igualdad en el Ayuntamiento.
- La definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas.
- Todas las demás funciones que le puedan atribuir la normativa y el convenio colectivo de aplicación o que acuerde la misma comisión para llevar a cabo los **45 compromisos suscritos**.





Se fijará el siguiente **sistema de seguimiento evaluativo**:

## **1.-VIGILAR Y VELAR POR LA BUENA MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD:**

- Establecerá encuentros de coordinación con todas las áreas y servicios afectados para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- Elaborará el calendario de las actuaciones a desarrollar para su eventual consideración en los presupuestos.
- Velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato.
- Promocionará iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas, especialmente las referidas a la sensibilización y formación sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Elaborará informes de seguimiento del Plan de Igualdad e informará a la plantilla de sus resultados.
- Asesorará a otras áreas, departamentos, servicios en consonancia con el principio de transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

## **2.-PLANIFICAR LAS ACTUACIONES COMPROMETIDAS**

La Comisión de Igualdad fijará, en la periodicidad que determine, qué actuaciones se emprenden en cada periodo temporal.

### 3.- PONER EN MARCHA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

#### La Comisión de Igualdad realizará:

- Un informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad que valore la ejecución llevada a cabo en el año y sus resultados.
- Un informe final del Plan de Igualdad.

Los trabajos preparatorios para dichos informes podrán ser externalizados. Del resultado de dichos informes se dará traslado a la plantilla mediante su inclusión en el apartado de Igualdad del Portal del Empleado.

Para realizar este seguimiento creará un sistema de indicadores de desempeño para medir el desenvolvimiento y logros del Ayuntamiento de Boadilla del Monte a favor de la igualdad - objeto de su intervención- en el marco de los objetivos establecidos y su Misión, que contemple, al menos, lo siguientes:

#### Indicadores de gestión (2)

Cuantitativos:

- Eficacia
- Idoneidad

Cualitativos

- Observancia de la eficiencia.

#### Indicadores estratégicos (3)

- Logros: incidencia en la plantilla.

Descripción de resultados.

**La finalidad del sistema de seguimiento es:** Conocer el grado de ejecución de cada uno de los objetivos y los obstáculos que vayan surgiendo de forma que permitan introducir criterios de flexibilidad y corrección que se precisen antes de que finalice la vigencia del Plan. Detectar posibles situaciones discriminatorias entre la plantilla. Aportar información que permita disminuir los obstáculos que dificulten la igualdad real y efectiva del personal del Ayuntamiento de Boadilla del Monte.

(2) Valoran el cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Contribuye a aportar información objetiva del desarrollo ejecutivo del Plan y por tanto ayudan a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los compromisos suscritos, de los recursos humanos y materiales.

(3) Son los referidos al contexto, si este es o no favorable para desarrollar los compromisos suscritos de igualdad, así como a la valoración de los logros sobre la plantilla, lo que permite coadyuvar a la toma de decisiones

("Guía de indicadores" "La evaluación de Planes de Igualdad" E. Martín Serrano-DGM 1999- Albelia Consultora)

## Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad es el resultado de la participación de la plantilla, de su representación sindical, del Área de Recursos Humanos y de las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.

Su contenido fue consensuado y aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad en la sesión celebrada con fecha de 17 de enero de 2022.

### Negociaron el Plan de Igualdad

La Concejala Delegada de Asuntos Sociales, Familia, Mujer e Infancia.

La Coordinadora de la Segunda Tenencia de Alcaldía.

La Técnica de Gestión del Servicio de Personal

La Coordinadora del Punto Municipal del Observatorio Regional de Violencia de Género.

La representante de CSIF.

La Representante de UGT.

Las Representantes de CCOO.

El Asesor Técnico de CCOO.

### Firmas

En documento aparte, adjunto a este Plan, se ratifica con las firmas correspondientes.





# PLAN DE IGUALDAD 2022

PARA LA PLANTILLA MUNICIPAL 2025

