



Motilla del Palancar



centro de la
mujer
Castilla-La Mancha

INFORME PLAN DE IGUALDAD MOTILLA DEL PALANCAR 2025



INDICE

1. Análisis de la medidas realizadas 2024-2025	4
2. Análisis de cuestionarios	6
2.1 Análisis de cuestionarios a la plantilla.....	6
2.2 Análisis de cuestionarios comisión de seguimiento	9
3. Evaluación global de resultados por áreas	11
3.1 Área I: proceso de selección y contratación	11
3.1.1 Grado de consecución objetivos previstos.....	11
3.1.2 Grado de ejecución del área	12
3.2 Área II: Clasificación profesional y política retributiva	13
3.2.1 Grado de consecución de objetivos previstos.....	13
3.2.2 grado de ejecución del área.....	15
3.3 Área III : Formación	16
3.3.1 Grado de consecución objetivos previstos.....	16
3.3.2 Grado de ejecución del área.....	17
3.4 Área IV: Promoción profesional	18
3.4.1 Grado de consecución de objetivos previstos	18
3.4.2 Grado de ejecución del área.....	19
3.5 Área V: Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	20
3.5.1 Grado de consecución objetivos previstos.....	20
3.5.2 Grado de ejecución del área.....	21



3.6 Área VI: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, acoso o violencia contra las personas LGTBI + plus y otras manifestaciones de violencia de género.....	22
3.6.1 Grado de consecución de objetivos previstos	22
3.6.2 Grado de ejecución del área.....	23
3.7 Área VII: Compromiso con la igualdad.....	24
3.7.1 Grado de consecución de objetivos previstos	24
3.7.2 Grado de ejecución del área.....	25
4. Conclusiones.....	26
5. Anexos.....	27
5.1 Cuestionario para la plantilla.....	28
5.2 cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento.....	30
5.3 Registro salarial.....	30

1. ANALISIS DE LAS MEDIDAS REALIZADAS EN PLAN IGUALDAD MOTILLA DEL PALANCAR 2024-2025

- Habían previstas inicialmente en el Plan de igualdad 44. De las que se han ejecutado 25. Además de realizar una más que no estaba recogida en el Plan inicialmente, dada la imposibilidad de realizarse un registro retributivo, se ha realizado un registro salarial de la plantilla.

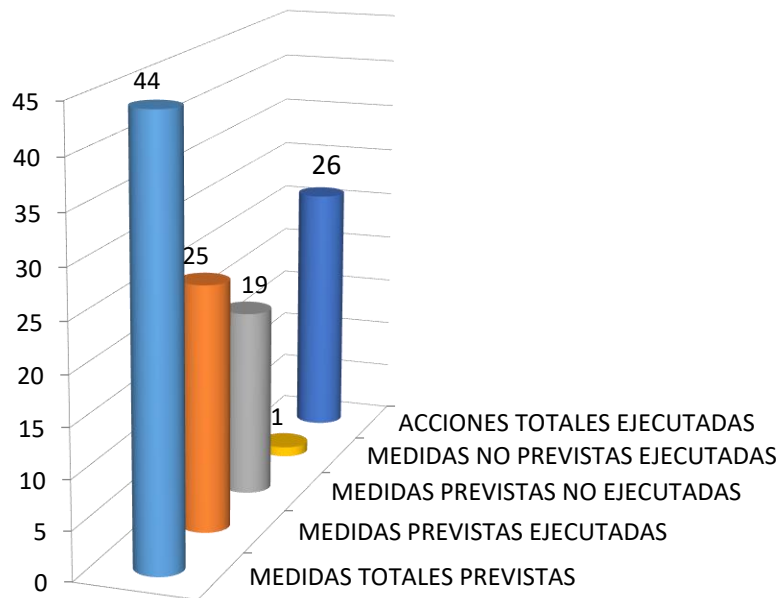
- Respecto a las medidas no ejecutadas, bastante numerosas por otra parte, podría pensarse que se ha debido a un Plan excesivamente ambicioso y sería en cierto modo, cierto, aunque al analizarlas de forma individual nos encontramos con medidas que dependen de otras actuaciones que no han tenido lugar, concretamente la actualización de la RPT o la revocación del convenio colectivo del Ayuntamiento.

El Plan de Igualdad nace en un momento donde las organizaciones que gestionan personal invierten en herramientas para armonizar los mecanismos a su disposición para disminuir brechas y desigualdades. Favoreciendo la implantación de medidas que faciliten a su personal la conciliación familiar y la corresponsabilidad. En éste sentido se diseñaron las medidas del Plan confiando en que se pudieran dar a futuro las condiciones que permitirán su implantación.

- En cualquier caso, dadas las resistencias y dificultades detectadas tras la evaluación, será conveniente establecer las correcciones necesarias para aumentar las posibilidades de ejecución de las mismas.
- Al igual que en aquellas cuyo impacto no llegue a los niveles deseados habrá que incidir en su ejecución para dotarlas de mayor eficacia.

MEDIDAS

PLAN IGUALDAD MOTILLA DEL PALANCAR 2024-2025



	PLAN DE IGUALDAD
■ MEDIDAS TOTALES PREVISTAS	44
■ MEDIDAS PREVISTAS EJECUTADAS	25
■ MEDIDAS PREVISTAS NO EJECUTADAS	19
■ MEDIDAS NO PREVISTAS EJECUTADAS	1
■ ACCIONES TOTALES EJECUTADAS	26



2. ANALISIS DE CUESTIONARIOS

Establecemos como herramienta principal en la elaboración de la evaluación del Plan de igualdad los cuestionarios de evaluación. Servirán para realizar una reflexión y valorar las posibles correcciones en el proceso de implementación del Plan y la modulación de sus objetivos.

Es preciso determinar las medidas que han resultado más eficaces, sin olvidar que no existen referencias previas al tratarse del primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento. Conscientes de que todos los cambios suponen un proceso de adaptación y que es preciso superar una serie de resistencias. Pretendemos con los cuestionarios obtener una valoración de las medidas implementadas. Hemos elaborado para ello dos cuestionarios uno dirigido a la plantilla y otro para las integrantes de la comisión, entendemos que los matices en las valoraciones son diversos.

2.1 ANALISIS DE CUESTIONARIOS A LA PLANTILLA

Se han entregado cuestionarios a la plantilla (anexo 1), con los que hemos medido los siguientes valores:

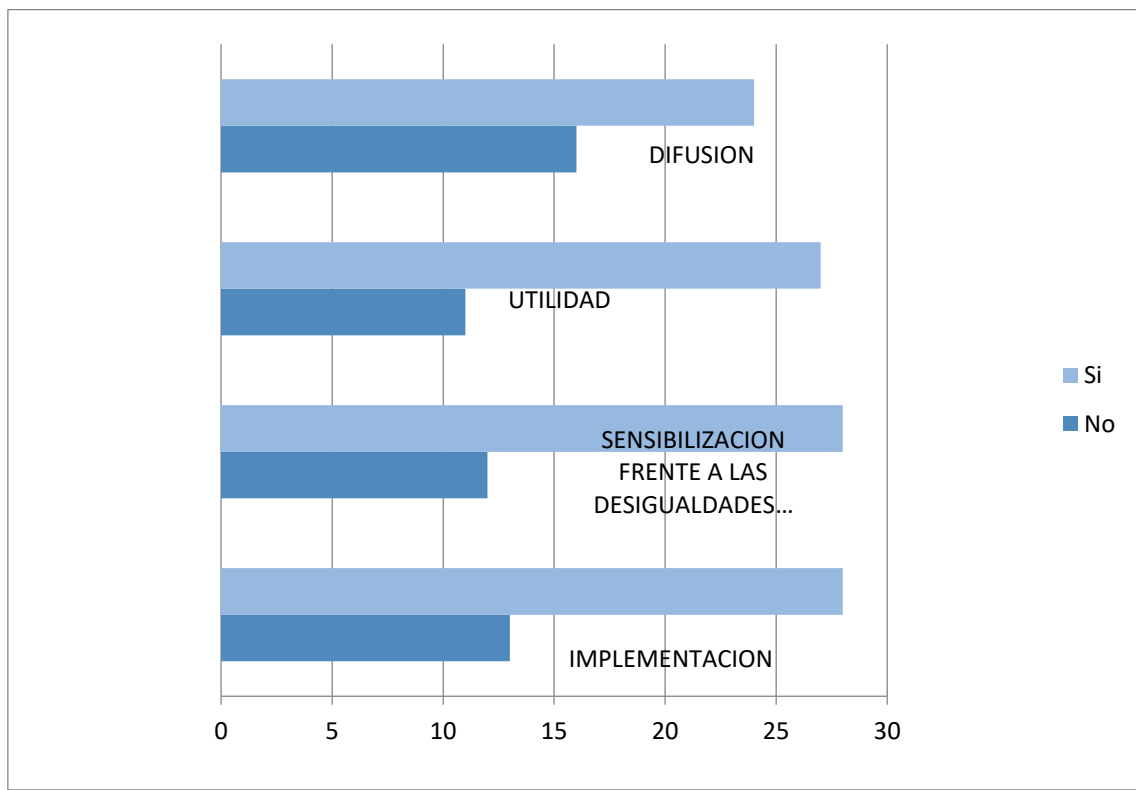
- Difusión (pregunta 5,6)
- Utilidad (preguntas 1,2,4)
- Satisfacción (pregunta 10)
- Sensibilización frente a las desigualdades (pregunta 3)
- Implementación (preguntas 7,8,9)

Las valoraciones de la plantilla se recogen en el siguiente gráfico (la satisfacción no está incluida) donde el color claro corresponde a una valoración positiva cuantitativamente y el color más oscuro corresponde a las valores negativas respecto al mismo.

En éste momento el total de la plantilla está compuesto por 88 personas, 53 mujeres y 35 hombres (Febrero de 2026), han contestado a los cuestionarios 44 personas, justo el 50% de la plantilla siendo el porcentaje de mujeres que han contestado ligeramente superior al de los hombres, dado que representan el 60% de la plantilla y han contestado el 68%.



VALORACIONES DE LA PLANTILLA



Al contabilizar las respuestas de forma individual hemos observado tres tipos de pautas; las personas que han contestado de una forma totalmente positiva TODO ES SI, las que han contestado de un modo totalmente negativo TODO ES NO, otras que han introducido respuestas positivas y negativas MIXTAS y otros cuestionarios donde solo se habían reflejado algunos datos respondiendo a menos de cuatro preguntas del cuestionario que no hemos podido tener en cuenta, NO VALORABLES.



TODO ES SÍ- Hemos contabilizado 20 personas que han contestado en bloque sí, de ellas 11 son mujeres y 9 son hombres. El 70% tienen hijos o personas dependientes a su cargo.

Valoración media de 8 sobre 10.

Valoraciones negativas:

- Baja implicación
- No se gestiona bien, puede causar malentendidos sobre los objetivos del plan.
- solo hemos tenido una charla sobre igualdad.

Valoraciones positivas:

- Mejorar el ambiente laboral y promover la diversidad, la inclusión en la plantilla
- Lucha contra el sexismo.
- Intentar que haya más igualdad de condiciones entre trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento.
- Más concienciación y sensibilización.
- Extender uso lenguaje y comunicación no sexista.
- Más implicación con la igualdad.

Valoraciones sobre efectividad:

- Concienciación. Fortalecimiento imagen de la corporación.
- Más información de igualdad.
- Protocolo de prevención de violencia.
- Políticas de conciliación.

TODO ES NO- Hemos contabilizado 7 personas, seis son mujeres y un hombre. El 85% con hijos o dependientes.

Valoraciones de 0 y 1, los tres que han valorado.

Valoraciones negativas únicamente donde expresan que nada se ha puesto en marcha todo es negativo y sin ninguna eficacia.



RESPUESTAS MIXTAS- Hemos contabilizado así a 14 personas, 10 de ellas mujeres y 4 hombres. El 50% con hijos o personas dependientes.

Valoración media de 5,75 sobre 10.

Valoraciones negativas:

- No ha habido acciones ejecutadas
- El uso del lenguaje inclusivo
- Las medidas que no se han ejecutado
- Falta de concienciación social.

Valoraciones positivas:

- Información y coordinación en la elaboración del Plan
- El buzón físico de igualdad y correo electrónico específico.
- La formación presencial
- La igualdad, como objetivo.

Valoraciones sobre efectividad:

- Sesiones de sensibilización
- El material físico y online proporcionado para conocimiento del Plan
- es pronto para que sea efectivo

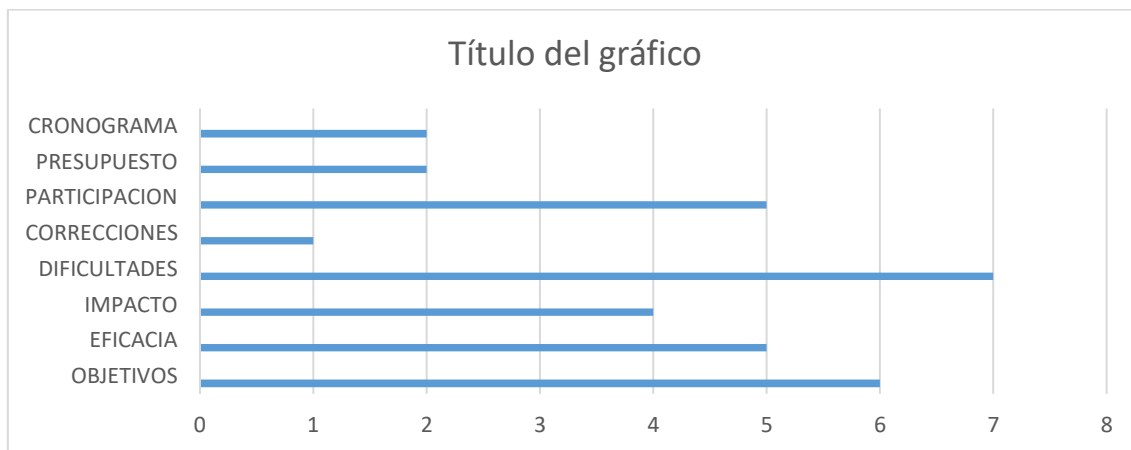
2.2 ANALISIS DE CUESTIONARIOS COMISION DE SEGUIMIENTO

Valorados los cuestionarios de evaluación, conforme apreciamos en el siguiente gráfico, es significativa la importancia que se atribuyen a las dificultades detectadas, sin embargo, no existen al mismo nivel propuestas de corrección que permitan salvar dichas dificultades. La mayoría se refiere en éste sentido, a la incapacidad de avanzar teniendo en cuenta la dependencia del Plan de otras negociaciones colectivas (RPT o Convenio).

Respecto a la participación y la eficacia; han sido los necesarios para llevar las medidas previstas a cabo, siendo su impacto menor del esperado.



Los Objetivos, a pesar de que algunos han tenido que posponerse, se han cumplido en un 60%, el cumplimiento del cronograma inicialmente previsto ha tenido numerosos retrasos. No existe presupuesto propio para el desarrollo del Plan utilizándose recursos asignados a actividades del centro de la mujer.



Cuestionarios comisión de seguimiento (anexo 2) con los que hemos medido:

- Consecución de objetivos (pregunta 1)
- Eficacia (pregunta 2)
- Impacto (pregunta 3)
- Dificultades, resistencias (preguntas 4,5,6,15)
- Correcciones (preguntas 7,8,9)
- Participación (preguntas 10, 11)
- Presupuesto (pregunta 12)
- Cronograma (pregunta 13)



3. EVALUACION GLOBAL DE RESULTADOS POR AREAS

3.1 Área I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

3.1.1 GRADO DE CONSECUCCIÓN OBJETIVOS PREVISTOS

El Objetivo general de éste área es garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.

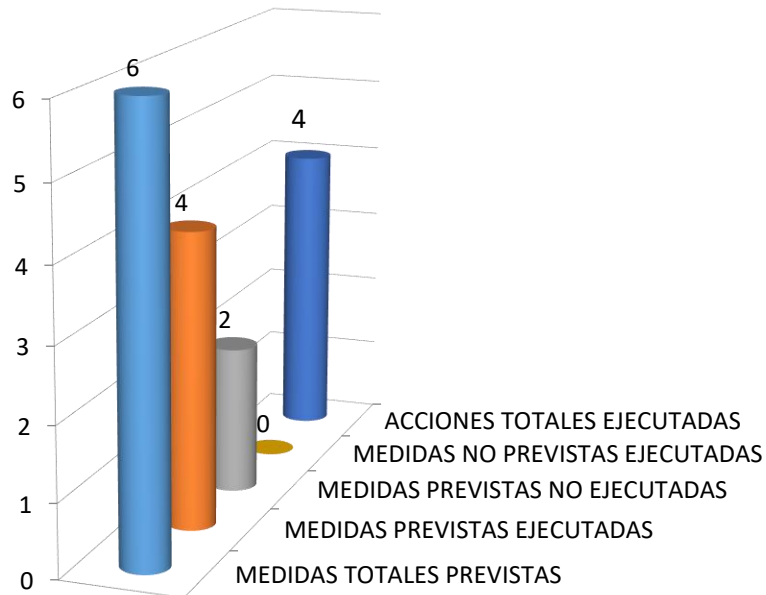
Para ello considerados importante promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y garantizar la incorporación de los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda al Ayuntamiento.

Las medidas diseñadas en éste área han procurado estos objetivos, pudiéndose ejecutar gran parte de ellas. Medidas ejecutadas:

- 1.Composición de los órganos de selección, contratación y promoción procurando la paridad entre mujeres y hombres, debiendo justificar una presencia no equilibrada.
- 2.Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los procesos de selección y acceso
- 4.Incorporación a los temarios de oposiciones contenido relativo a igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.Incorporación de un extracto del Plan de Igualdad en la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.

No se han ejecutado la incorporación de la formación en igualdad como un método puntuable en los procesos selectivos, salvo en los puestos del centro de la mujer. Tampoco se ha dado la circunstancia en la que haya requerido un proyecto en un proceso de selección, valorándose entonces la inclusión de la perspectiva de género.

3.1.2 GRADO DE EJECUCIÓN DEL AREA



	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION
■ MEDIDAS TOTALES PREVISTAS	6
■ MEDIDAS PREVISTAS EJECUTADAS	4
■ MEDIDAS PREVISTAS NO EJECUTADAS	2
■ MEDIDAS NO PREVISTAS EJECUTADAS	0
■ ACCIONES TOTALES EJECUTADAS	4



3.2 Área II: CLASIFICACION PROFESIONAL Y POLITICA RETRIBUTIVA.

3.2.1 GRADO DE CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS PREVISTOS

El Plan pretende en ésta área asegurar un sistema de clasificación profesional y de retribuciones libre de discriminaciones y sesgos, basado en el principio de transparencia retributiva.

Mediante la aplicación en la RPT, cuando se actualizase, de la perspectiva de género en la clasificación profesional y en la valoración de puestos de trabajo.

Las medidas propuestas fueron:

- Denominación dentro de la RPT de los puestos en lenguaje no sexista
- En los procesos de valoración de puestos incluidos en la RPT, emplear criterios libres de sesgos de género

Ninguna de las dos medidas se ha llevado a cabo dado que la RPT no se ha actualizado.

Otro de los objetivos previstos; garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor en la RPT, aplicando las herramientas de transparencia salarial.

La medida propuesta fue:

- Establecer los complementos salariales en igualdad de condiciones para todos los puestos, eliminando las discriminaciones existentes.

No se ha llevado a cabo dado que la RPT no se ha actualizado.

Al objeto de valorar las posibles discriminaciones retributivas hemos elaborado un registro salarial mensual de la plantilla del Ayuntamiento. Adjunto como documento anexo.

Conclusiones derivadas de la valoración del registro salarial:

1.-Respecto a las retribuciones consideradas en general no existe equiparación entre personal laboral y funcionario de la misma categoría profesional. Incluso dentro de las mismas categorías profesionales existen diferencias sustanciales.

Las anomalías detectadas se refieren principalmente a los diferentes complementos salariales, de los que dentro del personal laboral no todos disponen.



El 100% personal funcionario dispone de complementos salariales.

-Dentro del personal laboral:

-OAP no lo tienen complementos salariales el 83,33%, de las que el 51,85% son mujeres.

- C2 no lo tienen complementos salariales el 66,66%, de las que el 50% son mujeres.

- C1 tiene complemento salarial el 100%, no existen mujeres en el grupo.

-A2 no tienen complemento el 44,4%, todas las personas contratadas son mujeres.

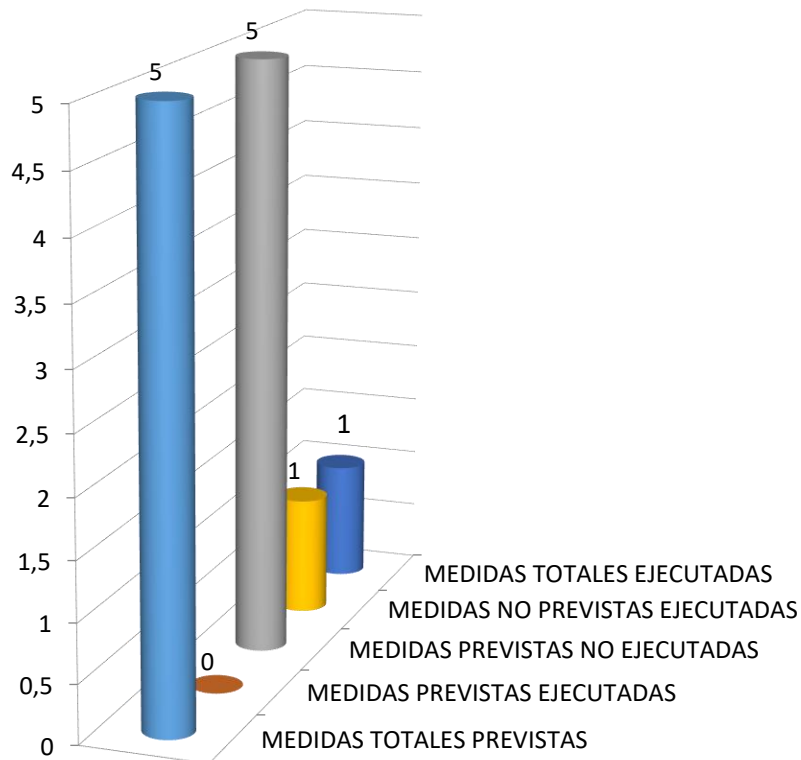
-A1 no tienen complemento el 25%, todas las personas contratadas son mujeres.

Concluyendo que existe una discriminación del personal laboral frente al personal funcionario que termina siendo una discriminación salarial a las mujeres dado que el personal laboral lo constituyen 52 mujeres frente a 36 hombres.

Siendo significativo que en las categorías donde no existe complemento o bien son todas mujeres o la mayoría de ellas lo son.

Un análisis más pormenorizado no es posible partiendo de la base del registro salarial que hemos elaborado dado que las diferencias que refleja pueden ser legítimas por diferencias en la valoración de puesto o responsabilidades, valoración que no podemos confrontar sin la actualización de la RPT.

3.2.2 GRADO DE EJECUCIÓN DEL AREA



	CLASIFICACION PROFESIONAL Y POLITICA RETRIBUTIVA
■ MEDIDAS TOTALES PREVISAS	5
■ MEDIDAS PREVISAS EJECUTADAS	0
■ MEDIDAS PREVISAS NO EJECUTADAS	5
■ MEDIDAS NO PREVISAS EJECUTADAS	1
■ MEDIDAS TOTALES EJECUTADAS	1



3.3 Área III: FORMACIÓN

3.3.1 GRADO DE CONSECUCIÓN OBJETIVOS PREVISTOS

El objetivo general de éste área es emplear la formación como medio para mejorar la situación de igualdad en el seno del ayuntamiento.

Se ha dado acceso a formación específica en igualdad a toda la plantilla del Ayuntamiento en varias modalidades; presencial y on line. Durante los días 22 y 24 de octubre en modalidad presencial y 29 de mayo en modalidad on line.

Las medidas ejecutadas son:

13. Impartición de una sesión de sensibilización en igualdad al personal de planes de empleo y/o programas similares

14. Establecer de forma obligatoria formación especializada, en materia de igualdad: - modalidad online para personal de servicios técnicos, mínimo 10 horas cada 4 años.

-modalidad presencial para servicios que no puedan realizarlo online en su puesto de trabajo

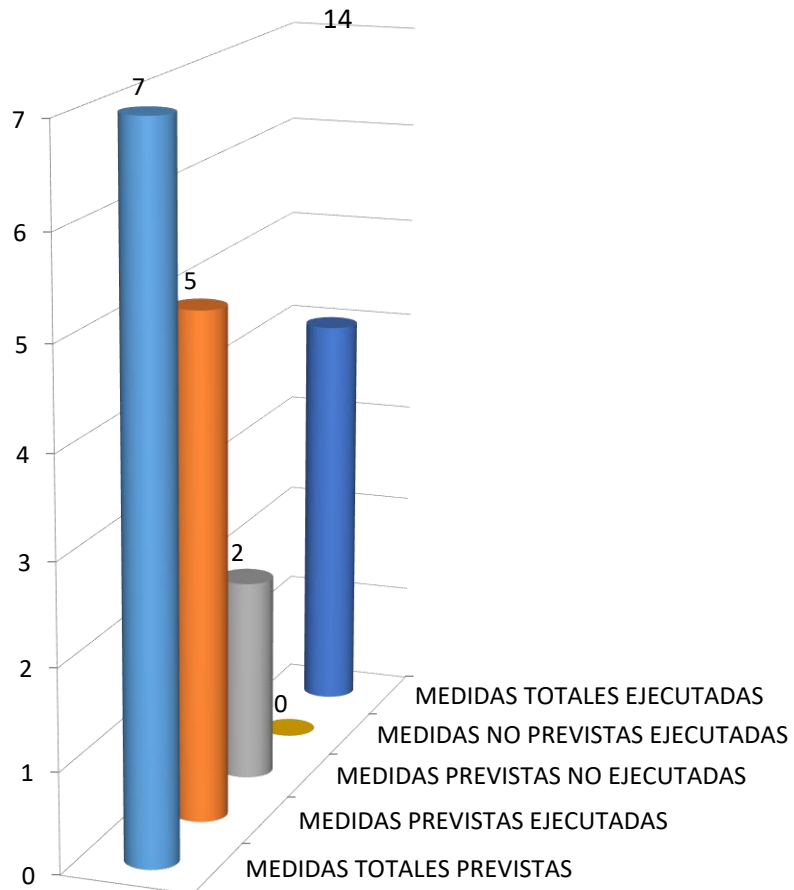
15. Organización de la formación dentro de la jornada laboral.

16. Mejora de la comunicación de la oferta formativa, asegurando que toda la plantilla esté informada de ella, especialmente las personas en baja o excedencia

17. Establecimiento de metodologías que faciliten el acceso a la formación (por ejemplo, formación on-line).

Este Ayuntamiento no dispone de Planes de formación por el momento. Solo se establece un módulo de sensibilización en igualdad al alumnado de programas específicos: Recual, talleres de empleo..., conforme a la normativa que los regula. En caso de llevarse a cabo se imparte por las técnicas del centro de la mujer, en el periodo evaluado no se ha organizado ninguno.

3.3.2 GRADO DE EJECUCIÓN DEL AREA



	FORMACIÓN
■ MEDIDAS TOTALES PREVISAS	7
■ MEDIDAS PREVISAS EJECUTADAS	5
■ MEDIDAS PREVISAS NO EJECUTADAS	2
■ MEDIDAS NO PREVISAS EJECUTADAS	0
■ MEDIDAS TOTALES EJECUTADAS	4



3.4 Área IV: PROMOCION PROFESIONAL

3.4.1 GRADO DE CONSECUCCIÓN OBJETIVOS PREVISTOS

El objetivo de éste área es realizar procesos de promoción claros y objetivos que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando cualquier sesgo que pueda producir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.

En el periodo evaluado no se han realizado procesos de promoción interna.

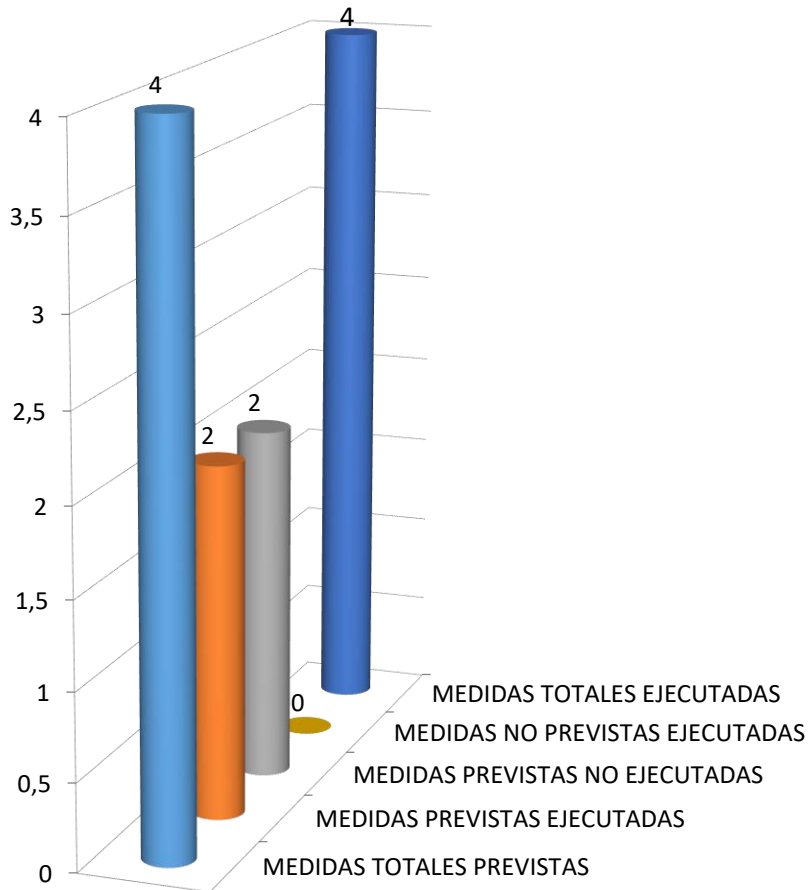
Se gestionan eficazmente la web del Ayuntamiento y sus redes sociales para asegurar una información efectiva y eficaz de los procesos selectivos de personal y los de estabilización. Al igual que cualquier recurso de conciliación o actividad de formación que pueda organizarse en la localidad.

Mediante sus publicaciones del ayuntamiento y notificaciones individuales al personal de la plantilla.

También se aplican las normas de desempate en los procesos selectivos; A igualdad de condiciones, preferencia del género menos representado en el puesto de trabajo al que se opte en los procesos de promoción de personal.



3.4.2 GRADO DE EJECUCIÓN DEL AREA



	PROMOCION PROFESIONAL
■ MEDIDAS TOTALES PREVISAS	4
■ MEDIDAS PREVISAS EJECUTADAS	2
■ MEDIDAS PREVISAS NO EJECUTADAS	2
■ MEDIDAS NO PREVISAS EJECUTADAS	0
■ MEDIDAS TOTALES EJECUTADAS	4

3.5 Área V: CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

3.5.1 GRADO DE CONSECUCCIÓN OBJETIVOS PREVISTOS

Se establecen como objetivo general unas condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentando la corresponsabilidad.

Es importante garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla. Para ello, junto a la formación impartida en materia de igualdad, medidas de conciliación, corresponsabilidad y prevención del acoso. Hemos elaborado y difundido una guía informativa dirigida a la plantilla denominada: Igualdad + avanzamos en oportunidades.

En la mayoría de los servicios del ayuntamiento está implantada la jornada intensiva, salvo servicios de conciliación y aquellos en los que su propia naturaleza impide implantarla.

La flexibilidad horaria para favorecer la conciliación y prioridad en la elección de vacaciones con personas dependientes a cargo, no están previstas en el convenio colectivo se aplica previa solicitud individual justificada, no existe reglamento que la regule.

No hay establecida norma para: teletrabajo, bolsa de horas de libre disposición, protocolo de desconexión digital... pospuestas a la existencia de un registro digital de fichaje que permita ponerlas en marcha.

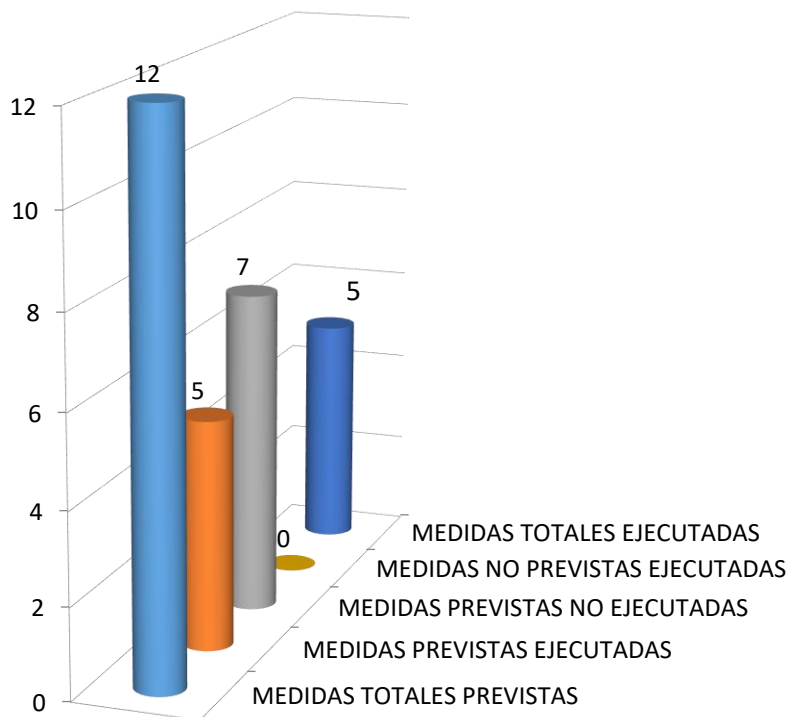
En cuanto a la reserva de puesto en el supuesto de excedencia por incompatibilidad tampoco está prevista en el convenio por tanto no se puede solicitar.

Está establecida la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.

Se realizan de forma anual semanas de salud y mujer, organizadas por el centro de la Mujer.

Se adaptan en lo posible los puestos en situaciones de embarazo y lactancia, no existe reglamento que lo regule. Ni tampoco el derecho de los progenitores a la asistencia de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

3.5.2 GRADO DE EJECUCIÓN DEL AREA



	CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
■ MEDIDAS TOTALES PREVISTAS	12
■ MEDIDAS PREVISTAS EJECUTADAS	5
■ MEDIDAS PREVISTAS NO EJECUTADAS	7
■ MEDIDAS NO PREVISTAS EJECUTADAS	0
■ MEDIDAS TOTALES EJECUTADAS	5



3.6 Área VI: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO, ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LA PERSONAS LGTBI Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO.

3.6.1 GRADO DE CONSECUCCIÓN OBJETIVOS PREVISTOS

El objetivo de éste área es promover un entorno laboral libre de todo tipo de violencias. Para ello se ha elaborado y difundido un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso o violencia contra la diversidad LGTBI +plus y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito alboral del ayuntamiento de Motilla del Palancar.

Dicho protocolo se ha dado a conocer a toda la plantilla publicándolo en el portal de transparencia, sección de igualdad.

Se publican y comparten a través de redes sociales del Ayuntamiento, campañas regionales y estatales y regionales dirigidas a la prevención de la violencia sexual.

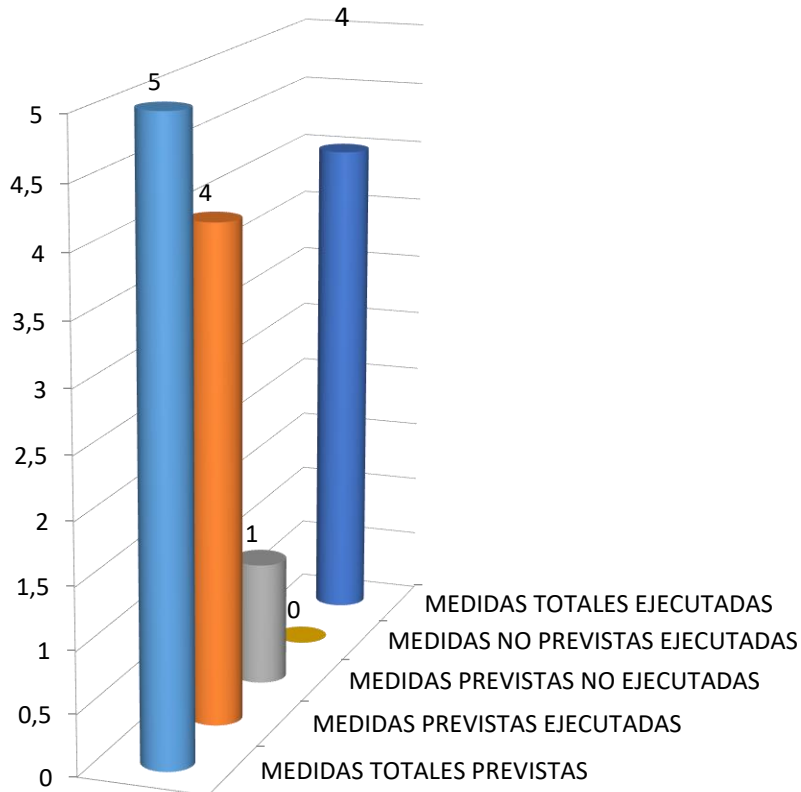
Dentro de la formación impartida a la plantilla también se incluyeron contenidos relacionados con la prevención del acoso sexual y violencia contra la diversidad LGTBI + plus.

El Ayuntamiento a través del centro de la mujer, garantiza la difusión de la legislación dirigida a las víctimas de violencia de género y facilita el ejercicio de sus derechos.

No se ha elaborado un protocolo interno para trabajadoras del ayuntamiento víctimas de violencia de género.



3.6.2 GRADO DE EJECUCIÓN DEL AREA



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

■ MEDIDAS TOTALES PREVISAS	5
■ MEDIDAS PREVISAS EJECUTADAS	4
■ MEDIDAS PREVISAS NO EJECUTADAS	1
■ MEDIDAS NO PREVISAS EJECUTADAS	0
■ MEDIDAS TOTALES EJECUTADAS	4



3.7 Área VII: COMPROMISO CON LA IGUALDAD

3.7.1 GRADO DE CONSECUCCIÓN OBJETIVOS PREVISTOS

El Objetivo general de éste área es extender y difundir el compromiso con la igualdad del ayuntamiento y la diversidad LGTBI +plus en toda la plantilla.

Se ha creado dentro de la página web del Ayuntamiento un apartado llamado Portal de transparencia donde se incluye una sección de igualdad. Dicha sección ha servido para publicar el plan de igualdad, prevención de violencia de género y violencia contra las personas LGTBI entre toda la plantilla.

Se ha creado como un medio de comunicación con la plantilla para la recepción de sugerencias o propuestas relativas al plan de igualdad, prevención de violencia de género y violencia contra las personas LGTBI:

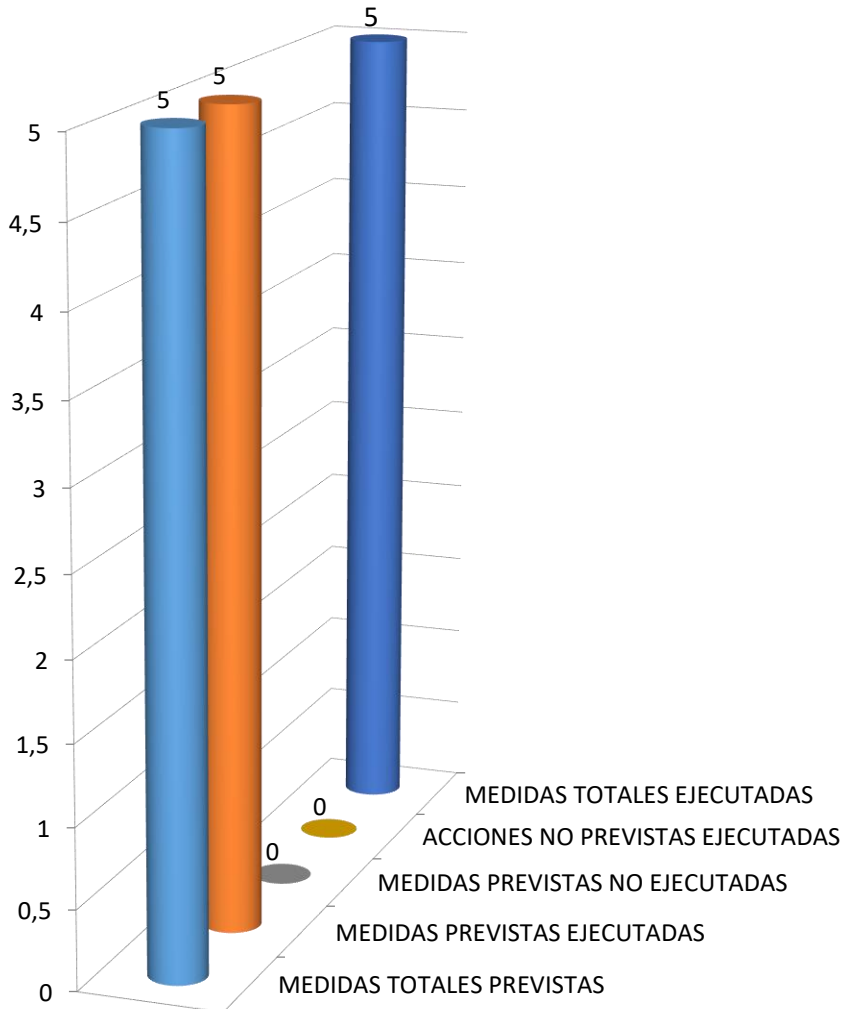
- *Buzón físico de igualdad*
- *Correo de igualdad*

Se ha realizado cuestionarios a la plantilla dirigidos a valorar el seguimiento del plan de igualdad prevención de violencia de género y violencia contra las personas LGTBI .

Hemos cuidado el lenguaje y las imágenes difundidas por el ayuntamiento para no utilizar lenguaje ni imágenes LGTBI fóbicas en todas las comunicaciones.

Hemos elaborado y difundido una guía de lenguaje no sexista.

3.7.2 GRADO DE EJECUCIÓN DEL AREA



	COMPROMISO CON LA IGUALDAD
■ MEDIDAS TOTALES PREVIAS	5
■ MEDIDAS PREVISTAS EJECUTADAS	5
■ MEDIDAS PREVISTAS NO EJECUTADAS	0
■ ACCIONES NO PREVISTAS EJECUTADAS	0
■ MEDIDAS TOTALES EJECUTADAS	5



4. CONCLUSIONES

El análisis del primer año de existencia del Plan de igualdad del personal del ayuntamiento de Motilla del Palancar ha sido muy positivo. El esfuerzo por ponerlo en marcha ha sido muy relevante y su implantación llevará su tiempo. Es preciso incidir en labores de sensibilización y difusión entre el personal, que desconoce todos planteamientos que introduce. Destacando medidas como El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso o la violencia contra las personas LGTBI y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral ponen a nuestro ayuntamiento en la vanguardia en lo que se refiere a medidas preventivas y de protección de su personal.

Respecto a la valoración de ejecución global de las acciones previstas para éste año diferenciar entre aquellas áreas donde las acciones previstas se podían ejecutar directamente; áreas I, área III, área VI y Área VII y aquellas que dependían de otras negociaciones para poderse ejecutar como el área II, área IV y área V.

En áreas que no dependían de otras negociaciones; área I, área III, área VI y Área VII, se han ejecutado la mayoría de las medidas gestionadas por el personal técnico del centro de la mujer, destacando la formación presencial en igualdad como una de las de mayor incidencia, o el abordaje de la violencia de género, esencial dentro del trabajo que desempeñamos en el centro, quedaría pendiente la elaboración de un protocolo interno para víctimas de violencia de género.

En áreas que dependían de otras negociaciones ha sido complicado ejecutar las medidas proyectadas; área II, área IV y área V.

Área II sobre clasificación profesional y política retributiva que depende de la elaboración de RPT; donde han quedado pendientes todas las medidas previstas, puesto que no existe valoración de puestos de trabajo actualizada, ni registro retributivo, difícilmente podemos valorar sesgos de género o discriminación salarial. Aun así, hemos elaborado un registro retributivo que ofrece una comparativa de salarios en las diferentes categorías profesionales a nivel cuantitativo que trasluce la existencia de diferencias salariales que de no ser justificadas cuando se actualice la RPT, deberían ser objeto de criterios correctores.

Área IV sobre promoción profesional, donde no han existido procesos de promoción profesional.

Área V sobre condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La mayoría de las acciones previstas dependen de la negociación del convenio del personal o de la aprobación del reglamento de fichaje lo que hace imposible que se hagan efectivas.

En base a lo previsto y ejecutado el balance sigue siendo positivo a pesar de todas las eventualidades descritas, hemos ejecutado 26 medidas de las 44 previstas, esperamos seguir mejorando.



ANEXOS



Anexo 1. Cuestionario para la plantilla

En el Ayuntamiento de Motilla del Palancar estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES

Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Clasificación profesional	Funcionariado <input type="checkbox"/>	Personal laboral <input type="checkbox"/>	Personal eventual <input type="checkbox"/>
Grupo profesional ¹	A1 <input type="checkbox"/>	A2 <input type="checkbox"/>	C1 <input type="checkbox"/>
	C1 <input type="checkbox"/>	C2 <input type="checkbox"/>	Operarios/as Servicios varios <input type="checkbox"/>
Antigüedad:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la Representación legal de los trabajadores/as?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>



	Sí	No
1.-¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad del Ayuntamiento con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.-¿Crees que ha servido para:		
▪ Ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Mejorar políticas de conciliación en el Ayuntamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Mejorar las políticas de corresponsabilidad en el Ayuntamiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ ¿Concienciar sobre las medidas de conciliación existentes para la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ Tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ otras?		
3.-¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.-Consideras útil el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra la diversidad LGTBI y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Motilla del Palancar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.-¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.-Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.-¿Has recibido formación sobre igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.-¿Crees que se ha implicado a todo el Ayuntamiento en el plan de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.-¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.-Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
11.-¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
12.-¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
13.-¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		



Anexo 2 Cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento

Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
¿Formas parte de la RLT? (Representación legal de los/as trabajadores/as)	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

1.-¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

2.-¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en el Ayuntamiento?

3.-¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre el personal del Ayuntamiento?

4.-¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

5.-En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

6.-¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:



7.-¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

8.-¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

9.-¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

10.-¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

11.-¿Ha habido participación y apoyo de la Corporación municipal hacia el Plan? Del 1 al 10

12.-¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

13.-¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

14.-¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

15.-Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

GRUPO/PUESTO	SEXO	Nº	SUeldo	C. DESTINO	C. PERSONAL	C. ESPECIFICO	C. DISPONIBIL.	C. TESORERÍA	C. COORDINAC.	C. CENSO	PRODUCTIVIDAD	TOTAL SALARIALES	Grup./nº personas
FUNCIONARIOS													
A1. Intenentora	Mujer	1	1.326,90 €	995,93 €		1.187,25 €	374,94 €				583,33 €	4.468,35 €	A1=3
A1. Secretario	Hombre	1	1.326,90 €	995,93 €		1.187,25 €	374,94 €				583,33 €	4.468,35 €	
A1. Tesorera	Mujer	1	1.326,90 €	835,38 €		1.187,25 €	374,94 €	160,55 €			583,33 €	4.468,35 €	
A2. Coordinadora Servicios Sociales	Mujer	1	1.147,35 €	835,38 €		431,85 €						2.414,58 €	A2=1
C1. Cabo Policía Local	Hombre	1	861,46 €	610,00 €		485,00 €	95,34 €		160,69 €		249,33 €	2.461,82 €	
C1. Policía local	Hombre	3	861,46 €	610,00 €		449,98 €	95,34 €				249,33 €	2.266,11 €	C1=5
C1. Policía local en practicas	Mujer	1	861,46 €									861,46 €	
C1. Administrativo	Hombre	1	861,46 €	610,00 €		461,09 €	535,61 €			335,16 €	327,00 €	3.130,32 €	
C1. Administrativo	Mujer	1	861,46 €	610,00 €		461,09 €					166,67 €	2.099,22 €	C1=4
C1. Administrativo	Mujer	1	861,46 €	610,00 €		461,09 €						1.932,55 €	
C1. Administrativo	Hombre	1	861,46 €	610,00 €		461,09 €					155,00 €	2.087,55 €	
C2. Auxiliar Administrativo	Hombre	1	716,98 €	472,37 €		443,33 €					129,58 €	1.762,26 €	C2=4
C2. Auxiliar Administrativo	Hombre	1	682,79 €	472,37 €		443,33 €					129,59 €	1.728,08 €	
C2. Auxiliar Administrativo	Mujer	1	716,98 €	472,37 €		443,33 €						1.632,68 €	
C2. Coordinador Servicios Varios	Hombre	1	716,98 €	418,69 €		788,27 €						1.923,94 €	
OAP. Fontanero	Hombre	1	656,23 €	364,97 €		416,83 €	520,79 €				75,00 €	2.033,82 €	OAP=1
													18 Funcionarios



PERSONAL LABORAL	SEXO	Nº	SUELDO	C. DESTINO	C. PERSONAL	C. ESPECIFICO	C. DISPONIBILIDAD	C. TESORERIA	C. COORDINACION	C. G. CATASTRAL	PRODUCTIVIDAD	TOTAL SALARIALES/JORNADA	Grup./nº personas
A1. Técnica Medio Ambiente	Mujer	1	1.327,14 €		835,38 €		374,94 €					2.537,46 €	
A1. Directora Escuela Infantil	Mujer	1	1.143,89 €		724,00 €	384,22 €						2.252,11 €	A1=4
A1. Abogada Centro Mujer	Mujer	1	2.031,96 €					109,27 €				2.141,23 €	
A1. Psicóloga Centro Mujer	Mujer	1	2.031,96 €									2.031,96 €	
A2. Diplomada Educación Infantil	Mujer	2	997,41 €			101,04 €						1.098,45 €	32h 86,67%
A2. Técnica Jardín Infancia	Mujer	1	973,41 €			317,49 €						1.290,90 €	30h 80%
A2. Técnica Jardín Infancia	Mujer	1	1.087,04 €			293,07 €						1.380,11 €	32,5h 86,67%
A2. Trabajadora Social	Mujer	1	1.110,33 €		697,55 €	126,18 €						1.934,06 €	
A2. Educadora Social	Mujer	1	1.110,33 €		697,55 €	126,18 €						1.934,06 €	
A2. Agente Desarrollo	Mujer	1	1.147,55 €		697,55 €							1.845,10 €	
A2. Técnico Inclusión trab social	Mujer	1	1.713,92 €									1.713,92 €	
A2. Trabajadora Social centro mujer	Mujer	1	1.656,49 €									1.656,49 €	
C1. Bibliotecario	Hombre	1	835,04 €		472,37 €	461,09 €						1.768,50 €	C1=1
C2. Auxiliar Administrativo ofic	Hombre	1	682,79 €		472,37 €	443,33 €				129,58 €		1.728,07 €	
C2. Auxiliar Administrativo	Mujer	1	1.344,99 €									1.344,99 €	C2=3
C2. Auxiliar Administrativo	Hombre	1	1.184,00 €									1.184,00 €	
OAP. Coordinador Deportivo	Hombre	1	656,33 €		365,01 €	396,54 €			57,20 €			1.975,08 €	
OAP. Monitor deportivo	Hombre	2	1.003,06 €									1.003,06 €	17h 45,33%
OAP. Monitor deportivo	Hombre	1	1.267,02 €									1.267,02 €	48%
OAP. Monitor deportivo	Hombre	1	823,57 €									823,57 €	17h 45,33%
OAP. Monitor deportivo	Hombre	1	981,94 €									981,94 €	16h 42,67%
OAP. Monitor deportivo	Mujer	1	211,18 €									211,18 €	4h 10,67%
OAP. Jardinero	Hombre	1	623,38 €		364,97 €	400,02 €	214,23 €					1.602,60 €	
OAP. Operarios Servicios Varios	M/H	1/1	623,38 €		364,97 €	400,02 €						1.388,37 €	
OAP. Operarios Servicios Varios	Hombre	1	623,38 €		364,97 €	400,02 €	535,61 €					1.923,98 €	OAP=54
OAP. Conductor Recogida Residuos	Hombre	1	623,38 €		364,97 €	400,02 €				75,00 €		1.463,37 €	
OAP. Conductor Recogida Residuos	Hombre	1	374,03 €		218,98 €	240,01 €						833,02 €	
OAP. Conductor Barredora viana	Hombre	1	1.168,68 €									1.168,68 €	
OAP. Limpiadora	Mujer	2	623,38 €		364,97 €	326,72 €						1.315,07 €	
OAP. Limpiadora	Mujer	1	415,59 €		243,31 €	254,08 €						912,98 €	
OAP. Auxiliar SAD	Mujer	7	934,20 €									934,20 €	
OAP. conserje-limpiador	Mujer	5	1.184 €									1.184,00 €	
OAP. Peon obras	Hombre	3	1.184 €									1.184,00 €	
OAP. Peon limpieza viana	M/H	7/2	1.184 €									1.184,00 €	
OAP. Peon Recogida residuos	Hombre	1	1.263,05 €									1.263,05 €	
OAP. Peon servicios varios	M/H	2/1	1.184 €									1.184,00 €	
OAP. Personal Limpieza Edificios	M/H	4/1	1.184 €									1.184,00 €	
OAP. Peon	Hombre	2	1.184 €									1.184,00 €	
OAP. Técnica educacion infantil	Mujer	1	1.184 €									1.184,00 €	
OAP. Cuidadora	Mujer	1	848,23 €									848,23 €	27,5h 73,33%
												0,00 €	71 Laborales

