



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

RECORRIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD: AYUNTAMIENTO  
DE ALAGÓN

Autor/es

ALEJANDRA GARCÍA DOMINGO

LORETO MARTÍNEZ AGUSTÍ

FÁTIMA ZROURA TOUFIK

Director/es

BEATRIZ RÓDENAS CEREZO

Facultad/Escuela

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2022

## **RESUMEN**

El propósito de implantar un Plan de Igualdad en una empresa o en una Administración, es incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de la misma, por lo que se fijarán objetivos de igualdad que se tendrán que alcanzar, así como las medidas, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Cuando se persigue la igualdad de género, no buscamos dar ventaja al sexo femenino con respecto al masculino, si no que se busca que ambos géneros tengan las mismas condiciones laborales.

La herramienta más importante que puede tener la empresa para lograr una igualdad efectiva es mediante el plan de igualdad, donde una vez implantado deberá ser obligatorio respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y se deberán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres.

## **ABSTRACT**

The purpose of implementing an Equality Plan in a company or in an Administration is to incorporate equality between women and men in the daily operation and management of the company, so that equality objectives to be achieved will be set, as well as the measures, strategies and practices to be adopted to achieve them.

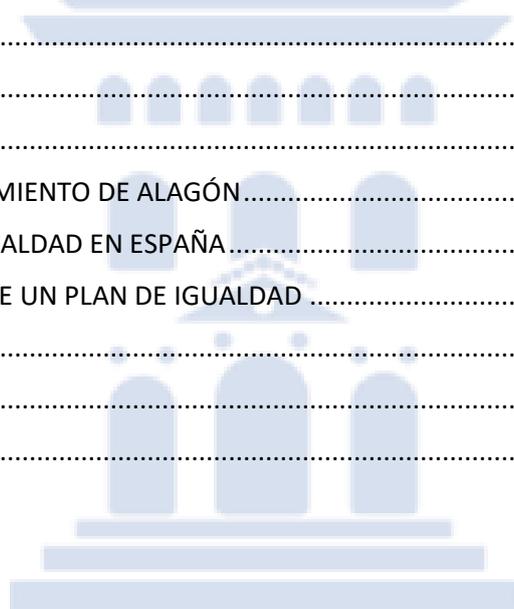
When pursuing gender equality, we do not seek to give an advantage to the female sex over the male sex, but rather to ensure that both genders have the same working conditions.

The most important tool that the company can have to achieve effective equality is through the equality plan, where once implemented, it must be compulsory to respect equal treatment and opportunities in the workplace, and measures must be adopted to avoid any type of discrimination in the workplace between women and men.

Universidad  
Zaragoza

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
MARCO TEÓRICO-NORMATIVO.....	5
LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL, HISTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL.....	5
SEXO Y GÉNERO.....	8
DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN .....	10
ALAGÓN.....	14
MUNICIPIO DE ALAGÓN .....	14
DEMOGRAFÍA.....	15
ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN.....	16
ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN ESPAÑA.....	19
FASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD .....	22
CONCLUSIÓN .....	27
BLIBLIOGRAFÍA .....	28
ANEXOS .....	30



1542

Universidad  
Zaragoza

Palabras clave: Planes de igualdad, igualdad de oportunidades, derecho, división sexual del trabajo, mujeres.

## 1. RECORRIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD (AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN)

### INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un concepto universal reconocido en diversos textos internacionales.

Estudiamos desde un pasado hasta el día de hoy cómo evoluciona la vida y las condiciones de la mujer. Se observa una gran desventaja respecto a los hombres, es verdad que ha ido cambiando la situación con los años, pero aún se sigue presentando una diferencia y desigualdad entre hombres y mujeres.

Por todo esto decidimos trabajar con la herramienta conocida hoy en día en el ámbito laboral proporcionada por La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres para la consecución eficaz de la igualdad.

Se analiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres intentado conseguir esta igualdad como una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio esencial de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Más concretamente en nuestro Trabajo de Fin de Grado trabajamos la elaboración de un plan de igualdad con el fin de poder mediar esas situaciones de desigualdad que se producen en el trabajo durante el día y en nuestro caso en una administración pública, el Ayuntamiento de Alagón.

Desarrollamos conceptos y contenidos relacionados con la igualdad y el género para poder terminar el diagnóstico de la situación de la mujer y así poder llevar una correcta elaboración del plan de igualdad, así como también analizar los resultados obtenidos.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad es internamente coherente, es decir, es un conjunto ordenado de medidas que van encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre las personas que trabajan en la empresa, y también suprimir la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es un conjunto organizado de acciones positivas y encaminadas a la igualdad que tiene como objetivo de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Universidad  
Zaragoza

## MARCO TEÓRICO-NORMATIVO

### LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL, HISTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL

En España, la Constitución Española de 1978 fue la primera que cita y define la igualdad de género, así en su Artículo 14, del Capítulo II, Derechos y Libertades” Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. (Constitución española, 1978.)

Hasta hace sólo unas décadas, las mujeres eran consideradas como participantes pasivas en el día a día. Si analizamos el Ensayo de Martí Vallbona S. (2010). “Lo que nuestros clásicos escriben de las mujeres”. Observamos como escritores españoles han visto a la mujer a lo largo de los años. “En dicho siglo XIV encontramos al Arcipreste de Hita cuyo Libro de Buen Amor es un auténtico canto a las relaciones gozosas entre los sexos y a la alegría de vivir. En el siglo XVI Juan Luis Vives y Fray Luis de León dieron un giro copernicano al tratamiento del sexo femenino. Nada menos que de sus textos, se deduce la marginación, explotación y subyugación de las mujeres. El hogar pasa a ser su único entorno natural y la procreación, la única tarea a realizar. Al esposo le conceden todo honor y poder. Así lo recogen las nuevas leyes que con el Renacimiento han ido surgiendo. Cronológicamente muy cercano a ellos, Cervantes, que en sus obras impera la amplitud de miras y la tolerancia. El teatro del siglo de oro, durante el siglo XVII, no es más que un trasunto de esta nueva estructura familiar que informa a toda la sociedad. Incluso obras como Fuenteovejuna de Lope de Vega que han sido consideradas como oponentes al orden patriarcal debido a lo altisonante del lenguaje de la protagonista. En el siglo XVIII, como es el padre Feijoo, se acerca a la cuestión femenina como tema a racionalizar. Así lo evidencia la mentalidad misógina que muestran ínclitos plumíferos del siglo XIX. Una excepción, Benito Pérez Galdós, adoptará una decidida actitud de defensa del sexo femenino y lo hace patente en algunas de sus novelas. Por último, entre los escritores del siglo XX se dan todas las manifestaciones imaginables de actitudes machistas.” (Martí, 2010)

La mujer, ya en la Prehistoria era la que recogía los vegetales y la que asumía el papel de cuidadora<sup>1</sup>. La posición de la mujer en la antigua Grecia no fue muy positiva, ya que era considerada como un ser sin terminar al que había que cuidar, proteger y encaminar, por lo que estaba totalmente subordinada al varón y apartada de la vida pública. Los hombres, por el contrario, tenían un papel importante tanto en la familia como en la sociedad, lo que se denomina patriarcado<sup>2</sup>. En el periodo medieval, a la mujer le correspondían las labores del hogar, el cuidado de los hijos y de los enfermos. Las bodas eran pactadas por los padres de las niñas y estos fijaban la dote recibiendo una cantidad estipulada por parte del novio en concepto de la “compra” del poder paterno. En la Edad Moderna, el Renacimiento supuso un “renacer” pero sólo para los hombres, que verán mejoradas sus posibilidades educativas y laborales. Las mujeres, por el contrario, no pudieron acceder a la educación humanista y se dictaron leyes que restringieron aún más sus posibilidades. La burguesía terminó apartando a las mujeres de la herencia, que pasó a transmitirse únicamente por vía masculina y primogénita. Asimismo, se excluyó a las mujeres de las profesiones y se las recluyó cada vez más al ámbito familiar. En 1792 Mary Wollstonecraft escribió Vindicación de los derechos de la mujer, donde se hacía una defensa de los derechos de las mujeres contra su anulación social y jurídica, ya que en ella se defiende el derecho al trabajo igualitario, a la educación de las mujeres y a su participación en la vida pública, esta obra es tenida como el comienzo del movimiento feminista contemporáneo. Asimismo, el movimiento

---

<sup>1</sup> <https://www.arkeogazte.org/wp-content/uploads/2019/05/MON-Cintasetal.-2018.pdf>

<sup>2</sup> PATRIARCADO. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Fecha de la consulta].

contemporáneo, fundamentado en teorías marxistas, y que surge a partir de los años 60, tuvo unos comienzos y unos principios revolucionarios. Plantea la redefinición del concepto de patriarcado, el rol de la familia, el origen de la opresión hacia la mujer, la división del trabajo, el trabajo doméstico, y el estudio de la vida cotidiana. De igual modo, expresa que no se puede dar un cambio social de la economía si no se produce una transformación de la relación entre hombre y mujer. También suscita que la igualdad jurídica y política que es reclamada por las mujeres no era suficiente para modificar el rol de la mujer. En Estados Unidos, nace el Women's Liberation Movement, que fue una alineación política e intelectual feminista que se fue extendiendo por todos los países industrializados del mundo occidental. Este movimiento, que se basó en el feminismo contemporáneo, y mediante mujeres de diversas culturas, plantearon que, para que las mujeres dejaran de ser personas secundarias en la sociedad, era necesario que se les liberara socialmente, psicológicamente y económicamente. En el siglo XIX, la industrialización hizo que las mujeres trabajaran en las fábricas, sobre todo textiles, que junto con el servicio doméstico eran las ocupaciones mayoritarias de las más pobres. Los movimientos feministas del siglo XIX se centraron en lograr el sufragio para las mujeres. En el siglo XX hay una incorporación masiva de mujeres en el mundo laboral, representando tras la Segunda Guerra Mundial un tercio de los trabajadores. Esto sucede a raíz de que durante la Segunda Guerra Mundial, mientras los hombres estaban en la guerra, las mujeres tuvieron que empezar a trabajar para mitigar la escasez de mano de obra, una vez finalizado el conflicto, y ante la amenaza que los hombres sintieron con la presencia de las mujeres en el mundo laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró un Convenio sobre igual remuneración, que se firmó en 1951 y que suponía una igualdad remunerativa por un trabajo de igual valor, en el cual se afirmó la importancia de la igualdad de los hombres y mujeres en materia de remuneración. Hasta la víspera de la Segunda Guerra Mundial (hasta 1965 en Francia y años más tarde en España) la mujer debía solicitar el permiso de su marido para ejercer una profesión. La mujer no podía presentarse a un examen, matricularse en la universidad, abrir una cuenta bancaria, o solicitar un permiso de conducir. Tampoco podía actuar ante la justicia, ya que para iniciar una acción procesal tenía que solicitar una autorización especial. Los nuevos tiempos suponen un cambio en el trabajo de la mujer. En 1961 se promulgó, promovido por la Sección Femenina, una ley sobre derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer. Esto suponía que, dejaran de aplicarse ciertas medidas y aspectos que se habían adoptado sobre excluir a la mujer del mundo laboral, además de eliminar la discriminación por razón de sexo, se eliminó también la licencia marital en todo lo que hacía referencia al derecho de trabajo asalariado. A partir de aquí, la mujer casada podía acceder libremente al mundo laboral, así como disponer libremente de sus propios bienes, no perder su nacionalidad o poder actuar ante la justicia. Se empieza a considerar necesario y digno para la mujer. Las mujeres de clase media empiezan a poder acceder cada vez más a trabajos mejor cualificados y mejor retribuidos. A finales de los años sesenta, las mujeres trabajadoras aumentan en un 50%, y había en Europa occidental, más mujeres oficinistas que hombres. También fue mayoritaria la participación de la mujer en trabajos de enfermera, telefonista, comercio, limpieza, peluquerías... En 1962 se crea en España Movimientos Democrático de Mujeres (MDM). El objetivo de este movimiento era dar a conocer los problemas del país en relación con las mujeres, como el acceso al trabajo de las mujeres o mejoras en el ámbito de la vida. Posteriormente pasó a denominarse Movimiento de Liberalización de la Mujer, lo que llevó a un fuerte impacto en la opción pública de la sociedad. Y en el año 1975 empiezan a surgir las primeras políticas de Igualdad con el fin de acabar con la discriminación de la mujer, aunque este momento pasó casi desapercibido en España. Y es en 1978, con la aprobación de la Constitución, cuando surge el mayo de los avances con la consagración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Actualmente las mujeres llenan las universidades y son muy competitivas en todo tipo de trabajos, incluidos los técnicos. (RODAL) (RODAL, FEMINISMOS CONTEMPORANEOS, s.f.)<sup>3</sup>

Además, en 1918, concretamente el 20 de octubre, nace la primera organización feminista a nivel nacional, la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME), teniendo como objetivo el promover y luchar por los derechos de las mujeres. Esta asociación fue la más importante del período de entreguerras, y la más importante de España. Principalmente se postuló como una organización alejada del extremismo político, su programa era amplio y demandaba la reforma del Código Civil, la supresión de la prostitución, el derecho hacia las mujeres a poder ingresar en profesiones libres, a ejercer cargos oficiales, a una igualdad salarial, a promover la educación hacia las mujeres y a un subsidio por la realización de obras literarias. En 1920 se creaba la agrupación Juventud Universitaria Femenina (JUF). Fue Victoria Kent quién la representó en 1921 en Praga en el Congreso Internacional de la Federación Internacional de Mujeres Universitarias. Unos pocos años después, en 1926, se creó la organización femenina Lyceum Club, fundada también por Victoria Kent, y teniendo como primera vicepresidenta de esta organización española a María de Maeztu, la cual ayudó a contribuir de manera muy notable en el ámbito de la educación. No fue hasta la llegada de la República, en 1931, cuando se implantaron mejoras en los derechos de la mujer, logrando por primera vez el derecho de la mujer al voto, siendo la persona más importante de este período Clara Campoamor. A pesar de todos estos avances, con la llegada del franquismo todo cambió de rumbo y se empezó a relegar a la mujer al hogar, exclusivamente solo al ámbito doméstico. No fue hasta finales de la Guerra Civil cuando empiezan a surgir movimientos feministas vinculados a partidos políticos que eran clandestinos. A partir de los años 60 empiezan a surgir movimientos que son notorios en la necesidad de organizar a la mujer alrededor de la oposición. Con todo esto, las mujeres se integran en asociaciones o partidos políticos que son contrarios al régimen.

Junto con Clara Campoamor, María Telo fue otra de las mujeres feministas más importantes de la historia en la defensa de los derechos de las mujeres. Y con el retorno de la democracia a España, Clara Campoamor tuvo una gran influencia en la reforma del Código Civil.

Por todo ello, la figura de la mujer se ha mostrado y sigue mostrándose en gran desventaja respecto a la figura del hombre. Hoy en día, se sigue manifestando en cuanto a diferencias salariales, conciliación laboral, mayor desempleo femenino, desigualdad en política o en tareas del hogar.

De manera introductoria sobre la perspectiva de género, entendemos por perspectiva la manera de analizar un hecho o situación concreta que nos lleva a ver el punto de vista de cada situación que analizamos. Ante esto, la perspectiva de género supone la realización del análisis de los hechos o situaciones concretas hechas siempre desde el género. Como definición más concreta, la ONU expresa que: *“es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, esto nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización”*.

Así mismo, en función de la teoría del género, se empiezan a desarrollar hechos específicos, como la transversalidad de género. En base a esto, podemos comprender que la desigualdad procede de un sistema de poder entre mujeres y hombres, que viene determinado por los roles de la sociedad. De aquí se deduce el necesario crecimiento de acciones que ayuden a corregir la desigualdad que existe hacia las mujeres, para

---

<sup>3</sup> [https://www.cidob.org/es/content/download/75969/2445423/version/8/file/61-69\\_ART%C3%8DCULO\\_ASUNCI%C3%93N%20BERN%C3%81RDEZ.pdf](https://www.cidob.org/es/content/download/75969/2445423/version/8/file/61-69_ART%C3%8DCULO_ASUNCI%C3%93N%20BERN%C3%81RDEZ.pdf).

esto es necesario que las políticas o planes que se han desarrollado garanticen y respondan a las necesidades tanto de hombres como mujeres, y por esta razón es necesario, e imprescindible, que se introduzca la perspectiva de género. Por esto, es primordial aplicar la perspectiva de género mediante la elaboración de planes de igualdad, ya que nos ayuda a ver y remarcar los problemas relacionados con el género, tal como la brecha salarial o techo de cristal mediante la recogida de datos y de información. (LOS PLANES-UGT-SP, s.f.)<sup>4</sup>

## SEXO Y GÉNERO

Caben destacar dos condiciones muy importantes, la diferencia entre sexo y género, dos conceptos muy usados a la hora de establecer diferencias entre un hombre y una mujer.

Son conceptos con definiciones totalmente diferentes. La Real Academia Española define la palabra sexo como la condición orgánica masculina o femenina de los animales las plantas y la palabra género es definido por la Real Academia Española (RAE) como grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendiendo este desde un punto de vista sociocultural un lugar exclusivamente biológico. El concepto de sexo se utiliza en los seres vivos para llevar una distinción entre machos y hembras, y el concepto de género lo define como taxon que agrupa a especies que comparten ciertos caracteres.

Cabe destacar la tesis que Judith Butler, afirmando que el sexo no ha estado biológicamente sobre el género, sino que es un ideal regulativo materializado en el cuerpo a través de reiteradas prácticas normativas además por virtud de asumir un sexo uno llega a ser un sujeto. (Butler, 1990)

En conclusión, son dos conceptos distintos, pero se usan de manera errónea porque el género es un modelo social que se asocia con el sexo ya que si es masculino se identifica como hombre y si es femenino como mujer.

En efecto, destacan las antropólogas feministas que han recorrido un largo camino estudiando la teoría de la antropología feministas, con el fin de llevar a cabo cambio en dicha teoría sobre todo en temas, así como una transformación en las características racial/étnica, de género y de clase de los y las antropólogos/as.

Como Michelle Rosaldo (**Michelle "Shelly" Zimbalist Rosaldo**), que señala su propia experiencia en el movimiento de liberación de las mujeres y sus intentos para integrar su vida personal con su vida profesional, de hecho, lo que hizo fue intentar llevar los mismos principios que integraban la crítica social, el compromiso con la igualdad, y la lucha por llevar ese cambio a todas las áreas de nuestras vidas.

Otra mujer antropóloga muy destacada en cuanto a los componentes del sistema de género es, Virginia Maqueira (**Virginia Maqueira D'Angelo**) describe de una forma operativa los elementos de género de una forma que nos permite comprender de qué exactamente hablamos cuando hacemos referencia al sistema de género y algunas ideas sobre su relación con la enfermería.

- La división sexual del trabajo: consiste en la asignación estructural de tipos de tareas y roles según sexo, y que conlleva la conceptualización de lo que se entiende por trabajo en cada contexto específico.
- La identidad de género pertenece a un proceso de definiciones sociales tanto adquiridas como autodefiniciones. Entran en juego sentimientos, actitudes, modelos a seguir de identificación y patrones de rechazo que se integran a lo largo de la vida.
- Las atribuciones de género se refieren a los criterios sociales, materiales o biológicos que las personas en la sociedad utilizan para identificar a otros, en este caso hombres y mujeres.

---

<sup>4</sup> <https://www.ugt-sp.es/images/PDF/inclusion/planes .pdf>

- En relación con los puntos anteriores, están las ideologías de género, que abarcan los significados concernientes a macho y hembra, masculino y femenino, y sexo y reproducción en una cultura determinada. Estos definen como sistemas de creencias que explican cómo y por qué se diferencian los hombres y las mujeres; en relación a esa base se determinan derechos, responsabilidades, restricciones y diversas recompensas diferentes.
- Los símbolos y metáforas completan estos componentes que refieren al nivel simbólico del género. Esto refuerza las atribuciones, las ideologías y la identidad de género.
- Las normas sociales, son expectativas que son compartidas de forma amplia por la sociedad sobre el comportamiento adecuado de las personas que ocupan ciertos roles y posiciones sociales, y que pueden o no ser codificados como leyes o como costumbres.
- El prestigio se introduce en las dinámicas de reconocimiento social, satisfacción de logros y estima social.
- Las instituciones y organizaciones sociales, a través de las cuales se construyen las relaciones de género tales como la familia, el mercado de trabajo, la educación y la política.

A través de diferentes ejemplos puestos por la autora y otros tomados de la revisión de la literatura producida por la enfermería, ha intentado explicar el concepto de género y sus componentes, e indicar su vinculación en la práctica de la profesión de enfermera.

En estos últimos años, el papel de la mujer dentro de la vida laboral ha ido incrementando, por lo que han surgido distintos cambios con respecto a las responsabilidades familiares, que hasta hace bien poco eran atribuidas a las mujeres. Con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se tratará de guardar un equilibrio para favorecer y facilitar los permisos por maternidad y paternidad sin que afecten de manera negativa a las posibilidades de acceso al trabajo, a las condiciones del trabajo y al acceso a obtener puestos con mayor responsabilidad de las mujeres.

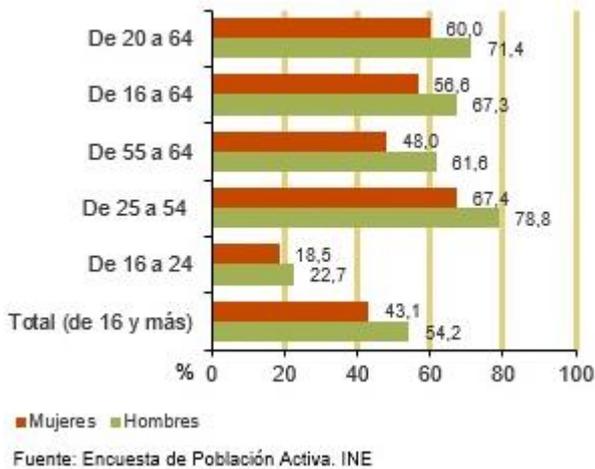
Han sido grandes acontecimientos y logros el que se haya introducido materia de igualdad de género en la Constitución, en normativa europea y demás tratados, pero todo esto todavía sigue siendo insuficiente, ya que hoy en día siguen existiendo sociedades donde los derechos de la mujer son visiblemente nulos, así no pudiendo elegir la pareja libremente, el número de descendientes o su profesión. Debido a las creencias de estas sociedades resultara complicado encontrar una población importante de mujeres desempañado altos cargos y trabajos directivos o por otro lado muy difícil comprende que hombres realicen labores de hogar.

Zaragoza

## DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN

Ahora bien, trasladándonos al mercado laboral, estos logros quedan empañados, puesto que las mujeres no tienen la misma posición que los hombres.

Tasa de empleo según grupos de edad. 2020



Actualmente las mujeres han tenido más participación en el mercado laboral, pero no están incorporados de igual forma, ni de las mismas condiciones que los hombres.

Las mujeres se encuentran en puestos de menos calidad y más precarios, con menor salario y más dificultades para ascender, mientras que los hombres se encuentran en una posición más favorecida y contraria a la de las mujeres.

En base a una gráfica estadística del INE en España, se puede ver perfectamente como en un periodo de tan solo 5 años, una gran

diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres y de los hombres.

Esta grafica analiza la evolución de grupos por edad, pero en todas edades se ve como la tasa de empleo de los hombres aumenta en unos puntos más que las mujeres.

A raíz de toda esta información se habla de la Brecha de género en las tasas de empleo, la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de las mujeres y de los hombres.

Muy importante nombrar dos conceptos fundamentales en este estudio, así **el techo de cristal**, definido como barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios hacia sus capacidades profesionales, y **el suelo pegajoso** siendo la barrera invisible conformada por dinámicas sociales que mantienen a las mujeres en la base de la pirámide económica: estereotipos de género, responsabilidades no compartidas...

Por todo ello y analizando la situación de la mujer en el mercado laboral, surgió la creación de una herramienta para hacer frente a esta problemática, así los Planes de Igualdad. Estos nacen con el objeto de ser una herramienta donde se amparen aquellas medidas que eviten todo tipo de discriminación en el ámbito laboral, para alcanzar, tanto en la empresa pública como en la privada, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad procuran vencer las situaciones de desigualdad, ya sean discriminatorias o no, que existen en las empresas. Para ello, deberemos analizar cuál es la situación de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, lo que nos proporcionará el diagnóstico.

La equidad es un concepto esencial en las estrategias de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. El concepto de igualdad estaría integrado en el de justicia social y complementa el de equidad. El objetivo principal de la igualdad es el de crear sistemas de normas que rijan las condiciones y el trato para el desarrollo

y participación de las personas. Es la base de la justicia social, que se complementa con la igualdad, y más ampliamente contesta a la diversidad y a las necesidades de cada persona.

Es necesario hacer alusión a la LO 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, puesto que en el ámbito laboral se establecen los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres como política de promoción de la equidad en base a lo formulado en esta Ley, analizando la eliminación de ciertas prácticas discriminatorias que persisten en el mercado de trabajo, como es la discriminación directa e indirecta. Esta primera, se da en situaciones donde la persona se encuentra tratada en base a su sexo, de una manera menos favorable que otra, es decir una situación comparable, y la discriminación indirecta se da en situaciones neutras donde dejan a la persona de un sexo en desventaja respecto a esa situación.

El establecimiento de los planes de igualdad en las empresas, se ajustan a lo dispuesto en el Artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en los Artículos 45 al 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de lo que aparezca reseñado en los convenios colectivo de aplicación en las empresas.

Como se indica en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en el Artículo 8 se definen los planes de igualdad como; "Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Podemos concluir que los planes de igualdad buscan la igualdad real y efectiva garantizando que dentro de la empresa se adopten las medidas oportunas para que se actúe dando respuestas concisas ante las desigualdades que existen en cada empresa.

Los planes de igualdad se tienen que trabajar con objetivos y medidas que se ajusten a la realidad de la empresa después de haber realizado un diagnóstico de situación de esta y como consecuencia garantizar la erradicación de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para alcanzar la igualdad de oportunidad de ser y de trato con estas medidas de corrección y la implantación de acciones positivas con el fin de evitar situaciones discriminatorias en el futuro. Las acciones positivas son todas aquellas medidas adoptadas con el fin de eliminar y subsanar la discriminación que posee un grupo concreto.

La transposición de los planes de igualdad se llevó a cabo a nivel europeo, en base a un valor fundamental que constituye la igualdad entre mujeres y hombres recogidos en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y también en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales...".

A si mismo según la Directiva 1976/207/CEE de 9 de febrero, nombra el modo de acceso al empleo y las condiciones del empleo aplicando el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, fijado por la Directiva 2002/73/CEE de 23 de septiembre y refundida en la 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006.

De tal manera que para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres se estableció el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En redacción aportada por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, se dicta la obligación de elaboración y aplicación de plan de igualdad según el número de trabajadores en la empresa según calendario de aplicación paulatina de los artículos 45 y 45 LOI.

Toda empresa podría elaborar sus planes de igualdad. No obstante, aquellas empresas que cuenten con más de 250 trabajadores estarán obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, así como las empresas y organizaciones a las que se imponga tal obligación por convenio colectivo o en el seno de un procedimiento sancionador. En esto último, la implantación de un plan de igualdad puede ser sustitutivo de una sanción. En la elaboración del plan debería participar toda la plantilla, incluyendo a representantes y directivos.

Los planes de igualdad deben incorporar medidas de diagnóstico que incluyan información específica sobre la situación en la que se encuentra de la empresa y el grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.

En efecto, la evaluación ha de realizarse en dos etapas. La primera etapa corresponde al diagnóstico, esta etapa es previa al desarrollo del plan de igualdad, mientras que la etapa segunda, la posterior, es la de evaluación de resultados.

Para todas administraciones públicas, se establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, aprobado todo ello en el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleo Público, por su parte del RDL 5/2015, de 30 de octubre, “deberán 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”.

Para poder llevar a cabo dicho Plan de igualdad, abordaremos el desequilibrio que presenta la desigual participación entre hombres y mujeres, estudiaremos la conciliación de la vida laboral y así podremos promover la formación en igualdad, desarrollando los valores de igualdad entre todos los empleados.

Con respecto a la existencia de fenómenos parecidos a los planes de igualdad que se implantan en España, encontramos que de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)<sup>5</sup>, varios países han sido los que han elaborado planes de igualdad de alcance nacional, y con características heterogéneas. Dicho esto, se observa como algunos países cuentan, o han contado, con políticas y planes de igualdad parecidos a los que se desarrollan en España. Algunos de los países con estos planes son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras o Jamaica. Se puede observar cómo Honduras, actualmente, cuenta con el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022, que abarca las principales necesidades de las mujeres para así prosperar hacia la igualdad, y como Guatemala, que cuenta con una Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, y un Plan de Equidad de Oportunidades, 2008-2023, en el cual se tiene como objetivo el desarrollo integral de las mujeres en la sociedad, la economía, política y cultura. Además, países como Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, México, o Uruguay han establecido planes de igualdad a partir de Decretos del Poder Ejecutivo, esto significa que sus planes tienen una vigencia limitada. Otros países han desarrollado sus planes en el marco de lo establecido en las leyes de género.

---

<sup>5</sup> Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41014/6/S1801212\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41014/6/S1801212_es.pdf)

Los planes de igualdad de los países de América Latina y el Caribe están vinculados con los mecanismos para el adelanto de las mujeres. Los planes de igualdad están enlazados a la institucionalidad de género, y no solo constituyen una importante expresión del trabajo, sino que estos son un instrumento para el logro de su mayor legitimidad e institucionalización.

En los países de América Latina, los primeros intentos para tratar y abordar la desigualdad de género se realizaron a través de las políticas de igualdad de oportunidades. Estas políticas, estaban basadas en la igualdad de acceso. Además, los países que no han desarrollado ni elaborado estos planes, no quieren decir que no muestren progresos en relación con las políticas de igualdad, sino que solo han puesto el foco en otra herramienta específica de planificación.

Y en el lado europeo encontramos que, de acuerdo con un estudio de SD Worx <sup>6</sup>, 4 de cada 10 empresas europeas aun no tienen políticas de igualdad. Países como Irlanda, Bélgica o Reino Unido están comprometidos con la igualdad salarial y la igualdad de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. En Reino Unido, una de las medidas que se deben abordar de acuerdo a la legislación de la Oficina de Igualdad del Gobierno es que cada empresa con 250 empleado o más, exigirá que se revelen la disparidad salarial, es decir, deberán publicar su brecha salarial media de género, la brecha de género media, la proporción de hombres y mujeres en cada estructura salarial y las diferencias que existen entre las bonificaciones de hombres y mujeres. En otro caso está Islandia, país con más igualdad retributiva del mundo, puesto que eliminó por ley la desigualdad entre hombres y mujeres, y creó una ley la cual obliga a las empresas, de más de 25 empleados, a pagar lo mismo tanto a mujeres como a hombres.

Así mismo, en función de la teoría del género, se empiezan a desarrollar hechos específicos, así como la transversalidad de género. En base a esto, podemos comprender que la desigualdad procede de un sistema de poder entre mujeres y hombres, que viene determinado por los roles de la sociedad. De aquí se deduce el necesario crecimiento de acciones que ayuden a corregir la desigualdad que existe hacia las mujeres, para esto es necesario que las políticas o planes que se han desarrollado garanticen y respondan a las necesidades tanto de hombres como mujeres, y por esta razón es necesario, e imprescindible, que se introduzca la perspectiva de género. Por esto, es primordial aplicar la perspectiva de género mediante la elaboración de planes de igualdad, ya que nos ayuda a ver y remarcar los problemas relacionados con el género, tal como la brecha salarial o techo de cristal mediante la recogida de datos y de información.

---

<sup>6</sup> <https://www.sdworx.es/es-es/acerca-de-sd-worx/prensa/2022-06-02-4-de-cada-10-empresas-en-europa-no-tienen-todavia-politicas-de>

# ALAGÓN

## MUNICIPIO DE ALAGÓN

La Villa de Alagón es un municipio de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se encuentra situado en la provincia de Zaragoza, distante 24 km de la capital. Está asentado entre la confluencia del río Ebro y del río Jalón, con una extensión de 24,12 km<sup>2</sup>. Así mismo, es cabecera de la Comarca Ribera Alta del Ebro, que a su vez está compuesta por 17 municipios, con una superficie de 418 km<sup>2</sup> y una población total de 27.913.

El municipio de Alagón cuenta con una población de 7.121 habitantes (INE, 2021), entre ellos 3.553 mujeres y 3.568 hombres, y con una densidad actual de 294,45 habitantes/km<sup>2</sup>.

En cuanto a la situación política, Alagón se encuentra gobernada por una corporación local, a la que le corresponden como máximo 13 concejales, de acuerdo al Artículo 179 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. La corporación está formada por 13 miembros: seis miembros o concejales corresponden al partido político PSOE, cinco corresponden a Apuesta por Alagón, y dos a Alagón en Común (AEC).

El Ayuntamiento está constituido por su actual alcalde, Pascual José Embid Bolea, que forma parte del PSOE, y sus respectivos concejales anteriormente citados.

El municipio Alagón se convirtió en una ciudad ibérica llamada Alaún, esta se asentaba en los alrededores de la plaza del Castillo, pero con la romanización pronto pasó a denominarse Allavona.

En el siglo I a.C se construyeron por primera vez en la historia de Alagón los primeros regadíos, a su vez, el municipio pasó a convertirse en residencia de los procónsules romanos.

En el 714 llega al Valle del Ebro el islam, y a consecuencia de esto, Alagón se convertiría en una población importante del Al-Andalus, llegando a convivir durante ocho siglos. En la actualidad, siguen conservándose la red de regadíos y algunos de los edificios más emblemáticos que siguen perdurando en el municipio. Pero es en 1119 cuando acaba esta conquista, de la mano de Alfonso I el Batallador.

A lo largo de la Edad Media llegaron a convivir la cultura judía, la musulmana y la cristiana, siendo principalmente centro cristiano, pero con mayoría de la población mudéjar dedicada a la agricultura. Es también en esta época medieval donde sucedieron algunos de los momentos más importantes de su historia, como la boda del rey Pedro IV el Ceremonioso con su esposa Doña María de Navarra en el año 1338, o la celebración de Cortes del Reino de Aragón en la época de Alfonso III y Jaime II.

Por lo que se refiere al siglo XVI, a partir de éste, el casco urbano del municipio se fue extendiendo alrededor de la calle Mayor y la Plaza España, ampliándose así la población por lo que ahora será el centro del municipio.

Es a finales del siglo XVIII cuando es de gran importancia para el pueblo la construcción del Canal Imperial de Aragón sobre el río Jalón, en lo que se conoce actualmente como el Caracol, y que se compone de las murallas de Grisén, la almenara de San Martín y las escaleras del Caracol. Esta construcción cuenta con más de 110 km de tramo de canal. La función principal de esta construcción era la de llevar agua, del río Ebro a Zaragoza, para poder ampliar así la zona de regadío, suministrar agua, y ser una vía de comunicación.

En el siglo XX, más concretamente en el año 1900, se instala en Alagón la fábrica de la Azucarera Nuestra Señora de las Mercedes, lo que supuso un gran empujón a la economía de la Ribera Alta del Ebro, puesto que generó más de 1.000 puestos de trabajo, y pasó a ser el motor económico de Alagón y los alrededores, incluso de la provincia de Zaragoza, ya que llegó a ser una red industrial muy importante para toda la zona de Zaragoza. A partir de la instalación de la Azucarera, y en las últimas décadas del siglo XX, se siguió expandiendo social y económicamente con la apertura, en el año 1980, de Opel España en el municipio cercano de Figueruelas.

## DEMOGRAFÍA

En cuanto a la población del municipio, Alagón ha llegado a 2021 con una población de 7.121 habitantes, siendo el último dato que hay actualmente en el *Instituto Nacional de Estadística*. (INE, 2021)

De acuerdo con la tabla que se expone sobre la población de Alagón de 1900 a 1991, se observa que desde el año 1900 hasta el 1940, hubo un crecimiento gradual, pasando, en 40 años, de 3.745 habitantes a 6.270, este aumento puede parecer extraño ya que se encuentra dentro del periodo de la Guerra Civil española, pero ese aumento progresivo se produce a consecuencia de la instalación en el año 1900 de La Azucarera, lo que trajo consigo que mucha población se trasladase hasta el municipio y la inmigración. A partir de 1950 y hasta 1991 se observa cómo la población se estabiliza, sufriendo en 1991 un ligero ascenso.

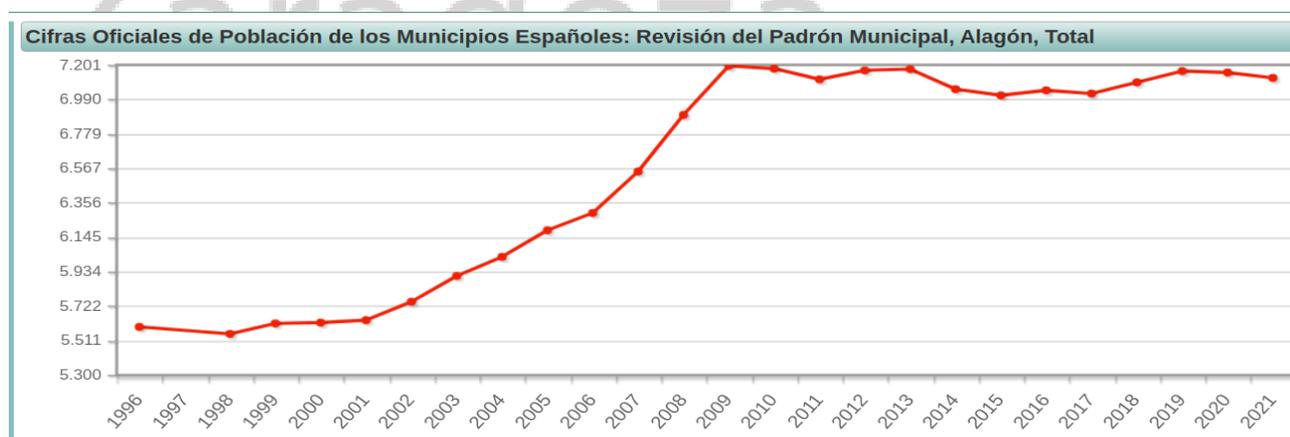
**Tabla: Población de Alagón desde 1900 hasta 1991**

Población de Alagón (1900-1991)										
Año	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1981	1991
Alagón	3.745	4.111	4.700	5.213	6.270	5.512	5.270	5.114	5.085	5.487

(Datos: INE. Censos de población. Series históricas de población.)

Aquí se muestra la evolución de población desde 1996 hasta 2021. Viendo los datos, se puede observar cómo la población de Alagón fue experimentando un crecimiento progresivo hasta 2009, aunque este crecimiento fue lento, desde 1998 no dejó de aumentar la población hasta llegar a 2009, donde se llegó al total más alto de población de todos los datos recogidos en el municipio, con un máximo de 7.195 habitantes. Es a partir de 2009, y a consecuencia de la crisis económica, que la población descendió ligeramente hasta 2011. Desde 2011, la población ha ido variando, con ligeros aumentos y descensos, pero sin llegar a superar los datos recogidos en 2009, y llegando finalmente hasta 2021 con un total de 7.121 habitantes.

**Gráfico: Evolución de la población de Alagón desde 1996 hasta 2021**



## ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN

A continuación, se va a detallar como está organizado corporativamente el municipio de Alagón. El Ayuntamiento de Alagón se organiza mediante diferentes áreas o servicios de trabajo para la gestión del municipio, y para dar soporte a los habitantes del pueblo.

Estas áreas son:

- **Alcaldía:** de acuerdo al Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, alcaldía está formado por los organismos necesarios, y que son:

- Alcalde
- Tenientes de alcalde
- Junta de Gobierno
- Pleno municipal

- **Cultura y turismo:** Alagón cuenta con una variedad de servicios e instalaciones las cuales ofrecen gran variedad de servicios culturales.

- **Casa de Cultura:** La Casa de Cultura alberga el Museo de Arte Contemporáneo Hispano-Mexicano, la Oficina de Turismo, la escuela de Educación para Adultos, la escuela Municipal de Música, así como gran variedad de actividades culturales.

- **Centro Cívico A.F Molina:** En este centro se encuentra:

- Universidad de la Experiencia.
- Galería de Arte Santiago Pellegrini.
- Exposición de Antonio Fernández Molina.
- Aula de Estudios.
- Belén de Alagón.
- Departamento de cultura y comunicación.

- **Biblioteca pública municipal.**

- **Auditorio Arcón “Celia Sanz Langoyo y Germán Santabárbara Vela”**

- **Educación y sanidad:**

- Escuela Municipal de Educación Infantil.
- Escuela de educación de adultos.
- Universidad de la Experiencia
- Escuela Municipal de música.
- Colegio Público.
- Instituto de Educación Secundaria “Conde Aranda”.
- Centro Concertado de Formación profesional específica Alaún.
- Centro Concertado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria N<sup>º</sup> Señora del Castillo.

**- Deportes:**

- Polideportivo Municipal La Portalada.
- Polideportivo Municipal La Jarea.
- Piscina cubierta.
- Campo de fútbol Municipal La Portalada.
- Pistas exteriores parque La Portalada.
- Zona Deportiva La Ciruela.
- Piscina de verano.

**- Infancia y juventud:** Alagón cuenta con un Espacio Joven con diferentes aulas para poder relacionarse.

**- Participación ciudadana:** con esta área se quiere conseguir acercar a la población de Alagón con los representantes políticos, mediante implicación, colaboración y reciprocidad de todos los ciudadanos.

**- Acción social e igualdad:** tiene como objetivos el apoyo a las familias que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, el prevenir situaciones de riesgo, así como potenciar la resolución de los problemas.

**- Agricultura y medio ambiente:** Alagón cuenta con varios puntos de recogida de desechos.

- Recogida selectiva de residuos.
- Recogida de muebles y enseres.
- Recogida de electrodomésticos.

**- Servicios:**

- Brigada Municipal.
- Mantenimiento y reparaciones Municipales.
- Limpieza de edificios Municipales.

**- Urbanismo:** el Área de Urbanismo se compone del Departamento de Urbanismo, Patrimonio y Vivienda. Sus funciones son plantear, gestionar, conservación de edificios, obras municipales, concesión de licencias urbanísticas, así como todas actividades principales que desarrolla esta área.

**- Régimen interno, protección civil, y nuevas tecnologías.**

**- Hacienda.**

## OBJETIVOS Y REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN.

Nuestro objetivo principal era la elaboración e implantación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alagón.

Para ello contactamos con el Ayuntamiento de Alagón porque surgió la oportunidad de poder elaborar su Plan de Igualdad ya que esta administración no lo tenía y así dicho Plan formaría parte de nuestro Trabajo de Fin de Grado.

Una vez que nos confirmaron que se podía confeccionar, realizamos varias llamadas y encuentros para informar tanto al departamento de Recursos Humanos como a los enlaces sindicales de cómo se iba a llevar a cabo el proceso, así:

Como objetivos específicos:

- Buscar y definir las ayudas existentes a nivel europeo, nacional y autonómico que nos pudieran ayudar a la implantación del Plan.
- Solicitar datos a la administración.
- Creación de la mesa negociadora.
- Conocer el nivel de participación de la plantilla en la fase de diagnóstico.
- Recoger información sobre el papel que juegan los diferentes agentes implicados y afectados en la implantación del Plan.

Se realizaron dos reuniones oficiales, donde participó la mesa negociadora, formada por la parte social y parte de la representación del Ayuntamiento, y la consultora, que realiza la auditoría socio laboral y consultoría externa.

La primera reunión oficial se llevó a cabo el 21 de junio de 2022, donde se trataron diferentes puntos, entre los que se encontraban la presentación de todos los componentes que iban a formar parte de la mesa de igualdad para su creación y constitución.

Además, se les informó a todos los asistentes de cómo se iba a realizar el diagnóstico y como iba a ser la recogida de datos, para que posteriormente pudieran ser plasmados en dicho diagnóstico.

Posteriormente, se hizo entrega de diferentes test para que fueran repartidos a los trabajadores de la entidad para su desarrollo. En la metodología se utilizaron, técnicas cualitativas y cuantitativas con información obtenida de las fuentes primarias y secundarias. Finalmente, una vez recogidos los test ya contestados por los trabajadores, y habiéndolos analizados, pudimos saber la situación en la que se encontraba el Ayuntamiento de Alagón.

La segunda reunión fue el de 15 de julio de 2022. En dicha reunión se presentó ante la mesa negociadora el borrador realizado del diagnóstico. Una vez presentado y repasado por todos los componentes de la mesa de igualdad, nos solicitaron que se realizaran algunas modificaciones en diferentes puntos del diagnóstico.

Además, se solicitó en dicha reunión, que fuera finalizada la negociación para la realización del informe de valoración de puestos con perspectiva de género, puesto que este informe es necesario para poder continuar con la implantación del Plan de Igualdad, ya que, si no está hecho, el plan deberá ser paralizado.

Se acordó de manera unánime por parte de todos los miembros de la mesa negociadora, la paralización del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alagón hasta que el informe de valoración de puestos con perspectiva de género no esté finalizado y por lo tanto con esto dimos por concluido nuestro trabajo.

## ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN ESPAÑA

La igualdad de género es una de las palancas transversales que empujan a la transformación de las administraciones públicas y es un valor estratégico para llegar a una sociedad social y económicamente más justa, desarrollada y cohesionada. Por tanto, que la igualdad de género sea un vector fundamental de la acción del Gobierno de España.

La igualdad de género, lo sabemos bien, no se alcanza sólo removiendo obstáculos, sino que es necesario, además, el empoderamiento de las mujeres, tal y como expone El Instituto de la Mujer<sup>7</sup>, un empoderamiento que ha de venir acompañado de un enfoque feminista en todas las políticas públicas. Un enfoque que resalte y concierna los problemas especiales y específicos a los que se enfrentan las mujeres cuando intentan ejercer sus derechos. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres requiere un trabajo continuado para tratar de igualar las capacidades entre ambos.

El Instituto de la Mujer indica que los planes de igualdad de las empresas deben contener cuatro partes:

1. Organización del plan.
2. Diagnóstico.
3. Diseño de medidas e implementación.
4. Criterio y procedimiento de la evaluación del plan.

La elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad, ya sea de manera obligatoria o voluntaria, supone no sólo que la empresa respeta la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sino que además trabaja y pone todos los medios necesarios a su alcance para conseguirla.

El principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es un elemento esencial de la estructura política, social y económica de la Unión Europea. La Igualdad de Oportunidades nombra y garantiza la participación igualitaria entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Considera que la promoción de la desigualdad de género es una violación de los derechos humanos, y es un obstáculo para el desarrollo económico y social. Para corregir las situaciones de discriminación de género, la Unión Europea ha desarrollado toda una normativa que establece las bases para articular las políticas de Igualdad de Oportunidades. Tanto los reglamentos como las directivas que se aprueban a nivel comunitario son vinculantes y generales para toda la UE.

España, al formar parte de la Unión Europea, está obligada a trasladar a su ordenamiento y al derecho nacional las directivas para el cumplimiento de sus objetivos. El reglamento de la UE se aplica directamente, una vez publicado y aprobado, en todos los Estados miembros. La directiva obliga a los Estados a aplicarla adaptando la normativa interna en un determinado periodo. Si en el periodo establecido no se ha adaptado, los sujetos particulares pueden alegar la directiva ante los tribunales españoles y estos aplicarla, aunque no esté traspuesta

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

---

<sup>7</sup> Instituto de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/>

Según la modificación incorporada por el RD 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, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, estas medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

Para dar cumplimiento a esta obligatoriedad, se establecieron unos plazos, encontrándonos en estos momentos en el último tramo, puesto que desde el 7 de marzo de 2021 todas las empresas con una plantilla media de más de 100 personas trabajadoras ya tienen que tener elaborado e implantado su Plan de Igualdad.

El contenido de un Plan de Igualdad lo vemos en el artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se establece que: “para la consecución de los objetivos fijados en un Plan de Igualdad, se podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

Posteriormente el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó este artículo estableciendo importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el Plan de Igualdad.

**Artículo 1** “Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres (con lo establecido en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.”

Con el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del Plan de Igualdad, que gira en torno a la constitución de la comisión negociadora.

También desarrolla el contenido que deben tener los planes de igualdad, así como las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación.

#### **Art. 8 RD 901/ 2020**

2. Los Planes de Igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente Contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

## FASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

### FASE 1. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD:

- Compromiso de la organización
- Decisión y comunicación a la plantilla y a la R.L.T.
- Apertura de la negociación.
- Constitución de la Comisión Negociadora: Crear y definir el equipo de trabajo. Determinar el procedimiento de negociación y determinar los mecanismos de participación.

### FASE 2. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO:

El diagnóstico reside en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación detallada de datos sobre la plantilla y sobre las políticas de personal y del trabajo de la empresa, así como la realización posterior del análisis y la publicación de la información analizada.

Este nos va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas, ya que el objetivo que se persigue es el obtener información detallada y estructurada que nos permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

- Planificación.
- Recogida de datos cuantitativos y cualitativos.

Análisis y presentación de propuestas. Los objetivos de esta fase son:

- Identificar las prácticas discriminatorias que se encuentren en la empresa, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones que se van a emprender.
- Manifestar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad para corregir las situaciones de desigualdad que existan.
- - Todo esto constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

### FASE 3. DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD:

- Planificación del Plan (Objetivos, acciones, calendario, recursos, técnicas de evaluación ...)
- Elaboración del Plan de Igualdad.
- Aprobación del Plan de Igualdad.
- Registro del Plan de Igualdad.

### FASE 4. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO:

En esta fase, cuando ya se ha negociado el Plan, se inicia su implantación. A partir de aquí, se empezarán a ejecutar los siguientes puntos:

- Ejecución de las acciones previstas.
- Seguimiento, mediante la comprobación del desarrollo y el cumplimiento de las medidas propuestas.
- Valoración de resultados.

## FASE 5. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

La evaluación del plan de igualdad permitirá percibir si las medidas y las acciones que han sido adoptadas y ejecutadas están alcanzando los objetivos delimitados. Así mismo, se podrán hallar los aspectos que necesiten nuevas propuestas.

Se podrá, por lo tanto, corregir errores o modificar las acciones necesarias que no contribuyan en la consecución de los objetivos que han sido planteados al inicio:

- Análisis de los resultados e impacto obtenidos.
- Establecer criterios de evaluación en función de la vigencia del Plan.

## PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN.

El propósito principal de este plan es la mejora de las condiciones y situaciones sociales de los trabajadores en el ámbito laboral. Para esto, el plan debe eliminar los desequilibrios y desigualdades sobre las mujeres y los hombres, impulsando mejoras o cambios que lleven a una igualdad de oportunidades y derechos.

Para ello, ha sido necesaria la participación del personal trabajador del Ayuntamiento mediante la realización de unos test y cuestionarios, que han sido respondidos anónima y voluntariamente para posteriormente realizar un diagnóstico de la entidad.

Estos test y cuestionarios se pudieron depositar en un buzón especialmente destinado al Plan de Igualdad.

### DIAGNÓSTICO

Mediante la elaboración del diagnóstico conoceremos la situación en la que se encuentra la entidad antes de la implantación del plan.

A continuación, se elabora el diagnóstico del Ayuntamiento de Alagón, previamente recogida toda la información, datos y cuestionarios necesarios que la entidad ha puesto a disposición para la correcta realización del diagnóstico. Se adjuntará el diagnóstico completo en los anexos finales a fin de sintetizar los datos, así como la información recogida.

El diagnóstico del Ayuntamiento de Alagón presenta una estructura que está dividida en cinco partes:

- I. Información básica de la empresa.
  1. Datos de la empresa.
  2. Responsable de la entidad.
  3. Actividad de la mercantil.
  4. Dimensión en el periodo del informe.
  5. Organización de la gestión de las partes.
  6. Organigrama de la empresa.

## II. Metodología.

1. Metodología y herramientas utilizadas.
2. Periodo de referencia.
3. Fecha de recogida de datos.
4. Fecha de realización del diagnóstico.
5. Personas que han intervenido.

## III. Análisis cuantitativo de la plantilla.

## IV. Análisis de igualdad por materias.

1. Proceso de selección y contratación.
2. Formación.
3. Promoción profesional.
4. Auditoría salarial.
5. Corresponsabilidad e infrarrepresentación.
6. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
7. Violencia de género.

## V. Análisis de género por puestos de trabajo.

1. Conclusiones iniciales.

## I. INFORMACIÓN BÁSICA.

Principalmente y, ante todo, debe recogerse información de la empresa referente a datos de identificación de la entidad, actividad que desarrolla la mercantil, responsable de la entidad, así como la dimensión del periodo del informe y la estructura organizativa.

## II.- METODOLOGÍA.

En este apartado se presentan las diferentes referencias que se han utilizado en el proceso de elaboración del diagnóstico, periodo de referencia de los datos solicitados y entregados para la auditoría retributiva, la fecha de recogida de datos y de la realización del diagnóstico, y personas que han intervenido en el proceso.

### III.- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones que se han obtenido a partir del análisis cuantitativo de los datos de las trabajadoras y trabajadores que permiten describir la situación actual desagregada por sexo, y la identificación de diversos aspectos.

### IV.- ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS.

En primer lugar, y por lo que se refiere a este apartado, se incluye la información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias a analizar, identificando así situaciones que puedan existir en la mercantil de desigualdad o discriminación, ya sea directa o indirecta.

Las materias a analizar han sido:

#### 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En esta sección, se analiza el acceso a la mercantil a través de ofertas de empleo, al igual que se analiza el procedimiento de selección en busca de posibles discriminaciones, y los tipos de contrato.

En esta corporación municipal, al ser un ente público, los procesos de selección y contratación son diferentes a los que se llevan a cabo en una empresa privada.

#### 2. FORMACIÓN.

En este apartado, se examina la formación que recibe el personal de la entidad.

#### 3. PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se analiza las reglas internas existentes para ascender en la empresa, así como la distribución de los grupos profesionales.

#### 4. AUDITORÍA SALARIAL, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES LABORALES ENTRE HOMBRE Y MUJER.

En este punto, se analizan los salarios de los trabajadores que conforman la plantilla, además de estudiar como son las condiciones de trabajo dentro de la organización (permisos, jornada laboral, desplazamientos, etc.).

#### 5. CORRESPONSABILIDAD E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

El diagnóstico de esta parte supone el estudio de la representación femenina en los distintos departamentos de la organización, y para ello deberá informar de la distribución de los niveles de responsabilidad en función

del sexo que ocupa la plantilla, para identificar si existe infrarrepresentación de mujeres en los puestos con mayor responsabilidad, es decir, los puestos intermedios o superiores.

#### 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es obligatorio suscitar condiciones de trabajo que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estas condiciones se llevarán a cabo mediante la realización de un protocolo de prevención y denuncia.

#### 7. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se recopila información sobre las medidas que la entidad está desarrollando conforme a la violencia de género.

#### V. ANÁLISIS DE GÉNERO POR PUESTOS DE TRABAJO.

Análisis mediante el cual se asignan un conjunto de elementos a cada puesto de trabajo, y mide el desempeño de estos. De igual manera es de utilidad para identificar aquellas situaciones de desigualdad que puedan existir entre mujeres y hombres y que afecta a la retribución.

En este caso, el ayuntamiento de Alagón comunica que la Relación de Puestos de Trabajo o RPT es el instrumento técnico a través del que una administración realiza la ordenación de su personal.

En la práctica, esto se refleja en un documento que aprueba cada entidad y en el que se recogen, entre otras cuestiones, las siguientes:

- 1.- Estructura de plazas y puestos de la administración
- 2.- Requisitos para ocuparlos
- 3.- Sistemas de provisión
- 4.- Situación de ocupación de cada plaza o puesto
- 5.- Nivel de complemento específico y de destino que correspondan al puesto y otra información económica

Para concluir, el Ayuntamiento de Alagón está en proceso de realizar la R.P.T. Lo que comporta que, reunidos la parte social y la representación del Ayuntamiento de Alagón, se paralice el Plan de Igualdad, por unanimidad de la mesa, hasta que sea finalizada la negociación del informe de valoración de los puestos de trabajo. Una vez se tenga finalizada dicha negociación, se emplazará nuevamente la mesa negociadora.

## CONCLUSIÓN

A lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad, el seguimiento que se ha ido realizando permite comprobar la consecución de los objetivos fijados y planteados para cada acción, y también permite comprender el proceso de desarrollo para, en caso necesario, implementar medidas adicionales o corregir las posibles desviaciones que hayan surgido.

Al mismo tiempo, es primordial y necesario haber establecido un buen sistema de indicadores durante la planificación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación.

Los planes de igualdad determinarán, y establecerán los objetivos específicos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para alcanzar dichos objetivos, así como un sistema eficaz seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan en base a la noticia de la Vanguardia que expone "Apenas una de cada cinco empresas en España tiene aprobado y registrado el plan de igualdad al que obliga la ley. "

Conforme esta noticia, existe alrededor de 5000 planes de igualdad registrados o en fase final de tramitación, por lo tanto, como datos estadísticos, como resultado, aproximadamente el 80% de empresas no los tiene aún al día.

1542  
Universidad  
Zaragoza

## BLIBLIOGRAFÍA

1. Alagón, A. (2022). Ayuntamiento de Alagón. <https://www.alagon.es/>
2. Alagón, A. (2021). Ayuntamiento de Alagón. *SITUACIÓN GEOGRÁFICA*. <https://www.alagon.es/municipio/situacion-geografica/>
3. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. (2000, diciembre). <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>
4. *Constitución Española*. (1978, diciembre). [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
5. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2029 (núm. 190) - ILO [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
6. Cuadernos de Igualdad Sindical FeSP-UGT. LOS PLANES DE IGUALDAD. Cuadernos de Igualdad Sindical FeSP-UGT Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. <https://www.ugt-sp.es/images/PDF/inclusion/planes .pdf>
7. *Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975*. (1975, febrero).
8. Escuela Taller Ribera Alta del Ebro. (2020, 29 julio). *Turismo y Cultura Ribera Alta del Ebro - Turismo cultural*. Turismo y Cultura Ribera Alta del Ebro. <https://turismoriberaaltadelebro.es/>
9. Feminismos contemporáneos. Asunción Bernárdez Rodal. 2020. <https://www.cidob.org › download › version › file>
10. González Ruiz, F. J. (2010). *La Segunda República en Alagón (1931–1936)*. Zaragoza.
11. Grupo Atico34. Protección de datos para empresas y autónomos. <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/perspectiva-de-genero/>
12. *Igualdad. Los inicios del movimiento feminista en España*. <https://www.epe.es/es/igualdad/20220304/8-m-inicios-movimiento-feminista-13325341>
13. Inditex, C. (2022, 22 marzo). *Plan de igualdad*. <https://ccoo.app/inditex/plan-de-igualdad-2/>
14. *La mujer: pilar de la humanidad*. (s. f.). <https://Portal.Clubrunner.ca/7988/Stories/La-Mujer-Pilar-de-La-Humanidad>. <https://portal.clubrunner.ca/7988/stories/la-mujer-pilar-de-la-humanidad>
15. *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. (2007, marzo). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#:~:text=Esta%20Ley%20tiene%20por%20objeto,singularmente%2C%20en%20las%20esferas%20pol%C3%ADtica%2C>
16. *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*. (1995, noviembre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
17. *Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón*. (2018, junio). [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11932](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11932)
18. *Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón*. (2018, abril). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-7154>
19. Martí, S. (2010). *Lo que nuestros clásicos escriben de las mujeres. Una incursión crítica por la literatura española*. Instituto de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0774.pdf>
20. *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y*

- acuerdos colectivos de trabajo. (2020, octubre). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
21. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (2020, octubre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
  22. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015, octubre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
  23. 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. (2019, marzo). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
  24. 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. (2015, octubre). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
  25. ULPGC - Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. (s. f.). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>
  26. Ramírez, H. (2022, 24 marzo). *El Diagnóstico de situación en el plan de igualdad*. Grupo Atico34. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/diagnostico-situacion-plan-igualdad/#:%7E:text=La%20fase%20de%20diagn%C3%B3stico%20del,hombres%20dentro%20de%20la%20organizaci%C3%B3n.>

## ANEXOS

### ACTA I

Alagón a 21 de junio del 2.022

Reunidos en Pza. España 1, domicilio social del Ayuntamiento de Alagón, provincia de Zaragoza,

**Por parte y en representación del ayuntamiento** DON PASCUAL JOSÉ EMBID BOLEA con D.N.I. 17156571C, DOÑA ELENA GARCÍA JUANGO, con D.N.I. 72968948E, DON MANUEL VELA VIAR, con D.N.I. 17737955X y DOÑA ANA CARMEN DUCAR SANZ con D.N.I. 72976684F

**Por la parte social** DON FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ BLÁZQUEZ con DNI 17742922D del sindicato CSIF representando al personal del régimen FUNCIONARIO, DON VÍCTOR RODRÍGUEZ DÍEZ con D.N.I.72995229Z del sindicato CSIF representando al personal del régimen LABORAL, DOÑA ANA ISABEL LORAO USÓN con DN.I. 25442422Y del sindicato CCOO, DON JUAN FRANCISCO PEREZ MEMBRIVE con D.N.I. 25452785L del sindicato UGT, todos ellos pertenecientes al citado Ayuntamiento

#### **PUNTOS TRATADOS**

**PRIMERO.** - Se presentan las personas mencionadas, para la creación y constitución de la mesa de igualdad, cuatro de ellas representando a la parte social y las otras cuatro a la parte de dirección del ayuntamiento.

**SEGUNDO.** - Se hace entrega de:

- 1.- Reglamento para la constitución de la mesa de igualdad.
- 2.- Documental informativa sobre los derechos y deberes de la mesa constituida.
- 3.- Los presentes en la mesa, son informados de cómo deben de realizarse los diferentes partes de un diagnóstico de igualdad y como debe de ser la recogida de datos, para su posterior redacción del diagnóstico.
- 4.- Se hace entrega también de formatos tipo test, tanto a la parte social como a la parte de dirección del ayuntamiento, para que sea entregada a las personas trabajadoras, para su redacción, y de esta forma poder ser conscientes de la situación actual en los puntos necesarios para la creación del diagnóstico de la empresa sobre la igualdad en la misma.

**TERCERO.** - Se acuerda por unanimidad emplazar la siguiente reunión de la mesa de igualdad para el día 15 de julio 2022 en las mismas dependencias, para entrega de la documental.

Con todo ello, se firma y ratifica.

**CARTA DE COMPROMISO DEL  
AYUNTAMIENTO DE ALAGON  
CON LA IGUALDAD Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

En el Ayuntamiento de Alagón somos conscientes que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde este mes de junio y hasta noviembre está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de este Ayuntamiento como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Alagón a 22 de junio del 2.022

Fdo. \_\_\_\_\_

**COMUNICADO A LA PLANTILLA  
DE LA PUESTA EN MARCHA DEL  
PLAN DE IGUALDAD**

Estimadas personas trabajadoras, queremos informaros que el Ayuntamiento de Alagón ha decidido poner en marcha un Plan de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

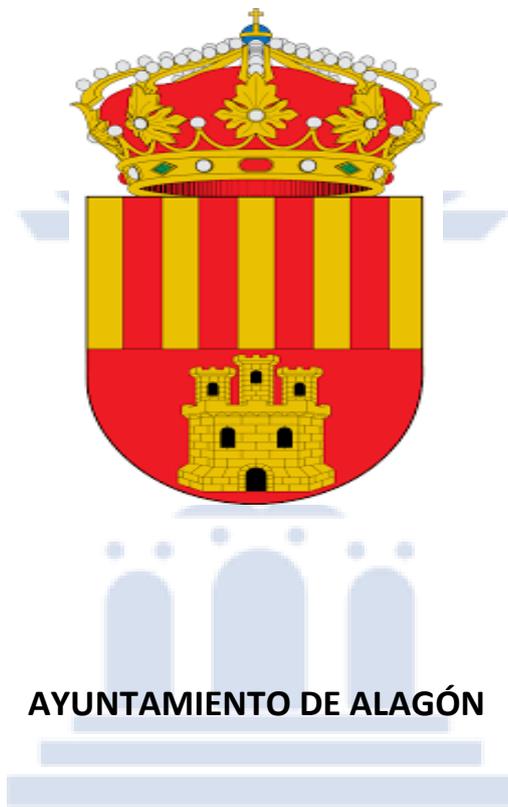
Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición,

Firmado:

Universidad  
Zaragoza



AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN

1542

# Universidad Zaragoza

**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO  
DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA  
DEL PLAN DE IGUALDAD**

INDICE

**1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

## **2.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

**2.1.- Por parte de la representación de la empresa**

**2.2.- Por la parte social.**

## **3.- COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA.**

## **4.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

## **5.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN.**

## **6.- REUNIONES DE LA COMISIÓN.**

## **7.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS.**

## **8.- CONFIDENCIALIDAD.**

## **9.- SUPLENCIAS Y CAMBIOS DE PERSONAS.**

## **10.- DURACIÓN Y VIGENCIA.**

## **11.- OTRAS DISPOSICIONES.**

## **1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**



1542

Universidad  
Zaragoza

La "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres" establece en su Capítulo IV (Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad) lo siguiente:

*"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral".*

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones, tanto directas como indirectas, por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, enfermedad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Por ello, se ha constituido con fecha 24 de febrero del 2.022 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la cual seguirá el presente reglamento que regula las condiciones de funcionamiento, así como el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

## **2.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será paritaria entre la parte empresarial y la parte social y estará compuesta por 2 personas representantes por la parte empresarial, y 2 personas representantes legales de la plantilla.

### **2.1.- Por parte de la representación de la empresa**

Nombre: DON PASCUAL JOSÉ EMBID BOLEA  
D.N.I.: 17156571C

Nombre: DOÑA ELENA GARCÍA JUANGO  
D.N.I.: 72968948E

Nombre: DON MANUEL VELA VIAR  
D.N.I.: 17737955X

Nombre: DOÑA ANA CARMEN DUCAR SANZ  
D.N.I.: 72976684F

### **2.2.- Por la parte social.**

Nombre: DON FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ BLÁZQUEZ  
D.N.I. 17742922D  
Sindicato: CSIF  
Régimen: FUNCIONARIO

Nombre: DON VÍCTOR RODRÍGUEZ DÍEZ  
D.N.I. 72995229Z  
Sindicato: CSIF  
Régimen: LABORAL

Nombre: DOÑA ANA ISABEL LORAO USÓN  
D.N.I. 25442422Y  
Sindicato: CCOO  
Régimen:

Nombre: DON JUAN FRANCISCO PEREZ MEMBRIVE  
D.N.I. 25452785L  
Sindicato: UGT  
Régimen:

Las personas representantes de la RLPT, deben ser necesariamente representantes legales de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, o en su defecto, de las organizaciones sindicales mayoritarias y mayoritarias del sector, pudiendo asistir asesores y asesoras de cada sindicato, así como de la empresa, que contarán con voz, pero no con voto.

La parte de la representación de la empresa se compromete a que una de las acciones positivas a tratar será que todas las personas que componen la mesa de igualdad y los mandos intermedios realizarán un curso de formación en materia de igualdad.

### **3.- COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA.**

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad dará la información necesaria a la plantilla sobre la creación de esta Comisión con el objetivo de que puedan participar a través de sus representantes en las decisiones, acciones y proceso diagnóstico, así como informar a la comisión mediante los mecanismos oportunos de situaciones de discriminación o desigualdad que puedan detectar.

### **4.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- 1.- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- 2.- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, en el cual se incluirán las siguientes áreas de análisis:
  - 2.1.- Proceso de selección y contratación
  - 2.2.- Clasificación profesional
  - 2.3.- Formación
  - 2.4.- Promoción profesional
  - 2.5.- Condiciones de trabajo, incluido el registro y la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
  - 2.6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - 2.7.- Infrarrepresentación femenina
  - 2.8.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial
  - 2.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Y como áreas voluntarias:

- 2.10.- Salud Laboral, incluyendo los procedimientos en casos de embarazo y maternidad
- 2.11.- Violencia de género
- 3.- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- 4.- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 5.- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- 6.- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- 7.- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- 8.- Gestión de las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.

### **5.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN.**

La representación de la empresa:

- 1.- Impulsará la negociación, moderando los debates y sometiendo las propuestas a votación

- 2.- Convocará las reuniones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- 3.- Fijará el orden del día de cada sesión.
- 4.- Levantará acta de cada reunión.
- 5.- Archivaré y custodiaré la documentación.
- 6.- Enviará a la representación legal de la plantilla copia firmada de las actas.
- 7.- Realizaré cuantas acciones sean necesarias para la aprobación y registro del Plan de igualdad

## **6.- REUNIONES DE LA COMISIÓN.**

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá de forma periódica las veces necesarias hasta la firma de dicho plan. La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a el asesor externo.

La empresa será la encargada de convocar las reuniones, enviar el orden del día, así como de realizar los informes y enviar los documentos que sean necesarios para el trabajo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento con una antelación mínima de 3 días naturales. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- 1.- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- 2.- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- 3.- Cambios que supongan una diferencia sustancial en cualquier área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico y/o de las acciones del plan.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se entenderá válidamente constituida, a los efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, cuando estén presentes y/o representadas al menos el 33.33% de cada una de las partes (empresarial y social).

La Comisión, una vez finalizada cada reunión, acordará la fecha de la reunión siguiente, así como de los puntos a avanzar mientras dure la implantación del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- 1.- La asistencia
- 2.- El orden del día de la reunión
- 3.- El resumen de las materias tratadas
- 4.- Los acuerdos totales o parciales adoptados
- 5.- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones
- 6.- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario
- 7.- La fecha y de la siguiente reunión

Corresponderá a la representación de la empresa el levantamiento de acta de todas las reuniones. De esta acta se enviará copia, antes de la reunión siguiente, a todos los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su firma en la siguiente reunión.

## **7.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS.**

Las decisiones de la Comisión se adoptarán en general por mayoría simple. Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la Comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **8.- CONFIDENCIALIDAD.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### **9.- SUPLENCIAS Y CAMBIOS DE PESONAS**

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- 1.- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- 2.- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- 3.- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En los supuestos de imposibilidad temporal de asistencia, las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas por la que designen por escrito o bien delegar su voto en otra persona integrante de la Comisión.

Del mismo modo, se establece que cualquier integrante de la Comisión podrá delegar su voto en cualquier otra u otro integrante de la misma, siempre que lo haga por escrito para cada reunión y así mismo en caso de no poder asistir se podrá sustituir por la persona que el titular designe por escrito.

#### **10.- DURACIÓN Y VIGENCIA.**

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día da la constitución de la mesa hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

#### **11.- OTRAS DISPOSICIONES.**

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión. Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, del día 26 DE JUNIO de 2.022.



1542

**Universidad**  
Zaragoza

## CUESTIONARIOS TÉCNICOS I

### PERSONAL QUE REALIZA EL CUESTIONARIO H M

Este cuestionario cuyo título es “¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?, servirá de apoyo a la recogida de información para la realización de la fase de diagnóstico, y para que el personal directivo de la entidad contemple su punto y partida sobre el ámbito de igualdad.

1.- ¿Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, den donde se manifieste la igualdad como principio estratégico para la empresa?

- .- Si 1 punto
- .- No 0 puntos

2.- ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla?

- .- Si (relación 40/60) 1 punto
- .- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

3.- ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por departamentos?

3.1.- Departamento de RRHH:

- .- Si (relación 40/60) 1 punto
- .- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

3.2.- Departamento comercial:

- .- Si (relación 40/60) 1 punto
- .- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

3.3.- Departamento de administración:

- .- Si (relación 40/60) 1 punto
- .- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

3.4.- Departamento de producción:

- .- Si (relación 40/60) 1 punto

.- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

4.- Como es la distribución de mujeres y hombres por puesto?

4.1.- Servicios generales (mantenimiento, limpieza, seguridad, etc..)

.- Si (relación 40/60) 1 punto

.- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

4.2.- Puestos administrativos:

.- Si (relación 40/60) 1 punto

.- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

4.3.- Puestos técnicos:

.- Si (relación 40/60) 1 punto

.- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

4.4.- Puestos de mandos intermedios:

.- Si (relación 40/60) 1 punto

.- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

4.5.- Puestos directivos:

.- Si (relación 40/60) 1 punto

.- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

4.6.- Consejo de administración:

.- Si (relación 40/60) 1 punto

.- No, hay más del 60% de algún sexo 0 puntos

5.- Las personas que intervienen en los procesos de selección ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?

.- Si 1 punto

.- No

0 puntos

6.- ¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que solo haya contratados hombre o solo mujeres?

.- No

1 punto

.- Si

0 puntos

7.- ¿El proceso de promoción en la empresa es abierto o cerrado?

.- Abierto

1 punto

.- Cerrado

0 puntos

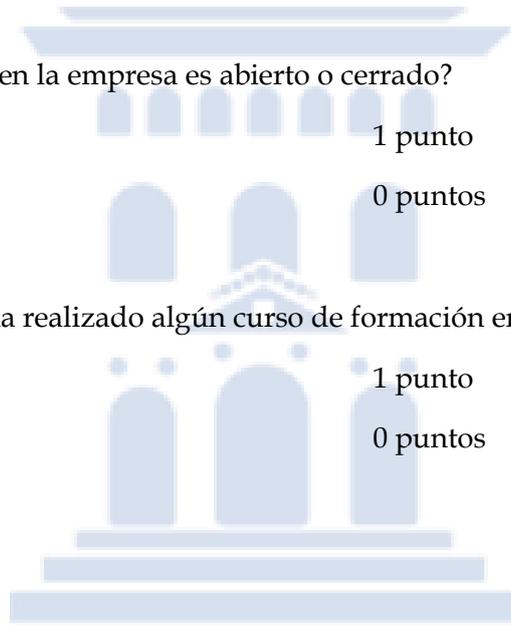
8.- ¿En los últimos 2 años se ha realizado algún curso de formación en materia de igualdad?

.- Si

1 punto

.- No

0 puntos



1542

Universidad  
Zaragoza

## CUESTIONARIOS TÉCNICOS II

### PERSONAL QUE REALIZA EL CUESTIONARIO                    H                    M

Este cuestionario que se presenta a continuación, y que se titula “¿Cómo detecto estereotipos de género en la plantilla y personal directivo de mi empresa?”, pretende servir para detectar aquellos estereotipos por razón de género que dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo, su repercusión más inmediata, la segregación profesional del mercado de trabajo.

La existencia de estereotipos de género tiene consecuencias negativas en el ámbito laboral situando a hombres y mujeres en determinados sectores de producción (segregación horizontal) y categorías profesionales (segregación vertical). Asimismo, los roles asignados tradicionalmente a hombres y mujeres condicionan el acceso al empleo, la permanencia, la promoción, el acceso a la formación, las retribuciones salariales, el disfrute de los permisos, etc.

1.-El sector en el que opera la empresa es un sector:

- .- Masculinizado (más del 60% hombres)                    1 punto
- .- Feminizado (más del 60% mujeres)                    1 punto
- .- Equilibrado (entre 40% y 60% hombre y mujeres)                    0 puntos

2.- Existe una opinión generalizada en la dirección de la empresa de que los hombres y las mujeres tienen distintas capacidades y habilidades.

- .- Si, en general                    1 punto
- .- No, en general                    0 puntos

3.- Hay puestos de trabajo en la empresa claramente feminizados (alta proporción de mujeres)

- .- Si                    1 punto
- .- No                    0 puntos

4.- Hay puestos de trabajo en la empresa claramente masculinizados (alta proporción de hombres)

- .- Si                    1 punto
- .- No                    0 puntos

5.- Los perfiles de competencias de la empresa para algunos puestos, están más masculinizados y para otros más feminizados.

(competencias asociadas a lo masculino: fortaleza física, determinación, competitividad, control,...)  
(competencias asociadas a lo femenino: atención al detalle, buena presencia, amabilidad, empatía, dulzura, discreción, sutileza,...)

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

6.- Existe una creencia generalizada en la empresa de que las mujeres están más interesadas en lo privado (cuidado de hijos/as, casa, familia) que en lo público (trabajo en la empresa, liderazgo, poder, promoción)

- .- Si 1 punto
- .- No 0 puntos

7.- Hay una opinión generalizada en la empresa de que las mujeres no están demasiado interesadas en acceder a puestos de dirección.

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

8.- La empresa considera que aquellos puestos que requieren realizar desplazamientos se adaptan más al perfil masculino

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

9.- Los puestos y departamentos con más mujeres están, en general, peor retribuidos que los masculinizados o mixtos.

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

10.- Los contratos a tiempo parcial están ocupados mayoritariamente por mujeres.

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

11.- La jornada reducida es solicitada mayoritariamente por mujeres

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

12.- En la empresa se limita la promoción a las personas que solicitan la jornada reducida

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

13.- Hay opinión generalizada de que las medidas de conciliación laboral/personal son para las mujeres

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

14.- Las excedencias por cuidado de hijos/as y mayores las toman mayoritariamente las mujeres.

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

15.- En la empresa, los hombres tienen más probabilidades de promocionar que las mujeres

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

16.- Los puestos de dirección están ocupados mayoritariamente por hombres.

- . - Si, en general 1 punto
- .- No, en general 0 puntos

17.- En la comunicación visual de la empresa aparecen imágenes e roles de genero estereotipados; ejemplo: mujeres (telefonista, recepción) y hombres (almacén, dirección)

- .- Si 1 punto
- .- No 0 puntos

**POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL**

**SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**INFORMACIÓN CUANTITATIVA**

<b>Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad</b>				
<b>Cargos de responsabilidad</b>	<b>mujeres</b>	<b>hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Máximo cargo				
Puestos directivos				
Mandos intermedios				
<b>Subtotal cargos</b>				

<b>Otros puestos de trabajo</b>	<b>mujeres</b>	<b>hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Personal admon.				
Personal técnico				
Personal operario				
<b>Subtotal otros puestos</b>				

<b>TOTAL PLANTILLA</b>				
------------------------	--	--	--	--

## PROMOCIÓN

### INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Número de personas que han ascendido por modalidad de promoción					
Nº de personas	Nº	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación					

Número de personas con responsabilidades de cuidado que han promo.					
Nº de personas		Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
cuidado de hijos menores de 12 años					
cuidado de hijos mayores de 12 años					
cuidado de personas mayores					
cuidado de personas discapacitadas					
cuidado de grandes dependientes					

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

PERSONAL QUE REALIZA EL CUESTIONARIO	H	M	SI	NO
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:				
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RRHH				
Criterios de cada departamento				
No existen criterios, cada responsable fija los suyos				
En igualdad de condiciones se opta por elegir a la persona del sexo menos representado				
Las personas encargadas de realizar la selección son:				
Personal directivo				
Equipo de recursos humanos				
Responsable de los departamentos				
Equipo externo a la empresa				
Otros....				
Se procura que el equipo que realiza la selección sea mixto				
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad				
Las preguntas son las mismas para hombres que para mujeres				
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:				
entrevista personal				
test psicotécnico				
otros.....				
En términos generales:				
Llegan más currículos de hombres que de mujeres				
Llegan más currículos de mujeres que de hombres				
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres				
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección				
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección				
Ambos sexos superan con facilidad el proceso de selección				
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales				
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales				
Se seleccionan más hombres que mujeres				
Canales y contenido de la comunicación para dar a conocer las ofertas				
Prensa				
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón...				
Páginas web				

## PROMOCIÓN

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

PERSONAL QUE REALIZA EL CUESTIONARIO H M

	SI	NO
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional		
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción		
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación del personal sea mixto		
Las personas encargadas de realizar la evaluación del personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres		
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo		
Las categorías del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica		
el puesto que se promociona exige dedicación exclusiva		
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto promocionado		

## CONDICIONES DE TRABAJO

PERSONA QUE RESPONDE AL CUESTIONARIO                    H                    M

1.- ¿Qué horario tiene usted en la empresa?

2.- ¿Se hacen horas extras o complementarias en la empresa?

3.- ¿Se realizan turnos de trabajo?

4.- ¿La empresa tiene en consideración el esfuerzo físico realizado por la persona trabajadora?

5.- ¿La empresa pone medios necesarios para que el trabajo sea más adecuado para las personas que lo realizan?

6.- ¿Le han comunicado respecto a su puesto de trabajo las normas obligatorias de Prevención de Riesgos Laborales?

7.- Se tiene en consideración la flexibilización laboral de jornada u horaria para atender la conciliación familiar?

8.- ¿Desea destacar algo sobre sus condiciones laborales, que cree que mejoraría en la empresa?



**AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN**

**DIAGNÓSTICO  
DEL PLAN DE IGUALDAD**

1542

**Universidad**  
Zaragoza

## **I.- INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA:**

- 1.- DATOS DE LA EMPRESA
- 2.- RESPONSABLE DE LA ENTIDAD
- 3.- ACTIVIDAD DE LA MERCANTIL
- 4.- DIMENSIÓN EN EL PERIODO DEL INFORME
- 5.- ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS
- 6.- ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

## **II.-METODOLOGÍA.**

- 1.- METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS.
- 2.- PERIODO DE REFERENCIA
- 3.- FECHA DE RECOGIDA DE DATOS
- 4.- FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO
- 5.- PERSONAS QUE HAN INTERVENIDO

## **III.- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.**

## **IV.- ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS.**

- 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 2.- FORMACIÓN.
- 3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- 4.- AUDITORIAL SALARIAL.

### **4.1.- INTRODUCCIÓN.**

### **4.2.- DISEÑO DE LA AUDITORIA.**

### **4.3.- RESULTADOS DE LA AUDITORIA**

#### **.- DATOS BÁSICOS DE LA PLANTILLA.**

#### **.- DATOS BÁSICOS DE LA PLANTILLA II**

#### **.- RETIBUCIONES COBRADAS**

#### **.- PERCEPCIONES NORMALIZADAS.**

#### **.- PROMEDIO RETRIBUC. COBRADAS DE SALARIO.**

#### **.- PROMEDIO RETRIBUC. COBRADAS DE COMPLEMENTOS SALAR.**

#### **.- PROMEDIO RETRIBUC. COBRADAS DE PERCEPCIONES EXTRASALAR.**

.- MEDIANA RETRIBUC. COBRADAS DE SALARIO.

.- MEDIANA RETRIBUC. COBRADAS DE COMPLEMENTOS SALAR.

.- MEDIANA RETRIBUC. COBRADAS DE PERCEPCIONES EXTRASALAR.

#### 4.4.- CONCLUSIONES FINALES.

5.- CORRESPONSABILIDAD E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

7.- VIOLENCIA DE GÉNERO

#### V.- ANÁLISIS DE GÉNERO POR PUESTOS DE TRABAJO

1.- CONCLUSIONES INICIALES.



Universidad  
Zaragoza

#### I.- INFORMACIÓN BÁSICA

## DATOS BÁSICOS

### 1.- DATOS DE LA EMPRESA:

Razón Social: AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN  
N.I.F.: P5000800B  
Domicilio Social: PLAZA DE ESPAÑA 1  
C.P. Y Ciudad: 50630 ALAGON, ZARAGOZA  
Forma Jurídica: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
Teléfono: 976610300  
E-mail: AYUNTAMIENTO@ALAGON.ES

### 2.- RESPONSABLE DE LA ENTIDAD:

Nombre y apellidos: PASCUAL JOSE EMBID BOLEA  
Cargo: ALCALDE

### 3.- ACTIVIDAD DE LA MERCANTIL:

Sector de la actividad: ADMINISTRACIÓN  
C.N.A.E.: 8411  
Ámbito de actuación: LOCAL  
Informe retributivo: 01.01.2021 al 31.01.2021

### 4.- DIMENSIÓN EN EL PERIODO DEL INFORME:

Personas trabajadoras en la actualidad a 30/06//2022

FUNCIONARIOS: Hombres 11 Mujeres 12 Total 23

PERSONAL LABORAL: Hombres 30 Mujeres 24 Total 54

Centros de trabajo: 1 (PLAZA ESPAÑA 1)

### 5.- ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA POR PUESTOS

## II.- METODOLOGÍA.

Aquí presentamos las diferentes referencias utilizadas en el proceso de elaboración del presente diagnóstico:

## **1.- METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS.**

*La metodología y hojas de trabajo para el presente diagnóstico ha sido:*

- 1.1.- Estudio de la totalidad de los Convenios Colectivos.
- 1.2.- Estudio de posibles peculiaridades de la mercantil.
- 1.3.- Estudio de la estructura orgánica de la mercantil.
- 1.4.- Solicitud y verificación documental.
  - 1.4.1. - Cuestionario test a la dirección de la empresa.
  - 1.4.2. - Cuestionario test a las personas trabajadoras de la empresa.
- 1.5.- Solicitud de entrevistas con dirección.
- 1.6.- Solicitud de entrevistas con la asesora laboral.
- 1.7.- Puesta en común de los resultados del equipo de trabajo.
  - 1.7.1.- Cuestionarios test de cada materia analizar.

## **2.- PERIODO DE REFERENCIA:**

El periodo de datos solicitados y entregados para la auditoría retributiva en su totalidad, ha sido desde 01 de enero del 2.021 al 31 de diciembre del 2.021

## **3.- FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:**

El periodo de recogida de datos ha sido desde 21 de junio del 2.022 al 05 de julio 2.022

## **4.- FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO:**

La presentación por el asesor externo a la mesa negociadora del diagnóstico ha sido el 15 de julio del 2.022

## **5.- PERSONAS QUE HAN INTERVENIDO:**

Las personas físicas que han intervenido en toda su redacción han sido:

Por parte de la mesa negociadora de igualdad:

**Por parte de la representación del Ayuntamiento:**

Nombre: DON PASCUAL JOSÉ EMBID BOLEA  
D.N.I.: 17156571C

Nombre: DOÑA ELENA GARCÍA JUANGO  
D.N.I.: 72968948E

Nombre: DON MANUEL VELA VIAR  
D.N.I.: 17737955X

Nombre: DOÑA ANA CARMEN DUCAR SANZ  
D.N.I.: 72976684F

#### **Por la parte social.**

Nombre: DON FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ BLÁZQUEZ  
D.N.I. 17742922D  
Sindicato: CSIF  
Régimen: FUNCIONARIO

Nombre: DON VÍCTOR RODRÍGUEZ DÍEZ  
D.N.I. 72995229Z  
Sindicato: CSIF  
Régimen: LABORAL

Nombre: DOÑA ANA ISABEL LORAO USÓN  
D.N.I. 25442422Y  
Sindicato: CCOO

Nombre: DON JUAN FRANCISCO PEREZ MEMBRIVE  
D.N.I. 25452785L  
Sindicato: UGT

Por parte de la consultora para la realización de la auditoria socio laboral y consultora externa.

Don David Oroz Alquezar (auditor socio laboral y graduado social)

Doña Alejandra Garcia Domingo

Doña Fátima Zroura Toufik

Doña Loreto Martínez Agustí

### **III.- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.**

En este apartado, presentamos un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1.- El número de personas por sexo que conforman la plantilla en este periodo es de:

**PERSONAS TRABAJADORAS**

**77**

MUJERES

36

VARONES

41

2.- Si observamos la plantilla por categorías:

AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN			
CATEGORIA	Sexo		
	H	M	TOTAL
ADMINISTRATIVO	1	3	4
ADMTVO.		1	1
ADMTVO. RECAUDACIÓN	1		1
ALCALDE-PRESIDENTE	1		1
ARQUITECTO TÉCNICO	1		1
AUX. ADMINISTRATIVO	2		2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	2
AUXILIAR ADMTVO.		5	5
CONSERJ.OTROS EDIF.	5		5
CONSERJE EDIF.Y/O INST.MPLES.	1		1
EMPL.LIMP.C.CONST.		1	1
EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	1	4	5
GRUPO A1		1	1
INTERVENTOR	1		1
MONITOR DEPORTIVO	1		1
MONITOR OF.TIEMP.LIBRE		1	1
OFICIAL BRIGADA (ALB.PINT....)	1		1
OFICIAL DEPURADORA	1		1
PEON OFIC.VARIOS	15	7	22
PEÓN PINTOR	1		1
POLICIA LOCAL	6	1	7
PROF.ED. Y ADMTVO.		3	3
SECRETARIO	1		1
TECNICO ADMON.		1	1
TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.		1	1
TÉCNICO ESCUELA INFANTIL		4	4
TESORERO		1	1
TITULADO MEDIO		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>77</b>

Al realizar una distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos, podemos comprobar que la dirección está constituida por una mujer.

AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN			
CONVENIO	Sexo		
	H	M	TOTAL
Pacto - AYTO. ALAGÓN (PERSONAL LABORAL)	30	24	54
Pacto - FUNCIONARIOS	11	12	23
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>77</b>

A todas las personas trabajadoras se les ha comunicado que se estaba realizando la toma de datos para posteriormente la confección de su plan de igualdad.

Se han entregado 7 tipos diferentes de tests a las personas trabajadoras, para que fueran contestados anónima y voluntariamente.

Se han recogido un total de 74 test contestados, siendo el título de los test y el sexo de las personas que contestan las siguientes:

AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN				
------------------------	--	--	--	--

TEST	H	M	?	TOTAL
Cuestionario técnico I	2	8	1	11
Cuestionario técnico II	1	7	2	10
Selección y Contratación	2	8	1	11
Promoción	2	8	1	11
Condiciones laborales	2	7	1	10
Cuestionario a la plantilla I	2	6	2	10
Cuestionario a la plantilla II	2	7	2	11
<b>TOTALES</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>74</b>

#### IV.- ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS.

En primer lugar, se han realizado unas encuestas tipo test a la dirección y a las personas trabajadoras del ayuntamiento, siendo estas anónimas para que contestaran con completa libertad.

Se hace presente, ante la falta de test recogidos por parte del personal laboral y funcional de una gran desafección por la creación del plan de igualdad.

De un posible total de 539 test, se han recogido 74 lo que hace un 13,72% sobre la totalidad.

En este apartado, incluimos la información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizar, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta que pudieran persistir en la empresa.

Materias analizar:

- 1.- Proceso de selección y contratación.
- 2.- Formación.
- 3.- Promoción y clasificación profesional.
- 4.- Auditoría salarial, retribuciones y condiciones laborales entre hombres y mujeres.
- 5.- Corresponsabilidad e infrarrepresentación femenina.
- 6.- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- 7.- Violencia de género.

## 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### PROCESO DE SELECCIÓN:

Todos los procesos selectivos se realizan siguiendo la siguiente legislación:

- 1.- 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. (en adelante TREBEP) artículo 61
- 2.- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

Y todos son OPOSICIÓN, OPOSICIÓN-CONCURSO y CONCURSO DE MÉRITOS

La forma establecida es la siguiente:

OPOSICIÓN: Realización de una prueba (test, preguntas cortas, practica...etc)

CONCURSO: Se miden lo méritos tales como experiencia, formación, superación de ejercicios...etc., y siempre por mérito y capacidad, y totalmente libre para que pueda optar cualquier persona.

Solo existen “discriminaciones” y son “positivas” y articuladas en ley o real decreto como pueden ser discapacidades, mujeres por violencia de genero...etc.

CONCURSO DE MÉRITOS: Puestos de trabajo en las Administraciones Públicas se llevará a cabo *por* los procedimientos de *concurso* de *méritos* o de libre designación.

Lógicamente estas “discriminaciones positivas” son aplicables tanto al posible acceso para el régimen funcional como para el régimen general.

Como apunte a tener en cuenta, únicamente se solicita al SEPE en una subvención de 2 peones agrarios. No se marca la opción H/M que hay en la solicitud de la oferta porque ha habido años de entrar mujer y hombre (2019) pero en los últimos años han entrado 2 hombres.

Los últimos 3 procesos de selección y contratación realizados por el Ayuntamiento de Alagón han sido:

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### LOS 3 ULTIMOS PROCESOS DECARGOS DE RESPONSABILIDAD

PROCESOS	PROCESO 1	PROCESO 2	PROCESO 3
Fecha	2021	2018	2015
Puesto	TAG	ARQUITECTO	TAG

	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Búsqueda expresa de mujeres		X		X		X
Mención expresa de hombres		X		X		X
Contenido no sexista		X		X		X

Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios ( <b>Publicación bopz</b> )	20	10	12	7	2	3
Por contactos						
Por servicios de empleo						
De la propia organización						
Otros						

### PROCESO DE CONTRATACIÓN

Las personas trabajadoras podrán ser: LABORAL o FUNCIONARIO.

PERSONAL LABORAL: existen las siguientes modalidades:

1.- INDEFINIDOS: personas trabajadoras que han superado correctamente una oposición.

2.- TEMPORALES: personas trabajadoras que vienen derivadas por una subvención, pudiendo ser contratos por el modelo de contrato “por obra o servicio” o “por circunstancias de la producción”

3.- BOLSA DE TRABAJO: para su acceso también existe el requisito de oposición y este grupo de personas trabajadoras realizan las funciones de cubrir bajas o cubrir plazas hasta que se provea mediante el sistema selectivo adecuado (se usa el modelo de interinidad).

PERSONAL FUNCIONARIO: dentro de las personas trabajadoras bajo es régimen, pueden ser dos tipos:

- 1.- FUNCIONARIO DE CARRERA.
- 2.- FUNCIONARIO INTERINO.

Como punto a tener en cuenta, el personal funcionario en el Ayuntamiento cotiza al Régimen General de la Seguridad Social, no a MUFACE.

<b>INCORPORACIONES EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD</b>				
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
Máximo cargo (Alcalde)	0	1		100,00 %
Puestos directivos (FHCN, Arquitecta)	4	3	57,14 %	42,86 %
Mandos intermedios (TAG)	3	0	100,00 %	
<b>SUBTOTAL CARGOS</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>63,63 %</b>	<b>36,37 %</b>

<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
Personal admon. (c1)	3	0	100,00 %	
Personal técnico (c2)	3	2	60,00 %	40,00 %
Personal operario (e/ap)	5	18	21,74 %	78,26 %
<b>SUBTOTAL OTROS PUESTOS</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>33,33 %</b>	<b>66,66 %</b>

<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41,46 %</b>	<b>58,54 %</b>
------------------------	-----------	-----------	----------------	----------------

## 2.- FORMACIÓN.

El Ayuntamiento de Alagón durante el año 2.021 se han abonado un total de 5 actividades formativas:

Unidades de Formación: 5 Hombres: 1 Mujeres: 4

De estas el formato han sido 4 cursos presenciales y 1 on-line.

Durante estos cursos formativos, abonados por el ayuntamiento, en todas se han abonado el kilometraje o las dietas de alojamiento y/o manutención. (excepto en el curso en formato on-line).

El formato indicado para su solicitud se inicia cuando una persona trabajadora rellena un documento de solicitud de formación, donde debe de indicar la acción formativa e indicar el coste aproximado de llevarla a cabo.

Los alumnos deberán adjuntar la acreditación del pago de la inscripción, el índice o temario del curso a realizar, como datos necesarios como horario, fecha de inicio, duración, la relación con el puesto de trabajo, etc.

Una vez realizada la formación, se rellena un segundo documento donde ya se justifican todos los gastos y se acredita la realización del mismo, mediante diploma o certificado de asistencia.

Ambos documentos son firmados por el Sr. alcalde, se entregan en el departamento de personal para gestionar la liquidación del pago.

Dentro del convenio colectivo y pacto funcional se estipula literal:

**8.** También serán indemnizables, siguiendo el mismo procedimiento y formularios, los gastos de cursos, con arreglo a los siguientes importes y porcentajes de subvención:

IMPORTE MATRÍCULA DEL CURSO	PORCENTAJE DE IMPORTE SUBVENCIONABLE
- Entre 0 € y 500 €	- 100%
- Entre 501 € y 1.000 €	- 75%

Página 20 / 52

---

- Entre 1.001 € y 2.000 €	- 50%
- De más de 2.000 €	- 25%

Los requisitos para la financiación de estos serán los siguientes:

- Se financiarán única y exclusivamente los cursos relacionados con el puesto de trabajo que desempeñe el trabajador solicitante
- Se financiarán como máximo un importe anual de 1.000 € por cursos totales para un mismo trabajador.
- El importe a abonar, será proporcional al tiempo de servicios prestados en el Ayuntamiento y la duración del curso, es decir, para aquellos trabajadores que su relación con el Ayuntamiento es temporal, se les abonará subvención de forma proporcional a la duración del curso y al tiempo de servicios prestados.

**9.** El abono de las cantidades devengadas se formalizará y abonará, una vez finalizada la comisión de servicios y previa presentación por el interesado de la cuenta justificativa detallada, acompañada del certificado de asistencia o superación de las actividades formativas y demás documentos acreditativos de los gastos realizados. No se contemplará ningún pago anticipado.]

Por lo que se recomienda como medida a tomar el control de todos los cursos realizados por los empleados/as.

### 3.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El funcionamiento de la promoción y la clasificación profesional en el ámbito del funcionario y del personal laboral, viene estipulado y reglamentado, no quedando al albur de dirección alguna.

La última promoción interna en el Ayuntamiento de Alagón fue en el año 2.015 para el puesto de administrativo.

<b>PROMOCIÓN</b>		
<b>INFORMACIÓN CUANTITATIVA</b>		
Promoción Interna		
Resto de puestos de trabajo	<b>Ascenso 1</b>	
Fecha	2015	
Puesto	ADMINISTRATIVO	
	<b>M</b>	<b>H</b>
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	4	1
Personas que lo solicitan	4	1
Personas promocionadas	1	
Personas prom. con responsabilidad de cuidados		
Personas prom. que ejercen medidas de conciliación		
Media de edad de las personas promocionadas.	41	

#### 4.- AUDITORIAL SALARIAL, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES LABORALES ENTRE HOMBRE Y MUJERES.

Anexo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, para las condiciones laborales, retribuciones y auditoría salarial, en este diagnóstico se aporta información desagregada por sexo que ha sido estudiada relativa a:

- 1.- Todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución.

Se adjunta auditoría salarial, donde se tratan las retribuciones salariales bajo la perspectiva de género.

##### 4.1.-AUDITORIA SALARIAL.

Todas las sociedades evolucionan por diferentes medios, siendo uno de ellos los movimientos sociales, de los cuales algunos desembocan en leyes orgánicas o de interior rango, con el fin de reglamentar el fondo de la petición social, dentro del ordenamiento legislativo para la correcta convivencia de nuestra sociedad.

Ya en el Estatuto de los Trabajadores, se hace referencia a la necesidad de crear mecanismos para no incurrir laboralmente en desigualdades entre trabajadores y se hace constar la obligatoriedad, con ciertos requisitos de la instauración de Planes de Igualdad en la mercantiles.

Con la llegada d diferentes reales decretos durante los años 2.019 y 2.020, se termina recogiendo la solicitud del movimiento social, articulado y posteriormente reglamentado, donde ya se hace referencia a la obligatoriedad de que, en los Planes de Igualdad, para la consecución del diagnóstico deba aportarse como documento acreditativo de estudio una “Auditoría Retributiva”.

##### 4.2.- INTEGRACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva, se ha contado con Don David Oroz Alquezar, en calidad de administrador de la mercantil consultora, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral y con Don Ramón Alfaro Navarro, también en calidad de administrador de la mercantil consultora y Abogado.

Creando un equipo de trabajo compuesto por:

Doña Alejandra Garcia Domingo

Doña Fátima Zroua Toufik

Doña Loreto Martinez Agustí

### DATOS BÁSICOS

Nº	SEXO	NACIMIENTO	EDAD	SIT. FAM.	HIJOS/AS	ANTIGÜEDAD	GRUPO PROFESIONAL	RÉGIMEN
1	H	28/06/1973	48	3	SI	26/08/2021	C1	LABORAL
2	M	20/09/1983	38	1	SI	15/09/2014	E	LABORAL
3	M	02/10/1956	65	3	NO	20/10/2003	E	LABORAL
4	H	23/01/1980	42	3	NO	16/09/2008	E	LABORAL
5	H	13/11/1962	59	3	NO	02/01/1985	C1	LABORAL
6	M	20/01/1981	41	3	SI	14/07/2021	A	LABORAL
7	M	24/10/1972	49	3	SI	27/12/2021	C1	FUNC.
8	H	14/09/1968	53	3	SI	26/06/2021	C1	FUNC.
9	H	13/10/1957	64	3	NO	01/11/2021	E	LABORAL
10	H	03/06/1983	39	3	SI	02/01/2019	C1	FUNC.
11	M	06/12/1967	54	3	SI	02/09/2002	C1	LABORAL
12	H	15/01/1965	57	1	NO	15/05/2014	C2	LABORAL
13	M	25/06/1972	49	3	NO	05/11/2021	C1	LABORAL
14	M	10/02/1974	48	3	SI	07/04/2009	C1	FUNC.
15	H	21/05/1971	51	3	NO	02/07/2021	A	FUNC.
16	M	13/10/1977	44	3	SI	01/07/2021	C2	FUNC.
17	H	22/09/1960	61	3	NO	01/09/2019	E	LABORAL
18	H	06/04/1983	39	3	SI	02/01/2019	C1	FUNC.
19	M	11/04/1976	46	3	SI	02/07/2018	A	FUNC.
20	M	19/03/1969	53	3	SI	28/08/2006	C1	LABORAL
21	H	05/01/1985	37	1	SI	03/04/2006	E	LABORAL
22	H	12/10/1994	27	2	SI	15/11/2021	E	LABORAL
23	H	17/11/1994	27	2	SI	13/09/2021	E	LABORAL
24	H	18/12/1961	60	1	SI	01/10/1994	C1	LABORAL
25	H	14/03/1971	51	3	SI	02/01/2019	C1	FUNC.
26	H	11/12/1975	46	3	NO	08/07/1998	C1	LABORAL
27	M	10/05/1963	59	3	NO	27/09/2004	E	LABORAL
28	H	17/10/1970	51	3	NO	08/07/1998	E	LABORAL
29	M	05/12/1971	50	3	NO	07/04/2009	C2	FUNC.
30	H	05/03/1968	54	3	NO	25/06/2018	E	LABORAL
31	H	20/03/1968	54	3	NO	06/10/2021	E	LABORAL
32	M	09/02/1979	43	3	SI	23/06/2021	C1	FUNC.
33	M	04/10/1982	39	3	SI	03/01/2001	E	LABORAL
34	M	14/06/1967	55	3	NO	01/02/2001	A	LABORAL
35	H	08/06/1967	55	1	SI	27/01/2003	A	LABORAL
36	H	24/08/1963	58	1	SI	15/11/2021	E	LABORAL
37	M	15/08/1971	50	3	SI	11/08/1997	C2	FUNC.
38	M	03/04/1972	50	3	SI	15/02/2019	C1	LABORAL
39	H	27/07/1967	54	3	NO	07/04/2009	C2	FUNC.
40	M	05/04/1968	54	3	NO	29/09/2006	C1	LABORAL
41	H	06/11/1992	29	3	SI	16/12/2019	A	FUNC.
42	M	05/08/1992	29	3	NO	15/09/2014	E	LABORAL
43	H	26/01/1974	48	3	NO	03/11/2020	C2	LABORAL
44	H	07/10/1980	41	3	NO	01/04/2018	A	FUNC.
45	M	14/04/1983	39	3	NO	01/10/2021	A	FUNC.
46	H	16/11/1976	45	3	NO	27/12/2021	C2	FUNC.
47	H	14/04/1970	52	3	NO	03/11/2008	E	LABORAL
48	M	18/07/1957	64	3	NO	16/03/2005	A	LABORAL

49	M	08/11/1957	64	3	NO	26/04/1997	E	LABORAL
50	H	25/03/1963	59	3	SI	12/11/2018	E	LABORAL
51	M	10/01/1962	60	3	NO	01/09/2004	C1	LABORAL
52	H	07/11/1960	61	1	SI	07/07/1980	C1	FUNC.
53	H	31/01/1986	36	3	NO	11/06/2022	C2	LABORAL
54	M	29/12/1974	47	3	SI	27/12/2006	C2	LABORAL
55	M	14/06/1968	54	3	SI	19/11/2021	E	LABORAL
56	H	04/06/1965	57	3	NO	01/06/1998	C2	FUNC.
57	M	07/05/1966	56	3	SI	30/03/2021	A	FUNC.
58	H	26/07/1963	58	3	NO	02/01/2019	C1	FUNC.
59	M	02/08/1972	49	3	SI	29/09/2021	E	LABORAL
60	H	25/07/1971	50	3	NO	01/10/2008	C2	LABORAL
61	M	27/01/1983	39	3	SI	13/05/2015	A	FUNC.
62	M	12/12/1982	39	2	SI	02/01/2019	C1	FUNC.
63	M	16/07/1986	35	3	NO	15/09/2020	C1	LABORAL
64	M	28/10/1969	52	3	NO	01/08/2009	E	LABORAL

### GRUPOS PROFESIONALES

Nº	Sexo	RÉGIMEN	Estudios	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA
1	H	LABORAL	Diplomatura	A	ARQUITECTO TÉCNICO
2	M	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	GRUPO A1
3	H	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	INTERVENTOR
4	M	LABORAL	Diplomatura	A	PROF.ED. Y ADMTVO.
5	H	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	SECRETARIO
6	H	FUNCIONARIO	Grado	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
7	M	LABORAL	Grado	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
8	M	FUNCIONARIO	Diplomatura	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
9	M	FUNCIONARIO	Grado	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
10	M	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	TESORERO
11	M	LABORAL	Diplomatura	A	TITULADO MEDIO
12	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
13	M	LABORAL	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
14	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
15	M	LABORAL	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
16	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
17	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
18	H	LABORAL	Bachiller	C1	ADMTVO. RECAUDACIÓN
19	H	LABORAL	Bachiller	C1	MONITOR DEPORTIVO
20	M	LABORAL	Bachiller	C1	MONITOR OF.TIEMP.LIBRE
21	H	LABORAL	Bachiller	C1	OFICIAL BRIGADA (ALB.PINT....)
22	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
23	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
24	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
25	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
26	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
27	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
28	M	LABORAL	Bachiller	C1	PROF.ED. Y ADMTVO.
29	M	LABORAL	Bachiller	C1	PROF.ED. Y ADMTVO.

30	H	LABORAL	Bachiller	C1	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL
31	M	LABORAL	Bachiller	C1	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL
32	M	LABORAL	Bachiller	C1	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL
33	H	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO
34	H	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO
35	M	LABORAL	ESO	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
36	M	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUXILIAR ADMTVO.
37	M	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUXILIAR ADMTVO.
38	M	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUXILIAR ADMTVO.
39	H	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUXILIAR ADMTVO.
40	H	LABORAL	ESO	C2	CONSERJ.OTROS EDIF.
41	H	LABORAL	ESO	C2	CONSERJ.OTROS EDIF.
42	H	LABORAL	ESO	C2	CONSERJE EDIF.Y/O INST.MPLES.
43	H	LABORAL	ESO	C2	OFICIAL DEPURADORA
44	H	LABORAL	Sin estudios	E	ALCALDE-PRESIDENTE
45	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMP.C.CONST.
46	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
47	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
48	H	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
49	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
50	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
51	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
52	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON JARDINERIA
53	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON JARDINERIA
54	M	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
55	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
56	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
57	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
58	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
59	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
60	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
61	M	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
62	M	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
63	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
64	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEÓN PINTOR

Universidad  
Zaragoza

### RÉGIMEN FUNCIONARIAL

Nº	Sexo	RÉGIMEN	Estudios	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA
1	M	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	GRUPO A1
2	H	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	INTERVENTOR
3	H	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	SECRETARIO
4	H	FUNCIONARIO	Grado	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
5	M	FUNCIONARIO	Diplomatura	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
6	M	FUNCIONARIO	Grado	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
7	M	FUNCIONARIO	Licenciatura	A	TESORERO
8	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
9	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
10	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
11	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
12	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
13	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
14	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
15	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
16	H	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
17	M	FUNCIONARIO	Bachiller	C1	POLICIA LOCAL
18	H	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO
19	H	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO
20	M	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO
21	M	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO
22	M	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO
23	H	FUNCIONARIO	ESO	C2	AUX. ADMINISTRATIVO

### RÉGIMEN LABORAL

Nº	Sexo	RÉGIMEN	Estudios	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA
1	H	LABORAL	Diplomatura	A	ARQUITECTO TÉCNICO
2	M	LABORAL	Diplomatura	A	PROF.ED. Y ADMTVO.
3	M	LABORAL	Grado	A	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.
4	M	LABORAL	Diplomatura	A	TITULADO MEDIO
5	M	LABORAL	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
6	M	LABORAL	Bachiller	C1	ADMINISTRATIVO
7	H	LABORAL	Bachiller	C1	ADMTVO. RECAUDACIÓN
8	H	LABORAL	Bachiller	C1	MONITOR DEPORTIVO
9	M	LABORAL	Bachiller	C1	MONITOR OF.TIEMP.LIBRE
10	H	LABORAL	Bachiller	C1	OFICIAL BRIGADA (ALB.PINT....)
11	M	LABORAL	Bachiller	C1	PROF.ED. Y ADMTVO.
12	M	LABORAL	Bachiller	C1	PROF.ED. Y ADMTVO.
13	H	LABORAL	Bachiller	C1	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL
14	M	LABORAL	Bachiller	C1	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL
15	M	LABORAL	Bachiller	C1	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL
16	M	LABORAL	ESO	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
17	H	LABORAL	ESO	C2	CONSERJ.OTROS EDIF.
18	H	LABORAL	ESO	C2	CONSERJ.OTROS EDIF.
19	H	LABORAL	ESO	C2	CONSERJE EDIF.Y/O INST.MPLES.
20	H	LABORAL	ESO	C2	OFICIAL DEPURADORA

21	H	LABORAL	Sin estudios	E	ALCALDE-PRESIDENTE
22	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMP.C.CONST.
23	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
24	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
25	H	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
26	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
27	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
28	M	LABORAL	Sin estudios	E	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.
29	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON JARDINERIA
30	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON JARDINERIA
31	M	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
32	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
33	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
34	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
35	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
36	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
37	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
38	M	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
39	M	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
40	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEON OFIC.VARIOS
41	H	LABORAL	Sin estudios	E	PEÓN PINTOR

### CATEGORIAS/TIPOS DE CONTRATO

Nº	SEXO	CATEGORIA	TIPO DE CONTRATO	HORAS TRABAJADAS
1	M	ADMINISTRATIVO		100%
2	M	ADMINISTRATIVO	T.C. INDEFINIDO	100%
3	M	ADMINISTRATIVO		100%
4	M	ADMINISTRATIVO	T.C. INDEFINIDO	100%
5	H	ADMINISTRATIVO		100%
6	M	ADMTVO.		100%
7	H	ADMTVO. RECAUDACIÓN	T.C. INDEFINIDO	100%
8	H	ALCALDE-PRESIDENTE		100%
9	H	ARQUITECTO TÉCNICO	T.C. INDEFINIDO	100%
10	H	AUX. ADMINISTRATIVO		100%
11	H	AUX. ADMINISTRATIVO		100%
12	M	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	T.C. INTERINIDAD	100%
13	M	AUXILIAR ADMTVO.		100%
14	M	AUXILIAR ADMTVO.		100%
15	M	AUXILIAR ADMTVO.		100%
16	H	AUXILIAR ADMTVO.		100%
17	H	CONSERJ.OTROS EDIF.	T.C. INTERINIDAD	100%
18	H	CONSERJ.OTROS EDIF.	T.C. OBRA O SERVICIO	44%
19	H	CONSERJE EDIF.Y/O INST.MPLES.	T.C. INDEFINIDO	100%
20	M	EMPL.LIMP.C.CONST.	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
21	M	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	T.C. INTERINIDAD	100%

22	M	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	T.P. INTERINIDAD	53%
23	H	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
24	M	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	T.C. INTERINIDAD	100%
25	M	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	T.P. INTERINIDAD	100%
26	M	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	T.C. INTERINIDAD	100%
27	M	GRUPO A1		72%
28	H	INTERVENTOR		100%
29	H	MONITOR DEPORTIVO	T.C. INDEFINIDO	100%
30	M	MONITOR OF.TIEMP.LIBRE	T.P. INTERINIDAD	40%
31	H	OFICIAL BRIGADA (ALB.PINT.....)	T.C. INTERINIDAD	100%
32	H	OFICIAL DEPURADORA	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
33	H	PEON JARDINERIA	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
34	H	PEON JARDINERIA	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
35	M	PEON OFIC.VARIOS	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
36	H	PEON OFIC.VARIOS	T.C. INTERINIDAD	100%
37	H	PEON OFIC.VARIOS	T.C. INTERINIDAD	100%
38	H	PEON OFIC.VARIOS	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
39	H	PEON OFIC.VARIOS	T.C. INTERINIDAD	100%
40	H	PEON OFIC.VARIOS	T.C. INTERINIDAD	100%
41	H	PEON OFIC.VARIOS	T.C. INTERINIDAD	100%
42	M	PEON OFIC.VARIOS	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
43	M	PEON OFIC.VARIOS	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
44	H	PEON OFIC.VARIOS	T.C. INTERINIDAD	100%
45	H	PEÓN PINTOR	T.C. OBRA O SERVICIO	100%
46	H	POLICIA LOCAL		100%
47	H	POLICIA LOCAL		100%
48	H	POLICIA LOCAL		100%
49	H	POLICIA LOCAL		100%
50	H	POLICIA LOCAL		100%
51	M	POLICIA LOCAL		100%
52	M	PROF.ED. Y ADMTVO.	T.C. INTERINIDAD	100%
53	M	PROF.ED. Y ADMTVO.	T.C. INDEFINIDO	100%
54	M	PROF.ED. Y ADMTVO.	T.C. INTERINIDAD	100%
55	H	SECRETARIO		100%
56	M	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.		100%
57	M	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.		100%
58	H	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.		100%
59	M	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.		100%
60	H	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL	T.C. INTERINIDAD	100%
61	M	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL	T.C. INTERINIDAD	100%
62	M	TÉCNICO ESCUELA INFANTIL	T.C. INTERINIDAD	100%
63	M	TESORERO		100%
64	M	TITULADO MEDIO	T.C. INTERINIDAD	100%

**MEDIA POR PUESTO DE TRABAJO FUNCIONARIOS**

PUESTO	H	M	MEDIA SALARIO Y SALARIO EXTRA			MEDIA COMPLEMENTO DESTINO			MEDIA COMPLEMENTO ESPECÍFICO		
			H	M	DIFER. %	H	M	DIFER. %	H	M	DIFER. %
ALCALDE	1		2924,32								
ADMINISTRATIVO	1	3	1469,85	1469,85	0%	383,19	383,19	0%	695,47	695,47	0%
ADVO. / TESORERO	1		1469,85			432,32			735,96		
AGENTE POLICIA	4	1	1469,85	1469,85	0%	352,445	334,02	0%	123,32	123,32	0%
ARQUITECTO SUP (27 Horas)		1		1623,74			488,38			670,68	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	5	1306,38	1306,38	0%	334,02	334,02	0%	578,31	578,31	0%
INTERVENTOR		1		1963,77			871,43			1540,87	
OFICIAL JEFE POLICIA	1		1469,85			383,19			219,47		
SECRETARIO	1		1963,77			871,43			1540,87		
TECNICO ADMON.		2		1815,89			638,29			812,63	
TESORERO	1		1478,01			522,86			924,52		

**MEDIA POR PUESTOS RÉGIMEN LABORAL**

PUESTO	H	M	MEDIA SALARIO Y SALARIO EXTRA			MEDIAPLUS CONVENIO		
			H	M	%	H	M	%
ADMINISTRATIVO	1	2	1469,85	1469,85	0%	383,19	383,19	0%
ADMINISTRATIVO BIBLIOTECA		1		1469,85			383,19	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (*)		1		1306,38	0%		334,02	0%
CONSERJE	3		1306,38			284,80		
DIRECTOR ESCUELA INFANTIL		1		1815,89			518,33	
EDUCADOR DE ADULTOS		1		1815,89			432,32	
LIMPIADORA		5		1201,16			235,65	
MONITOR DEPORTIVO	1		1306,38			334,02		
MONITOR TIEMPO LIBRE (15h)		1		996,80			153,28	
OFICIAL DE 2ª (albañilería)	1		1306,38			309,40		
Oficial de 2ª DEPURADORA	1		1306,38			309,40		
PEÓN	3	1	1201,16	1201,16	0%	235,65	235,65	0%
PEON ORDINARIO	3	2	1201,16	1201,16	0%	235,65	235,65	0%
PLUS 2021	7	5	880,82	880,82	0%	172,80	172,80	0%
TÉCNICO CULTURAL-TURÍSTICO		1		1815,89			432,32	
TÉCNICO JARDÍN INFANCIA		4		1469,85			407,72	
TITULADO MEDIO ARQUITECTO	1		1815,89			558,28		

MEDIANA POR PUESTO DE TRABAJO FUNCIONARIOS											
PUESTO	H	M	MEDIANA SALARIO Y SALARIO EXTRA			MEDIANA COMPLEMENTO DESTINO			MEDIANA COMPLEMENTO ESPECÍFICO		
			H	M	DIFER. %	H	M	DIFER. %	H	M	DIFER. %
ALCALDE	1		2924,32								
ADMINISTRATIVO	1	3	1469,85	1469,85	0%	383,19	383,19	0%	695,47	695,47	0%
ADVO. / TESORERO	1		1469,85			432,32			735,96		
AGENTE POLICIA	4	1	1469,85	1469,85	0%	352,445	334,02	0%	123,32	123,32	0%
ARQUITECTO SUP (27 Horas)		1		1623,74			488,38			670,68	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	5	1306,38	1306,38	0%	334,02	334,02	0%	578,31	578,31	0%
INTERVENTOR		1		1963,77			871,43			1540,87	
OFICIAL JEFE POLICIA	1		1469,85			383,19			219,47		
SECRETARIO	1		1963,77			871,43			1540,87		
TECNICO ADMON.		2		1815,89			638,29			812,63	
TESORERO	1		1478,01			522,86			924,52		

MEDIANA POR PUESTOS RÉGIMEN LABORAL								
PUESTO	H	M	MEDIANA SALARIO Y SALARIO EXTRA			MEDIANA PLUS CONVENIO		
			H	M	%	H	M	%
ADMINISTRATIVO	1	2	1469,85	1469,85	0%	383,19	383,19	0%
ADMINISTRATIVO BIBLIOTECA		1		1469,85			383,19	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (*)		1		1306,38	0%		334,02	0%
CONSERJE	3		1306,38			284,80		
DIRECTOR ESCUELA INFANTIL		1		1815,89			518,33	
EDUCADOR DE ADULTOS		1		1815,89			432,32	
LIMPIADORA		5		1201,16			235,65	
MONITOR DEPORTIVO	1		1306,38			334,02		
MONITOR TIEMPO LIBRE (15h)		1		996,80			153,28	
OFICIAL DE 2ª (albañilería)	1		1306,38			309,40		
Oficial de 2ª DEPURADORA	1		1306,38			309,40		
PEÓN	3	1	1201,16	1201,16	0%	235,65	235,65	0%
PEON ORDINARIO	3	2	1201,16	1201,16	0%	235,65	235,65	0%
PLUS 2021	7	5	880,82	880,82	0%	172,80	172,80	0%
TÉCNICO CULTURAL-TURÍSTICO		1		1815,89			432,32	
TÉCNICO JARDÍN INFANCIA		4		1469,85			407,72	
TITULADO MEDIO ARQUITECTO	1		1815,89			558,28		

**Al NO haber absolutamente ninguna diferencia salarial al contrastar los puestos de trabajo, entre hombres y mujeres, la media y la mediana son lo mismo.**

Por otra parte, como indica el Real Decreto, se presentan los datos de las bajas en función por puestos de trabajo y el tipo de baja.

Es al menos peculiar que sean todos los datos de personas del sexo femenino.

BAJAS AÑO 2.021				
SEXO	RÉGIMEN	CATEGORIA	CONTRATO	CAUSA DE LA BAJA
M	FUNCIONARIO	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.		BAJA VOLUNTARIA
M	FUNCIONARIO	AUXILIAR ADMTVO.		EXCEDENCIA VOLUNTARIA
M	FUNCIONARIO	TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.		FIN INTERINIDAD
M	FUNCIONARIO	ADMINISTRATIVO		BAJA VOLUNTARIA
M	FUNCIONARIO	AUX. ADMINISTRATIVO		BAJA VOLUNTARIA
M	LABORAL	EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	510	FIN INTERINIDAD

Adjuntamos datos de permisos realizados durante el ejercicio 2.021.

PERMISOS			
CONCEPTO	AÑO	H	M
PATERNIDAD	2021	0	0
MATERNIDAD	2021	0	1
REDUCCIÓN JORNADA	2021	0	1
EXCEDENCIAS	2021	0	0

#### **4.4.4.- CONCLUSIONES FINALES DE LA AUDITORIA SALARIAL.**

Tras el estudio de todos los datos presentados por el ayuntamiento y de las evidencias halladas, podemos dar por concluido que:

1.º Tras evaluarse de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción, todos siguen el mismo patrón, sin desembocar en diferencias retributivas de ser señaladas, no siendo en ningún caso superior al 25%, ni en ninguna de las posibles formas estudiadas.

2.º No se ha encontrado relevancia de otros factores que puedan desencadenar diferencia retributiva alguna, aplicando, desde anterioridad a la presente auditoría retributiva, medidas de conciliación y de corresponsabilidad y no encontrando la presente consultara factores que puedan derivar en desigualdades por sexo no justificadas.

## 5.- CORESPONSABILIDAD E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

El empleo precario, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad son característicos de una parte del empleo femenino.

Para ello, la empresa desea poder establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así **el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores (art. 7.4 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

El **diagnóstico (Anexo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)** deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

Para ello se han emitido dos tablas en las cuales, en la primera se hace una diferenciación por Grupo Profesional, estudios de cada grupo y el sexo de las personas pertenecientes a cada grupo.

GRUPO PROFESIONAL	SEXO		ESTUDIOS
	H	M	
A	4	7	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
C1	10	11	BACHILLER
C2	7	4	ESO
E	12	9	SIN ESTUDIOS

TOTALES	33	31
---------	----	----

En esta segunda tabla pasamos a representar dentro de esos grupos profesionales, las categorías y el sexo de cada una de las personas trabajadoras en cada una de ellas.

CATEGORIAS	SEXO	
	H	M
ADMINISTRATIVO	1	5
ADMTVO. RECAUDACIÓN	1	
ALCALDE-PRESIDENTE	1	
ARQUITECTO TÉCNICO	1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4
CONSERJ. OTROS EDIF.	2	
CONSERJE EDIF.Y/O INST.MPLES.	1	
EMPL.LIMP.C.CONST.		1
EMPL.LIMPIEZA EDF.MPLES.	1	5
GRUPO A1		1
INTERVENTOR	1	
MONITOR DEPORTIVO	1	
MONITOR OF.TIEMP.LIBRE		1
OFICIAL BRIGADA (ALB.PINT....)	1	
OFICIAL DEPURADORA	1	
PEON JARDINERIA	2	
PEON OFIC.VARIOS	7	3
PEÓN PINTOR	1	
POLICIA LOCAL	5	1
PROF.ED. Y ADMTVO.		3
SECRETARIO	1	
TECNICO DE GESTIÓN ADMON.GRAL.	1	3
TÉCNICO ESCUELA INFANTIL	1	2
TESORERO		1
TITULADO MEDIO		1
<b>TOTALES</b>	<b>33</b>	<b>31</b>

En este apartado hemos analizado también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, podemos determinar que el porcentaje total entre hombres y mujeres en la empresa actualmente es de 51,56 % de hombres por 48,43 % de mujeres.

La mesa de igualdad, compuesto de un total de 8 personas, 5 son hombres y 3 mujeres.

## **6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Para su estudio hemos solicitado la evaluación psicosocial de los puestos de trabajo y desde el ayuntamiento se nos comunica que los servicios están contratados con la empresa MAS PREVENCIÓN desde el año 2.020 y que aún no está finalizado.

El ayuntamiento no tiene estructurado un Plan de Medidas sobre y para la prevención del Acoso sexual y por Razón de Sexo.

Por lo que se recomienda urgentemente:

- 1.- Cursos de formación o/u charlas a las personas trabajadoras para y sobre la sensibilización sobre medidas preventivas de acoso.
- 2.- La estructuración o adquisición de un canal interno o externo de denuncia para que todas las personas trabajadoras puedan, si son acosadas interponer una queja o denuncia, asegurándose de que van ser atendidas con la protección de sus datos adecuadamente.
- 3.- Consolidación de quien serán los encargados de instruir los posibles expedientes por acoso, debiendo ser profesionales en la materia.
- 4.- Estudio de medidas preventivas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## **7.- VIOLENCIA DE GÉNERO**

A fecha del diagnóstico el Ayuntamiento de Alagón, no cuenta con medidas especiales de protección a las víctimas de violencia de género más allá de las contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y las amparadas en el pacto.

Por ello, en el marco del Plan de Igualdad, se tendrá en cuenta la situación especial de vulnerabilidad en la que se encuentran estas trabajadoras adoptando medidas para ello.

## **V.- ANÁLISIS DE GÉNERO POR PUESTOS DE TRABAJO**

### **1.- CONCLUSIONES INICIALES**

El ayuntamiento de Alagón, nos traslada que la RPT o Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del que una administración realiza la ordenación de su personal.

En la práctica, esto se refleja en un documento que aprueba cada entidad y en el que se recogen, entre otras cuestiones, las siguientes:

- 1.- Estructura de plazas y puestos de la administración
- 2.- Requisitos para ocuparlos
- 3.- Sistemas de provisión
- 4.- Situación de ocupación de cada plaza o puesto
- 5.- Nivel de complemento específico y de destino que correspondan al puesto y otra información económica

Algunas de las normas que regulan qué es una RPT y qué requisitos deben cumplir son las siguientes:

- 1.- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), artículo 15
- 2.- Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), artículo 74
- 3.- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), artículo 90

De este modo, las principales tareas que conlleva un proceso de este tipo serían las siguientes:

- 1.- Determinar cuál sería la organización ideal de una determinada entidad administrativa, sobre la base de las funciones y competencias que tenga atribuidas
- 2.- Modular las conclusiones del paso anterior en función de las limitaciones presupuestarias y la organización actual de la entidad
- 3.- Definir las tareas y responsabilidades de cada puesto

**4.- Valorar los distintos puestos de trabajo, en función de diversos criterios. Entre otros, suele tenerse en cuenta los siguientes:**

**4.1.- Nivel de responsabilidad**

**4.2.- Titulación académica requerida y otra formación complementaria**

**4.3.- Experiencia necesaria para desempeñarlo**

**4.4.- Nivel de peligrosidad o penosidad de las tareas**

**4.5.- Esfuerzo físico requerido**

**4.6.- Régimen de dedicación que se exige (dedicación parcial o exclusiva)**

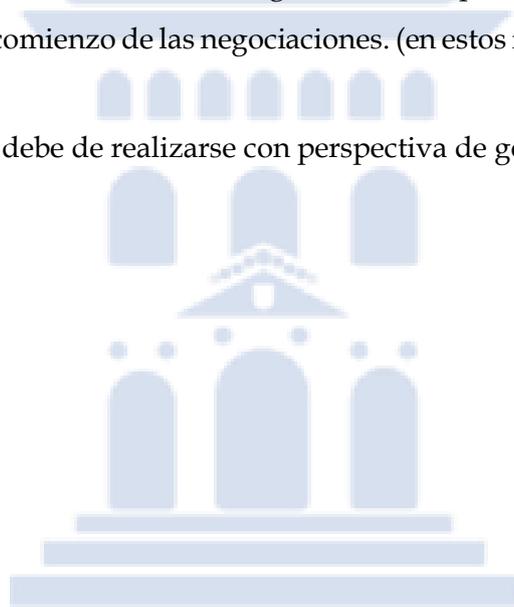
5.- Negociación de la propuesta de RPT con los representantes de los trabajadores, tal y como exige el TREBEP

6.- Aprobación de la RPT, que veremos en el siguiente apartado

7.- Publicación de la Relación de Puestos de Trabajo en el diario oficial que corresponda (BOE, diario autonómico o boletines provinciales)

En la actualidad en el Ayuntamiento de Alagón está en proceso de realizar esta R.P.T., encontrándonos en la fase de comienzo de las negociaciones. (en estos momentos no se ha convocado la mesa de negociación.)

Solo recordar que esta R.P.T., debe de realizarse con perspectiva de género.



1542

Universidad  
Zaragoza

DATOS BÁSICOS

#### 1.- DATOS DE LA EMPRESA:

Razón Social:

N.I.F.:

Domicilio Social:

C.P. Y Ciudad

Forma Jurídica:

Teléfono:

E-mail:

## 2.- RESPONSABLE DE LA ENTIDAD:

Nombre y apellidos:

Cargo:

## 3.- ACTIVIDAD DE LA MERCANTIL:

Sector de la actividad:

C.N.A.E.:

Ámbito de actuación:

Periodo del informe: 01.01.2021 al 31.01.2022

## 4.- DIMENSIÓN EN EL PERIODO DEL INFORME:

Personas trabajadoras en la actualidad a 30/06//2022

Hombres ..... Mujeres ..... Total .....

Centros de trabajo:

## 5.- NECESITO ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA POR PUESTOS

### ACTA II

Alagón a 15 de julio del 2.022

Reunidos en Pza España 1, domicilio social del Ayuntamiento de Alagón, provincia de Zaragoza,

**Por parte y en representación del ayuntamiento** DON PASCUAL JOSÉ EMBID BOLEA con D.N.I. 17156571C, DOÑA ELENA GARCÍA JUANGO, con D.N.I. 72968948E, DON MANUEL VELA VIAR, con D.N.I. 17737955X y DOÑA ANA CARMEN DUCAR SANZ con D.N.I. 72976684F

**Por la parte social** DON FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ BLÁZQUEZ con DNI 17742922D del sindicato CSIF representando al personal del régimen FUNCIONARIO, DON VÍCTOR RODRÍGUEZ DÍEZ con D.N.I.72995229Z del sindicato CSIF representando al personal del régimen LABORAL, DOÑA ANA ISABEL LORAO USÓN con DN.I. 25442422Y del sindicato CCOO, DON JUAN FRANCISCO PEREZ MEMBRIVE con D.N.I. 25452785L del sindicato UGT, todos ellos pertenecientes al citado Ayuntamiento

## PUNTOS TRATADOS

**PRIMERO.** - Se presenta ante la mesa de igualdad, el borrador del diagnóstico confeccionado, siendo repasado por los presentes punto por punto.

**SEGUNDO.** - Por la parte social, se solicitan diferentes modificaciones y el envío de los datos, lo que se acuerda realizar en un plazo inmediato. Los puntos solicitados a modificar son:

1.- Apartado III.- Análisis Cuantitativo:

Modificar error en las personas asignadas como H y M.

2.- Apartado IV.- Análisis de Igualdad por materias

Punto 1.- Proceso de selección; Ampliar con “concurso de méritos”

Punto 2.- Formación; Aportar datos cuantitativos y una breve exposición de como se realiza la formación.

Punto 4.- Auditoria; Ampliar con tablas separadas de datos económicos de la media y la mediana.

Punto 4.- Condiciones laborales; Aportar datos del ejercicio 2021 de permisos por paternidad, maternidad, reducción de jornada y excedencias.

**TERCERO.** - Se acuerda solicitar a la empresa de prevención de riesgos laborales, contratada por el ayuntamiento, el estudio de prevención por puestos de trabajo y con su estudio psicosocial.

**CUARTO.** - Se acuerda por unanimidad de la mesa, la paralización de la negociación de la mesa, para la creación del Plan de Igualdad, hasta que sea finalizada la negociación para la realización del informe de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

**QUINTO.** - Se acuerda por unanimidad de la mesa, la urgencia de establecer un canal de denuncia por acoso sexual, por razones de sexo.  
El Colegio Oficial de Graduados Sociales de Aragón, pone a disposición del Ayuntamiento, a coste O, su canal de denuncia y las normas del mismo o protocolos a seguir en caso de acoso, para que sea estudiado por ambas partes y si se estima correcto, ponerlo en funcionamiento.

**SEXTO.** - Se acuerda por unanimidad de la mesa, paralizar la continuidad del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alagón hasta lo establecido en el punto cuarto. Una vez se tenga finalizada dicha negociación se emplazará nuevamente la mesa negociadora para el Plan de Igualdad.

Con todo ello, se firma y ratifica.

1542  
Universidad  
Zaragoza



1542

# Universidad Zaragoza

---