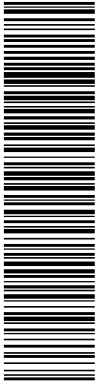
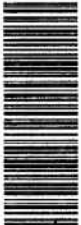


DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 2 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



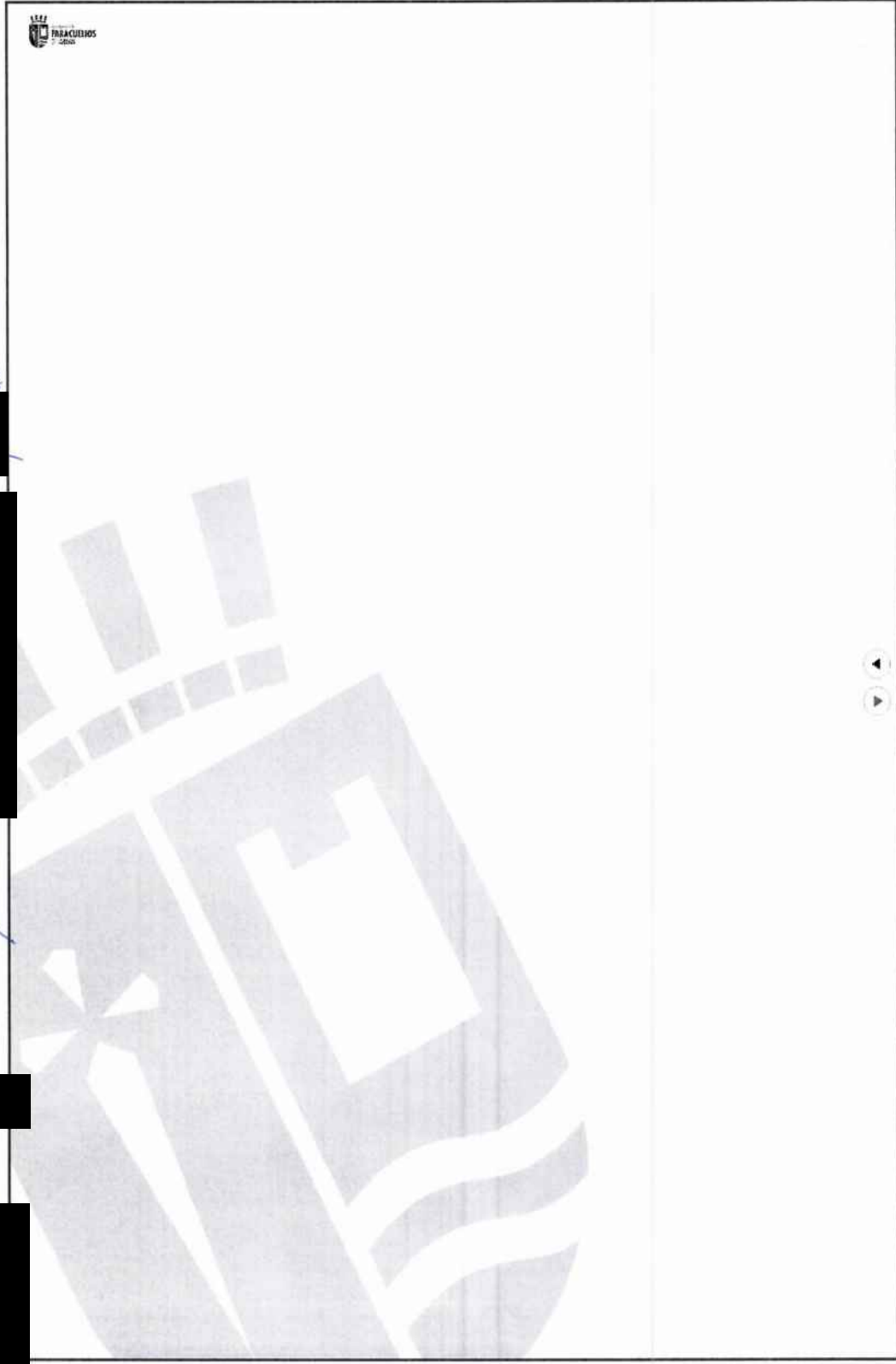
DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 2 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



DAB90433
 WLBD0-M6O9U-AS95W
 .paracuellos

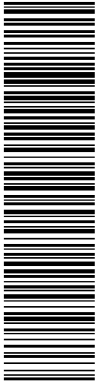
electrónico (Ref. 1)
 a firma electrónica

UGT



AYTO
 APT. CC. 00
 UGT

DOCUMENTO Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 3 de 44	FIRMAS	



DOCUMENTO Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M609U-AS95W Página 3 de 44	FIRMAS	

Indice

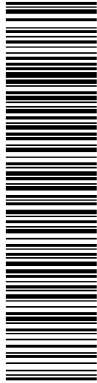
1	Introducción	6
1.1.	Fundamentación normativa del Plan de Igualdad	6
1.2.	Enfoque de gestión	6
2.	Ámbito de aplicación	6
3.	Vigencia.....	7
4.	Transparencia.....	7
5.	Compromiso de parte empresarial de la Comisión Negociadora	7
6.	Comisión Negociadora.....	7
7.	Plan de Igualdad	7
7.1.	Objetivos del Plan de Igualdad	8
7.2.	Plan de Actuación.....	8
7.2.1.	Eje Transversal	9
7.2.2.	Eje Comunicación y Sensibilización.....	10
7.2.3.	Eje clasificación profesional y retribución	11
7.2.4.	Eje formación	12
7.2.5.	Eje infrarrepresentación femenina	13
7.2.6.	Eje promoción de personal	14
7.2.7.	Eje incorporación de personal.....	15
7.2.8.	Eje condiciones de trabajo	16
7.2.9.	Eje ejercicio corresponsable de la vida profesional, personal y laboral	17
7.2.10.	Eje prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo	19
7.2.11.	Eje salud laboral	20
7.2.12.	Eje personas empleadas víctimas de violencia de género.....	21
7.3.	Seguimiento y evaluación del cumplimiento	22
7.4.	Procedimiento de modificación	22
8.	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama	22

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AVUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 3

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:19825304282B66574FD8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idfirma=1

por [Redacted] / CSIF [Redacted]
 [Redacted] / CSIF [Redacted]
 [Redacted] / UGT [Redacted]

DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 5 de 44	FIRMAS	



DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 5 de 44	FIRMAS	

3. Vigencia

Atendiendo a las exigencias establecidas en el artículo 9.1 del 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, y en el que se especifica que "El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.". La vigencia del presente Plan de Igualdad se extenderá por tres años desde el momento de su aprobación y firma por parte de la Comisión negociadora.

Sin embargo, debido a que en el caso del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama se trata de una Administración Pública en la cual tanto por la parte empresarial de la Comisión Negociadora como por la parte social podrían darse varios cambios, a continuación, se establecen los motivos por los que las personas partícipes podrían ser sustituidas:

1. Finalización de la implementación del Plan de Igualdad, incluyendo la evaluación, lo que caía pie a la formulación del siguiente Plan de Igualdad.
2. Cuando alguien desee renunciar de manera voluntaria a su pertenencia a la Comisión Negociadora.
3. Cuando se modifiquen los cargos de la corporación política en alguna de las áreas o concejalías partícipes en la actualidad.
4. Cuando alguien que conforme parte de la parte social tenga un cambio sustancial en sus funciones, cambie de puesto o incluso se traslade a otro puesto fuera del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.
5. También se contemplará la posibilidad de cambio en casos de bajas de larga duración, excedencias u otras situaciones previstas con una duración igual o superior a un año que impidan el correcto funcionamiento de la comisión.
6. Del mismo modo sucederá en caso de ausencias, incapacidades temporales y otras situaciones similares.

En caso de bajas y altas o sustituciones, sean estas temporales o definitivas, estas serán formalizadas por escrito. En el mismo tendrá que figurar la fecha de sustitución, el motivo, así como los datos de la persona saliente como de la entrante (nombre, apellidos y DNI).

Cuando dichas sustituciones sean por la parte que representa al Ayuntamiento, serán reemplazadas según la elección de esta parte y, cuando representen a la plantilla serán realizadas por el órgano de representación legal-sindical de las personas trabajadoras.

4. Transparencia

En el presente apartado se recuerda la plena garantía de acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad, sus objetivos, indicadores y medidas.

A su vez, la Comisión Negociadora del presente Plan que, tras su aprobación, ostentará el cargo de Comisión de Seguimiento y Comisión de Evaluación, a excepción de las personas que ya no participen de la Corporación Política del Ayuntamiento de Paracuellos, que serán sustituidas por las nuevas personas que ostenten sus mismos cargos. De este modo, dichas comisiones también tendrán acceso íntegro al Plan de Igualdad.

La presente Comisión Negociadora está formada por representantes de la Administración, y por la parte social representantes de los siguientes sindicatos: UGT, CSIF, CPPM y CCOO. A este cómputo se le deben sumar las figuras de asesoramiento con los que cuenten los sindicatos. Se deberá tener en cuenta el criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la formación de esta Comisión.

Las competencias, funcionamiento y confidencialidad de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se recogen en el Anexo II.

Partiendo de la obligatoriedad normativa y del compromiso

5. Compromiso de los y las representantes de la Administración de la Comisión Negociadora

El Ayuntamiento de Paracuellos, mediante el presente documento, adopta el compromiso de promover la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, representantes de la Corporación de la Comisión Negociadora, quiere dejar claro su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, evitando así la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

Se comunica, por lo tanto, el compromiso de impulsar la igualdad real y efectiva en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama. Así, se reconoce la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres como un principio transversal y estratégico del funcionamiento del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.

7. Plan de Igualdad

del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama con el principio de igualdad entre mujeres y hombres se ha creado el presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama para el periodo 2024-2027.

Tal como se establece en el marco normativo vigente, este Plan de Igualdad parte de la realización de un diagnóstico de la situación del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama como espacio laboral. Este diagnóstico ha sido, al igual que las posteriormente definidas medidas, elaborado y negociado de manera conjunta en el seno de la Comisión Negociadora. For su extensión, el diagnóstico que ha dado lugar al presente Plan de Igualdad se encuentra recogido en el Anexo I.

Resulta imprescindible hacer una lectura pormenorizada del diagnóstico para comprender las medidas acordadas y propuestas en este Plan de Igualdad. Es especialmente importante mencionar algunas conclusiones que se derivan del diagnóstico y que, por su importancia, se recogen en la redacción principal del Plan.

6. Comisión Negociadora

El Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama constituyó la nueva Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el 19 de enero de 2024, el cual retomó el proceso de negociación y elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad.

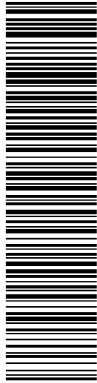
Esta comisión es el equipo de trabajo constituido dentro del Ayuntamiento como responsable de impulsar no solo la negociación y la elaboración, sino también la puesta en marcha de las primeras medidas del Plan de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 5

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:19825042382B66574F8BD72ACAE2363D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idforma=1

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:19825042382B66574F8BD72ACAE2363D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&idforma=1

DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 6 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 6 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



7.1. Objetivos del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad cuenta tanto con objetivos generales como específicos, de manera que se puedan desagregar en posteriores medidas y acciones.

Objetivos generales

1. Hacer de la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres una realidad innegable en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama como espacio laboral y profesional.
2. Transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas relacionadas al ayuntamiento como espacio profesional: acceso y promoción al puesto de trabajo, formación interna, retribución, conciliación con la vida personal y familiar, prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral, comunicación, entre otras.
3. Favorecer una cultura corporativa y gestión organizativa igualitaria que alcance todos los ámbitos existentes en el Ayuntamiento.

Objetivos específicos

Con intención de facilitar la obtención de los objetivos generales se desarrollan un conjunto de objetivos específicos de manera ordenada que pretenden atender a los diferentes áreas donde la perspectiva de género debiera ser transversal para la correcta implementación de la igualdad como principio rector del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.

1. Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la Corporación Municipal.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Facilitar el acceso de la mujer a todos los puestos y áreas donde se encuentre infrarrepresentada y hacerlo del mismo modo con los hombres.
4. Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades toda la plantilla.
5. Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
6. Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
7. Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Corporación Política.
8. Prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo que tuviese lugar en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.
9. Proteger y ayudar con unas condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
10. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.
11. Transversalizar la perspectiva de género en el funcionamiento cotidiano del ámbito laboral en cuestión.

Estos objetivos serán más adelante operativizados mediante las medidas a seguir y transformados en objetivos medibles mediante la creación de indicadores que faciliten el seguimiento y la evaluación.

7.2. Plan de Actuación

Para una mejor comprensión del Plan, se incluye un glosario de términos en el Anexo III.

Este es un primer Plan que pretende recoger medidas asumibles para todas las partes implicadas. Aunque es importante que esté implicada la Concejala de Igualdad, el liderazgo de la puesta en marcha del Plan debe corresponder a la Concejala de Recursos Humanos del Ayuntamiento. Por este motivo, es crucial designar a una o dos personas técnicas responsables de esta Concejala

para llevar a cabo el seguimiento del Plan, garantizando así la realización y evaluación de las medidas recogidas en el mismo, independientemente del equipo de gobierno resultante de las elecciones municipales.

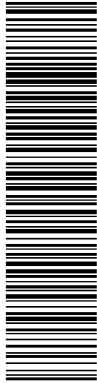
Se distribuyen las medidas según Ejes, separando los mismos para una mejor comprensión. Aunque abordar todos los ejes es igual de importante, puede ser útil establecer un orden que responda a las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado en el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.

1. TRANSVERSAL.
2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN.
4. FORMACIÓN.
5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
6. PROMOCIÓN DE PERSONAL.
7. INCORPORACIÓN DE PERSONAL.
8. CONDICIONES DE TRABAJO.
9. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y LABORAL.
10. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
11. SALUD LABORAL.
12. PERSONAS EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F198250423828B66574F8D8F2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&taberna=1

ABR04/25
 Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama
 AYTO
 CC.OO.
 Afirmado en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&taberna=1

DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 7 de 44	FIRMAS	



DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS
OTROS DATOS Código para validación: WLBDO-M6O9U-AS95W Página 7 de 44	FIRMAS	

7.2.1 EJE TRANSVERSAL

TRANSVERSALIDAD					
Objetivo General					
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la transversalidad de las medidas y del propio Plan de Igualdad Promover el compromiso con la aplicación del Plan de Igualdad 					
Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.1.1.) Presentación y promoción del Plan de Igualdad. Rueda de prensa, pequeña tirada de ejemplares del Plan de Igualdad para su difusión por los centros laborales. Publicación de la presentación y vigencia del plan en medios locales, circular por correo electrónico a toda la plantilla, inclusión del Plan en Portal del/ce la empleada.	La totalidad de la Plantilla, personas con responsabilidad Técnica y corporación política.	Concejalía RRHH	Tiempo de RRHH	Primer mes desde la aprobación del plan/semestral	Nº de medios de difusión utilizados y evaluación del conocimiento del Plan por parte de la Plantilla.
(7.2.1.2.) Actividad técnica formativa para seguimiento del Plan	Personal de RRHH y personas encargadas de seguimiento del Plan	Concejalía RRHH	Tiempo de RRHH y previsión del gasto	Primer semestre desde la aprobación del plan/semestral	Cumplimiento de la medida
7.2.1.3.) Coordinación con áreas y concejalías en momentos clave de las medidas, estableciendo qué medidas se realizarán de forma conjunta y trabajo coordinado mediante reuniones, contactos, puntuales o periódicos.	Corporación política y personas con responsabilidad Técnica	Concejalía de Igualdad/Concejalía de RRHH	Tiempo de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del plan/ANUAL	Número de reuniones. Temporalidad de las mismas. Nivel de participación cuantitativo y cualitativo en las reuniones.

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:198253042382B66574FD8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&taberna=1

[Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]

AYTO

pxl cc.00.

UGT

UGT

Mediante el código de

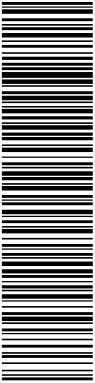
CSIF

WLBDO-M6O9U-AS95W

WLBDO-M6O9U-AS95W

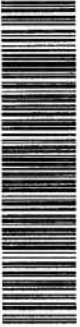
CRW

DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 8 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:98253042829B6674FD9DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&taberna=1

DOCUMENTO .Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 8 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS

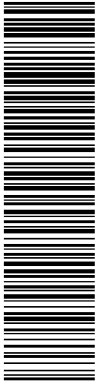


7.2.2 EJE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN					
Objetivo General					
<ul style="list-style-type: none"> Asegurar la comunicación interna y externa que muestre los compromisos y las medidas puestas en marcha. ensibilizar y concienciar a la plantilla en todas as áreas temáticas incluidas en el presente plan. Transmisión del impacto de las medidas puestas en marcha a la totalidad de la plantilla. 					
Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/ Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.2.1.) Transmitir el Plan a toda la plantilla de forma online y offline.	La totalidad de la plantilla.	Concejales y áreas implicadas en las medidas. Departamento de Prensa	Tiempo y recursos humanos	Continuo/Anual.	Porcentaje de la plantilla informada. Canales y vías que se han utilizado.
(7.2.2.2.) Promover la sensibilización y concienciación en la plantilla, especialmente en fechas clave: 8M y 25N con campañas online (señalética en web y comunicado) y offline (pancartas).	La totalidad de la plantilla.	Concejales y áreas implicadas en las medidas y área de comunicación interna.	Tiempo y recursos humanos	En fechas clave y Efemérides/Anual	Número de campañas realizadas. Tipos de difusión realizadas
(7.2.2.3.) Crear y difundir GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO adaptada a contexto de administraciones públicas.	La totalidad de la plantilla.	RR-HH y Comisión de Seguimiento.	Tiempo, recursos humanos.	Segundo semestre en el segundo año de aprobación del plan./Anual	Nivel de satisfacción de la plantilla con la guía. Porcentaje de la plantilla que consulte la guía.
(7.2.2.4.) Evaluación del lenguaje inclusivo utilizado	La totalidad de la plantilla.	RR-HH y Comisión de Seguimiento.	Tiempo y recursos humanos.	Continuo, con especial énfasis tras las formaciones./ Anual	Evaluación de los documentos seleccionados aleatoriamente.

AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA

AYTO
Pr CC.OO
UGT
UGT
C/114



DOCUMENTO: **.Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama**
 OTROS DATOS: Código para validación: **WLBD0-M6O9U-AS95W**
 Página 9 de 44

ESTADO: **NO REQUIERE FIRMAS**

7.2.3 EJE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

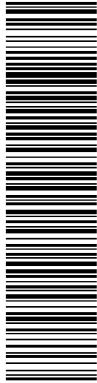
Objetivo General

- Analizar, verificar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo.
- Reducir la feminización y masculinización de los puestos de trabajo en las distintas áreas y departamentos de la empresa

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.3.1.) Realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género según lo establecido en la legislación aplicable. (Real Decreto 962/2021), asegurando que tengo en cuenta factores objetivos y que cada puesto esté asociado a competencias que no se relacionen con estereotipos o cuestiones relacionadas con el género	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad	Concejalía de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo/Anual	Valoración de puestos de trabajo realizada.
(7.2.3.2.) Disponer de información estadística sobre la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales y puestos. Mantenimiento semestral de la información.	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad	Concejalía de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo/Anual	Informe anual de número de mujeres y hombres por grupos profesionales. Comparativa con índices de distribución de graduaciones en aquellos puestos que requieran estudios.
(7.2.3.3.) Analizar los cambios de la brecha salarial de género con periodicidad bianual.	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad	Concejalía de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo/Anual	Disminución o aumento de las brechas existentes mediante análisis de Registro Retributivo con Auditoría Salarial anual.
(7.2.3.4.) Control que el uso de medidas de conciliación, reducción, adaptaciones de jornada, no tengan un impacto negativo en la retribución fija y variable de la persona trabajadora.	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad	Concejalía de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo/Anual	Nº de personas usuarias de estas medidas desagregadas por sexo con análisis de duración de las mismas.
(7.2.3.5.) Información de la aplicación de la política salarial existente.	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad	Concejalía de RRHH	Tiempo de recursos humanos	Continuo/Anual	Identificar conceptos variables y número de personas a los que aplica por grupo profesional, género, y otras variables de interés. Informe a compartir con plantilla.

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 9

DOCUMENTO Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 10 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



DOCUMENTO Plan: Plan de Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 10 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS

7.2.4 EJE FORMACIÓN

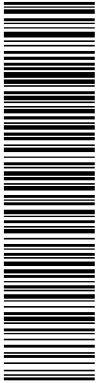
SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivo General

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla del Ayuntamiento.
- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género para facilitar la promoción interna y la movilidad con el fin de evitar segregaciones en base al género.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.4.1.) Realizar un PLAN DE FORMACIÓN de la Corporación y ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación, junto a los requisitos para acceder a ellos, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	La totalidad de la plantilla.	Área de formación.	Tiempo de recursos humanos y económicos	Continuo/Anual.	Programa de comunicación utilizado. Evaluación del nivel del conocimiento de la oferta formativa. Satisfacción de la plantilla con la oferta formativa.
(7.2.4.2.) Realizar formación para la plantilla en materia de ciclo de vida de la presencia en el trabajo, siempre que sea necesario y ya haya sido incorporada a las medidas del mismo plan. Imposibilitar el impacto de la incorporación en el trabajo en las posibilidades de promoción.	Personal tras ausencia prolongada	Área de formación.	Tiempo de recursos humanos y económicos	Continuo/Anual	Cuánta de personas que han recibido la formación y porcentaje con respecto a la totalidad de incorporaciones de este tipo.
(7.2.4.3.) Revisar la transversalización de la igualdad y el uso del lenguaje inclusivo en las formaciones ofrecidas.	La totalidad de la plantilla.	Área de formación.	Tiempo de recursos humanos	Continuo/segundo semestre del tercer año de implantación del Plan.	Proporción de formaciones con perspectiva de género incorporada sobre el total de las formaciones.
(7.2.4.4.) Revisar criterios de acceso a formación para que promuevan movilidad horizontal y vertical, evitando así segregaciones de género actuales. No limitar itinerarios formativos a sus puestos actuales.	La totalidad de la plantilla.	Área de formación.	Tiempo de los recursos humanos.	Continuo/bianual	Revisión realizada y, en su caso, implementación de criterios.
(7.2.4.5.) Informe anual de plan de formación.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Área de formación.	Tiempo de los recursos humanos.	Continuo/biAnual	Aumento de la participación en formaciones. Valoraciones positivas. Proporción de incorporación de personas en diversos contextos de ausencia o tras la misma. Participación en áreas formativas de intrapresentación.

Ayuntamiento de Paracuellos del Jarama
 Área de Formación
 Área de Igualdad
 Área de Recursos Humanos
 Área de Comunicación



7.2.5 EJE INFRARREPRESENTACIÓN DE AMBOS GÉNEROS

INFRARREPRESENTACIÓN DE AMBOS GÉNEROS					
Objetivo General					
Hacer seguimiento a los puestos en los que hay infrarepresentación de ambos géneros para poder evaluar el impacto de las medidas aprobadas.					
Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.5.1.) Compartir de manera anual los puestos infrarepresentados de ambos géneros.	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad	Concejalía de RRHH y Comisión de Seguimiento.	Tiempo de recursos humanos	Segundo semestre desde entrada en vigor del Plan/ biAnual	Informe anual con datos desagregados por sexo, puesto de trabajo y otras variables de interés.
(7.2.5.2.) Evaluar el impacto de las medidas de acción positiva puestas en marcha para procesos de incorporación de personal y promoción interna	Comisión seguimiento del plan de igualdad.	Concejalía de RRHH y Comisión de seguimiento	Tiempo de recursos humanos	Último semestre del plan de igualdad./ segundo semestre del tercer año de implantación del Plan	Análisis de la disminución o aumento de la infrarepresentación. Informe creado como parte del seguimiento y evaluación de Plan de igualdad.

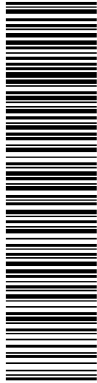


Pen CC.OO. **ASTO**

UGT

UGT

RUW



7.2.7 EJE INCORPORACIÓN DE PERSONAL

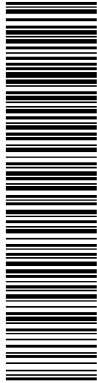
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo General					
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar los actuales mecanismos igualitarios en los procesos de oposición y contratación. Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la corporación local. 					
Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.7.1.) Formar al departamento de RRHH para incorporar perspectiva de género en su actividad con especial atención al ámbito de las políticas de contratación y convocatorias de oposiciones en la administración pública local. (Realización de formación externa, online y obligatoria durante la jornada laboral).	Personal encargado de realizar el proceso de incorporación de personal.	Concejalía RRHH.	Tiempo de recursos humanos y previsión económica para la formación.	Primer año desde aprobación vigencia /anual	Cantidad de medidas incorporadas a los procesos de incorporación de personal con perspectiva de género. Impacto en procesos de incorporación posteriores a su puesta en marcha (aumento de presencia de géneros infrarepresentados).
(7.2.7.2.) Creación (o revisión y difusión de ya existente) de un manual de acogida que incluya los aspectos clave del Plan de Igualdad.	Nuevas incorporaciones.	Concejalía RRHH.	Tiempo de recursos humanos	Primer año tras la aprobación del plan de igualdad./anual	Nº de manuales repartidos/Nº de personas nueva incorporación.
(7.2.7.3.) Visibilizar los nuevos compromisos del Ayuntamiento, especialmente en convocatorias específicas.	Personas candidatas a futuras incorporaciones.	Concejalía RRHH., Departamento de Prensa.	Tiempo de recursos humanos y Departamento Prensa	Segundo semestre desde la aprobación del Plan/anual	Presencia y aparición en medios. Impacto en desequilibrio en momento inicial de procesos de incorporación de personal (% de género infrarepresentado).

[Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:198253042382B66574FD8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&taberna=1

DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad firmado	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: EIRI9-9D8NK-DW66M Fecha de emisión: 16 de Enero de 2025 a las 10:25:48 Página 14 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS



DOCUMENTO .Plan: Plan Igualdad_Paracuellos del Jarama	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: WLBD0-M6O9U-AS95W Página 14 de 44	FIRMAS	ESTADO NO REQUIERE FIRMAS

7.2.8 EJE CONDICIONES DE TRABAJO

CONDICIONES LABORALES

Objetivo General

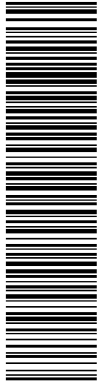
- Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.
- Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en el convenio colectivo de la empresa, así como en el resto de normas colectivas pactadas.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.8.1.) Realizar el análisis retributivo anual según lo marcado en el RD 902/2020 para analizar las condiciones laborales en cuanto a tipo de jornada, plusés...	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Concejalia de RRHH y Alcaldía	Tiempo de RRHH	Primer año de ejecución del Plan de igualdad./anual	Análisis de la brecha salarial (disminución).
(7.2.8.2.) Avanzar en la disminución de la segregación horizontal existente.	Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama	Concejalia RRHH.	Tiempo de recursos humanos y recursos económicos para la formación.	Primer año de ejecución del Plan de igualdad./anual	Porcentaje de hombres y mujeres por puesto.
(7.2.8.3.) Facilitar a la plantilla, según recoge el art. 5.3. del R.D 902/2020 los resultados del análisis retributivo anual en forma de brecha.	Nuevas incorporaciones.	Concejalia RRHH.	Tiempo de recursos humanos	Primer año tras la aprobación del plan de igualdad./anual	Registro retributivo y auditoría salarial anual. Elaboración anual del informe correspondiente.
(7.2.8.4.) Mejorar las dinámicas de comunicación con la ciudadanía mediante una GUÍA DE EFICACIA EN COMUNICACIONES.	Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama	Concejalia RRHH y Departamento Prensa	Tiempo de recursos humanos	Primer año de la aprobación del Plan./anua	Evaluación de la mejora de la eficiencia por parte de las personas trabajadoras. Nº de guías de comunicación repartidas o enviadas.
(7.2.8.5.) Promoción del derecho a la desconexión: medidas y concienciación. GUÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN.	Ayuntamiento de Jarama.	Comisión de seguimiento.	Tiempo de recursos humanos	Primer año de la aprobación del Plan./anua	Nº de folletos o mensajes de difusión de las medidas de desconexión digital aprobadas. Nº de medidas y eficacia de las mismas. Satisfacción del personal de la plantilla.
(7.2.8.6.) Análisis eventualidad y otras situaciones laborales más vulnerables que la de funcionario/personal laboral fijo.	Personas con perfiles de mayor desprotección laboral o estabilidad.	Concejalia RRHH.	Tiempo de recursos humanos	Segundo semestre del segundo año desde la aprobación del Plan/bianual.	Realización de informe sobre presencia y proporcionalidad de género en personas en puestos de estas características.

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614_EIRI9-9D8NK-DW66M_2F:1925614_20250116102548E66674FD8DF2ACAE3263D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificarDocumentos.do?ent_id=1&taberna=1

[Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]
 [Redacted signature area]

2023-2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA



7.2.9 EJE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y LABORAL

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Objetivo General					
<ul style="list-style-type: none"> Promocionar y facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, especialmente cuando se detecte un desuso por información. Garantizar los derechos existentes. Mejorar las condiciones de corresponsabilidad de la totalidad de la plantilla. 					
Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución/Evaluación	Indicadores de seguimiento
(7.2.9.1.) Realizar una encuesta en profundidad sobre necesidades de conciliación y corresponsabilidad y los posibles dificultades existentes para tu desempeño.	Ayuntamiento Paracuellos de Jarama y Comisión de seguimiento del PI	Concejalía de RRHH	Tiempo de RRHH	Primer semestre desde la aprobación del Plan /semestral	Resultado de las encuestas realizadas. Distancia entre usos y necesidades de la plantilla.
(7.2.9.2.) Revisión y adecuación de las medidas existentes e implementación de mejoras en base a las necesidades expresadas.	Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama	Concejalía RRHH.	Tiempo de RRHH	Segundo semestre desde la aprobación del Plan/arual	Nº de mejoras. Nivel de satisfacción con las mejoras impuestas.
(7.2.9.3.) Comunicación y difusión del resumen de medidas previas y nuevas.	Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama	Concejalía RRHH	Tiempo de recursos humanos	Segundo semestre desde la aprobación del Plan/arual	Porcentaje de la plantilla informada. Vías utilizadas para la difusión de la información.
(7.2.9.4.) Registro de solicitudes, aceptaciones y valoraciones de teletrabajo y otras medidas de conciliación: acompañados por informes de denegación, con especial mención al REGLAMENTO DE TELETRABAJO EXISTENTE.	Comisión de seguimiento del PI	Concejalía RRHH	Tiempo de recursos humanos	Tercer año de vigencia del PI/ Final PI	Informe desglosado por género y otras variables de relevancia sobre solicitudes, aceptaciones y valoración de permisos existentes.
(7.2.9.5.) Priorización de medidas existentes que ayuden a la conciliación como: selección de turnos, vacaciones y flexibilidad a persona: con mayores responsabilidades de cuidado.	Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.	Concejalía RRHH.	Tiempo de recursos humanos	Primer semestre desde la aprobación del Plan./semestral	Nº de personas usuarias desglosado por género y otras variables de interés. Registro de medidas utilizadas, efectividad, y satisfacción.
(7.2.9.6.) Creación de un buzón de sugerencias de medidas de conciliación.	Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama	Comisión de seguimiento del PI	Tiempo de recursos humanos y previsión económica.	Tercer año de vigencia del PI/ Semestre final	Informe breve de recapitulación de posibles nuevos medidas. Cuantía de las propuestas.

*Continúa en la página siguiente >

PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027 AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA 15

Este es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1925614, EIRI9-9D8NK-DW66M, 2F:19825042382B66574FD8DF2ACAE293D766C0) generada con la aplicación informática Firmados. El documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&tabona=1

Este documento no requiere firmas. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.paracuellosdejarama.es/portal/verificar/Documentos.do?ent_id=1&tabona=1
 Pol. CC. OO.
 UGT
 UGT
 UGT

