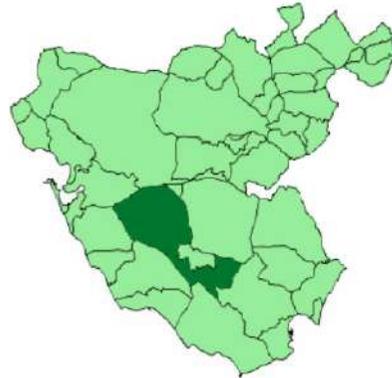


PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA



Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	1/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

ÍNDICE

<u>PRESENTACIÓN.....</u>	<u>3</u>
<u>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.....</u>	<u>10</u>
<u>AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....</u>	<u>19</u>
<u>OBJETIVOS Y MEDIDAS.....</u>	<u>20</u>
<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</u>	<u>30</u>
<u>SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....</u>	<u>31</u>

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	2/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

PRESENTACIÓN

La igualdad es primordial para el desarrollo sostenible y la cohesión social en cualquier lugar. La promoción de la igualdad no sólo es una responsabilidad compartida sino que hoy día es un imperativo legal que requiere la implicación directa de la Administración Pública.

Este plan estratégico está diseñado para guiar a la comunidad de Medina Sidonia hacia la consecución de la igualdad de género procurando eliminar cualquier forma de discriminación. El propósito que se plantea, es crear un compromiso compartido para reconocer e impulsar la igualdad de género como un pilar esencial para el desarrollo económico, social y cultural de nuestra población.

A través de este plan de igualdad, reconoceremos las fortalezas del municipio y detectaremos las áreas donde debemos crecer y mejorar. Lo que buscamos es llamar a la acción de los sectores de nuestra comunidad: la administración local, las empresas, las asociaciones y la ciudadanía en general, con el propósito de construir una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

El presente plan es una declaración de nuestras intenciones y nuestro compromiso con la igualdad, pero lo más importante es que es una guía para la acción práctica y ejecutable. Para ello, este plan responde a la implantación de medidas “internas” de aplicación para el propio Ayuntamiento, configurando el propio “plan de empresa” además de incluir medidas realistas y alcanzables destinadas a incidir sobre la población.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	3/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

Con su implementación, buscamos marcar una diferencia real en las medidas de implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento así como en la vida de las personas de Medina Sidonia. Invitamos a la ciudadanía a unirse a este proyecto. Solo si cooperamos y trabajamos aunando esfuerzos, podremos alcanzar la igualdad como una realidad en nuestro municipio.

PUNTO DE PARTIDA

Medina, municipio de 11.777 habitantes (INE, septiembre 2024) es una histórica localidad ubicada en la comarca de la Janda con gran herencia patrimonial y cultural y un valioso conjunto monumental y belleza natural que refleja tanto las tradiciones como los desafíos de la modernidad. Este es un municipio que se encuentra dispuesto a abrazar la igualdad de género como motor de progreso y bienestar de sus habitantes. Prueba de ello fue la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres del municipio de Medina Sidonia en el año 2019.

Este Plan de Igualdad recoge en su diagnóstico la importancia de implementar un enfoque integral de igualdad. Se destaca el interés del Alcalde en abordar la igualdad desde una perspectiva feminista, integrando medidas que actúen en todas las áreas municipales para combatir estereotipos y roles de género. Además de la necesidad de transversalidad, mediante entrevistas, se concluye la importancia de trabajar el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres con la población masculina, principalmente en lo referente al cuestionamiento de los registros culturales que median las relaciones entre hombres y mujeres y, con especial hincapié en la educación y sensibilización de los hombres jóvenes, quienes representan un pilar

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	4/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

fundamental para el cambio generacional hacia una sociedad más igualitaria. Este enfoque busca dismantelar las actitudes y comportamientos que perpetúan las desigualdades de género, promoviendo modelos de masculinidad positivos y corresponsables.

El Plan también subraya la relevancia de trabajar en la prevención de la violencia de género, no solo desde la atención a las víctimas, sino también desde la educación y la concienciación comunitaria, fomentando una cultura de respeto y tolerancia cero hacia cualquier forma de discriminación o violencia. Asimismo, se identifican áreas prioritarias como el acceso igualitario al empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones, tanto en el ámbito público como privado. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan garantizar que la igualdad de género sea un eje transversal en todas las políticas municipales, consolidando a Medina Sidonia como un referente en la lucha por la equidad y la justicia social. Por otra parte, este Plan ya incluye el compromiso de la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con enfoque de género, datos que son utilizados para el desarrollo del presente Plan.

MARCO NORMATIVO

En España, los planes de igualdad son instrumentos diseñados para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Su función se basa en eliminar cualquier forma de discriminación, especialmente por razón de sexo. La legislación en esta materia ha evolucionado significativamente en los últimos años con la finalidad de promover entornos de trabajo más igualitarios y justos. A continuación, se detalla la normativa más relevante relacionada con los planes de igualdad hasta la fecha:

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue un hito en la promoción de la igualdad de género en España](#). Esta ley establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	5/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Una de las medidas más importantes que introduce es la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad. Tal y como señala el art. 21.2, se refiere a las Administraciones Locales en estos términos: “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”

- [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](#). Este Real Decreto-Ley modificó y amplió varias disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, haciendo más estrictos los requisitos para los planes de igualdad en las empresas y mediante un calendario progresivo para su implementación fue reduciendo el número mínimo de trabajadores a partir del cual las empresas están obligadas a contar con un plan de igualdad. Previo a este Real Decreto- Ley, los planes de igualdad eran obligatorios exclusivamente a las empresas con más de 250 trabajadores, a partir de su implantación, pasan a estar obligadas todas las empresas de más de 50 trabajadores.
- Además, introdujo la obligación de recoger estos planes en un registro específico detallando los contenidos mínimos que deben incluir. De otro lado, esta ley modifica el apartado 13 del artículo 7 del [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), establece como sanción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.
- [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](#). Este Real Decreto ha regulado de forma más detallada el procedimiento para la elaboración,

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	6/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

implantación, seguimiento y evaluación de Planes de igualdad. También, establece los criterios y condiciones que deben cumplir los planes de igualdad de las empresas, incluyendo la necesidad de realizar un diagnóstico de situación, definir objetivos específicos, establecer medidas concretas y fijar sistemas de seguimiento y evaluación. Actúa de regulador del Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, donde deben inscribirse todos los planes de igualdad.

- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#). Este Real Decreto establece obligaciones para las empresas en materia de transparencia salarial imponiendo a las mismas la necesidad de incluir en sus planes de igualdad medidas concretas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en materia de remuneración, incluyendo la obligación de realizar una auditoría salarial.
- La [Ley Orgánica 10/2022](#), en su artículo 13, obliga a las administraciones públicas a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, incluidos los digitales, mediante protocolos específicos, formación, campañas de sensibilización y apoyo a las víctimas. El artículo 49 garantiza a las funcionarias víctimas de violencia medidas laborales como reducción de jornada o reordenación del horario, según el plan de igualdad o la normativa aplicable.
- [Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público \(TRLEBEP\)](#). Esta disposición sobre los planes de igualdad obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral con ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación. Las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56
Observaciones		Página	7/38
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==		



- [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#). En contempla que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans (artículo 55.3). Se debe garantizar la inclusión y protección de las personas LGTBI+, abordando discriminaciones específicas, respetando la diversidad y promoviendo un entorno laboral igualitario y libre de prejuicios.
- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género](#). Dicha ley refuerza la protección de las víctimas de violencia de género y en ella se contemplan derechos laborales específicos, como la reducción de jornada, la movilidad geográfica y la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.
- [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación](#). Esta ley desarrolla, amplía y refuerza la protección frente a la discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades, y prohibiendo cualquier forma de trato desigual por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales.
- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de hombres y mujeres](#). Esta norma refuerza el principio de transparencia salarial y establece medidas para eliminar la brecha retributiva de género, asegurando que las administraciones públicas y empresas cumplan con criterios de equidad salarial.
- [Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo](#). Esta Resolución ofrece un email donde deben enviarse los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas para ser revisados (registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es)

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	8/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

- [Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.](#) En esta se encuentran los ítems que se van a revisar por parte de la Secretaría del Estado , es por ello , que debe revisarse antes de desarrollar el Plan de Igualdad.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Las partes que conciertan el Plan de Igualdad que incluye el Protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral son los representantes del empleador (Ayuntamiento) y la representación legal de los trabajadores (funcionario y laboral).

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad alberga la intención de difundir los valores de la igualdad y busca conseguir el respeto, justicia y equidad de oportunidades en todos los ámbitos.

El presente plan será de aplicación para los empleados del Ayuntamiento de Medina Sidonia.

La duración del plan sin modificación será como máximo de 4 años conforme al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. No obstante, se realizará una revisión anual del mismo y se

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	9/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

podrán realizar modificaciones en los casos de cambios significativos en la plantilla, resultados del seguimiento y evaluación que indican insuficiencias en el plan así como cambios legislativos o resoluciones o inspecciones que determinen su falta de adecuación a requisitos legales. Con cada nueva modificación del Convenio Colectivo, también se revisará el Plan de Igualdad y se anexará al mismo. En todo caso, de acuerdo con la Disposición Adicional Séptima del TREBEP, el Ayuntamiento aprobará al inicio de cada mandato corporativo un nuevo Plan de Igualdad.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

En este apartado se detalla un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se han realizado actividades de recogida de información y análisis para poder formular los objetivos y medidas para este Plan de Igualdad.

DATOS SEGREGADOS POR GÉNERO - PLAN DE IGUADAD DEL AYUNTAMIENTO DE MEDINA SIDONIA

TABLA 1: DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR EDAD Y SEXO

Situación Laboral	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Fija /Indefinida	Temporal	Fijo/Indefinida	Temporal	Fija/indefinida
De 30 a 34 años	0	1	0	0	0
De 35 a 39 años	0	1	2	0	2
De 40 a 44 años	2	2	2	0	4
De 45 a 49 años	4	2	8	0	12
De 50 a 54 años	8	1	7	0	15

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	10/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

De más de 55 años	10	2	10	0	20
TOTAL	24	9	29	0	53
Fija/o: Personal funcionario o laboral fijo.					
Temporal: Personal temporal, indefinido no fijo o interino.					

En esta tabla, podemos observar que existe una plantilla ligeramente masculinizada con una mayor temporalidad en la población femenina. Esto tiene explicación pues la categoría donde hay más precariedad es la de auxiliares de ayuda a domicilio, profesión que se encuentra tremendamente feminizada al contrario de lo que ocurre con la Policía Local, profesión que sigue encontrándose bastante masculinizada.

TABLA 2: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLASES DE PERSONAL Y SEXO

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Funcionario	7	20	27
Laboral fijo	4	4	8
Laboral indefinido no fijo	13	5	18
TOTAL	24	29	53

Hay más funcionarios que funcionarias. Esto también responde a lo descrito en el apartado anterior que son las profesiones habitualmente masculinizadas como la policía y feminizadas como la Ayuda a Domicilio.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	11/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO

Situación Laboral	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Fija	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo
Grupo A1	3	1	1	0	4
Grupo A2	3	0	2	0	5
Grupo B	1	1	0	0	1
Grupo C1	2	0	15	0	17
Grupo C2	12	4	6	0	18
Agrupaciones profesionales	3	0	5	0	8
TOTAL	24	6	29	0	53

En esta tabla, se viene a corroborar lo dicho anteriormente puesto que en los grupos de nivel más alto A1 y A2, predominan las mujeres por lo que la segregación de género responde más a la falta de estabilización de las profesiones feminizadas que a la imposibilidad de crecimiento porque exista un techo de cristal.

TABLA 4: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGUEDAD Y SEXO

Situación laboral	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Fija	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo
Menos de 1 año	0	2	1	0	1

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
Observaciones	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==		Página	

De 1 a 3 años	0	2	0	1	0
De 4 a 6 años	2	1	1	0	3
De 7 a 9 años	0	1	1	0	1
De 10 años o más	20	0	25	0	45
TOTAL	22	6	28	1	50

**Preguntas Plan de Igualdad de
Medina, octubre 2024**

Datos demográficos y de empleo	SÍ	NO
¿Tiene los datos de la plantilla segregados por sexo?	X	
¿Cuentan con los datos según los diferentes niveles jerárquicos y categorías laborales?		X
¿Existe diversidad de género en los puestos de toma de decisiones? Porcentaje.	X	
Políticas y Prácticas de Recursos Humanos		

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
Observaciones	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==		Página 13/38	

¿El Ayuntamiento tiene o ha tenido políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación? ¿Hay un plan previo de Igualdad de RRHH y un Plan Estratégico de Igualdad con medidas externas (especificar en observaciones)?	X	
¿Se aplican medidas para promover la igualdad de género en los procesos de selección y promoción? ¿Quién lo aplica?		X
¿Existen protocolos contra el acoso sexual y por razón de género?		X
¿Se ofrece formación en igualdad de género y sensibilización para todos los empleados? ¿Quién la oferta?	X	
Representantes sindicales. Necesidad de negociación del Plan de Igualdad. Cuáles son.	X	
Conciliación de la Vida Laboral y Personal		
¿Hay medidas específicas de conciliación? ¿Qué medidas de conciliación de la vida laboral y personal están disponibles para los empleados?	X	

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	14/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

¿Se promueve el uso de estas medidas por igual entre hombres y mujeres? ¿Están publicadas o son conocidas?	X	
¿Hay políticas de permisos parentales más allá de la legislación actual? ¿Cómo se distribuyen entre los géneros?		X
Salud Laboral y Seguridad		
¿Existen medidas específicas de protección para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?	X	
Retribuciones		
¿Se ha realizado un análisis de brecha salarial de género?		X
¿Se aplican criterios objetivos y transparentes en la política de retribuciones?	X	
Participación y Representación		

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	15/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

¿Cómo es la participación de los diferentes géneros en los órganos de representación sindical o comités de empresa?	X	
¿Existen medidas o programas para fomentar la participación equitativa de todos los géneros en estos espacios?		X
Formación y Desarrollo Profesional		
¿Se promueven igualmente entre los géneros las oportunidades de formación y desarrollo profesional?	X	
¿Hay iniciativas específicas para reducir las brechas de género en ciertas áreas o niveles profesionales?		X
Comunicación y Cultura Organizacional		
¿Cómo se asegura que la comunicación interna y externa del Ayuntamiento promueva la igualdad de género?	X	
¿Se han detectado estereotipos o prejuicios de género que puedan influir en la cultura organizacional?		X

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	16/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

¿Existe algún protocolo a seguir o guía de uso igualitario del lenguaje administrativo?		X
Evaluación y Seguimiento		
¿Existen mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de igualdad?		X
¿Cómo se involucra a los empleados en el seguimiento y evaluación del plan?	X	
OTROS		
¿Hay alguna medida más para la igualdad o participación igualitaria como buzones de sugerencia, campañas, etc.?		X
¿Existen medidas de promoción de igualdad externas dirigidas a la población? ¿Hay una unidad específica encargada de esto? Describirlo.	X	

Según los datos que nos han proporcionado que se reflejan en las tablas anteriores así como el cuestionario realizado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	17/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

- La situación de partida es que existe un Plan para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres del municipio de Medina Sidonia para el periodo 2019-2023. Se trata de un Plan Estratégico del municipio. No ha existido un Plan previo de Igualdad dirigido a la Plantilla o Plan de Igualdad de Recursos Humanos.
- Se hace un uso igualitario del lenguaje administrativo.
- Según la Oficina de Personal no se han detectado estereotipos o prejuicios de género que puedan influir en la cultura organizacional.
- Se cuenta con los datos básicos de la Plantilla segregados por sexo.
- No existen datos sobre los diferentes niveles jerárquicos y categorías laborales segregadas por sexo.
- No se aplican medidas para promover la igualdad de género en los procesos de selección y promoción ni existen iniciativas específicas para reducir las brechas de género en ciertos niveles o áreas profesionales.
- Hasta la redacción de este Plan no existía un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género. Se está redactando un Protocolo de acoso sexual y por razón de género al mismo tiempo que el Plan con el asesoramiento de la Diputación Provincial.
- Existe formación en igualdad ofertada por el Plan de Formación Continua de la Mancomunidad de la Janda, pero no se disponen de datos de personas formadas en igualdad.
- Las mujeres representan un 46,77% de la Plantilla municipal y los hombres el 53,23%.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	18/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

- Podemos detectar que en general los trabajadores hombres se encuentran en puestos más estables por el tipo de profesión que ocupan y la importancia que socialmente que se le da al puesto como es el caso de la Policía Local frente a mujeres que ocupan puestos de la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio.
- Existe un Reglamento de regulación de teletrabajo pero no se concreta si se ha incluido en el mismo la perspectiva de género.
- No existen políticas de permisos parentales más allá de la legislación actual.
- No existe aún un análisis de la brecha salarial desde la perspectiva de género.
- No existen buzones de sugerencia ni campañas para la igualdad o medidas de participación igualitaria.
- Sí existen medidas de promoción de la igualdad dirigidas a la población general incluidas en el citado I Plan para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres del municipio de Medina Sidonia para el periodo 2019-2023.
- No se han desarrollado políticas de permisos parentales más allá de la legislación actual.
- No existen medidas ni programas para fomentar la participación equitativa de todos los géneros en la representación empresarial.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría retributiva se encuentra regulada en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y señala que las entidades que elaboran un Plan de Igualdad deben incluir una auditoría retributiva. Se basa en una recopilación de información cuantitativa del Ayuntamiento para detectar posibles desigualdades en materia salarial entre hombres y mujeres.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	19/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

Tiene como finalidad obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del Ayuntamiento de Medina cumple con la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

La vigencia de la auditoría retributiva es la misma que la del Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

Las auditorías retributivas son obligatorias en las empresas de más de 50 trabajadores. Es por ello, y porque no se ha realizado con anterioridad, que la misma, se contemplará como medida específica del Plan.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

OBJETIVOS GENERALES:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato en las condiciones laborales (acceso, selección, contratación, promoción, retribución, formación, conciliación, corresponsabilidad, etc.).
2. Erradicación de las manifestaciones de violencia de género y fomento de relaciones basadas en el respeto, incluida la supresión de todas las formas de discriminación y protección de las víctimas.
3. Conseguir un Ayuntamiento más inclusivo y democrático integrando la perspectiva de género en todas las políticas del Ayuntamiento.

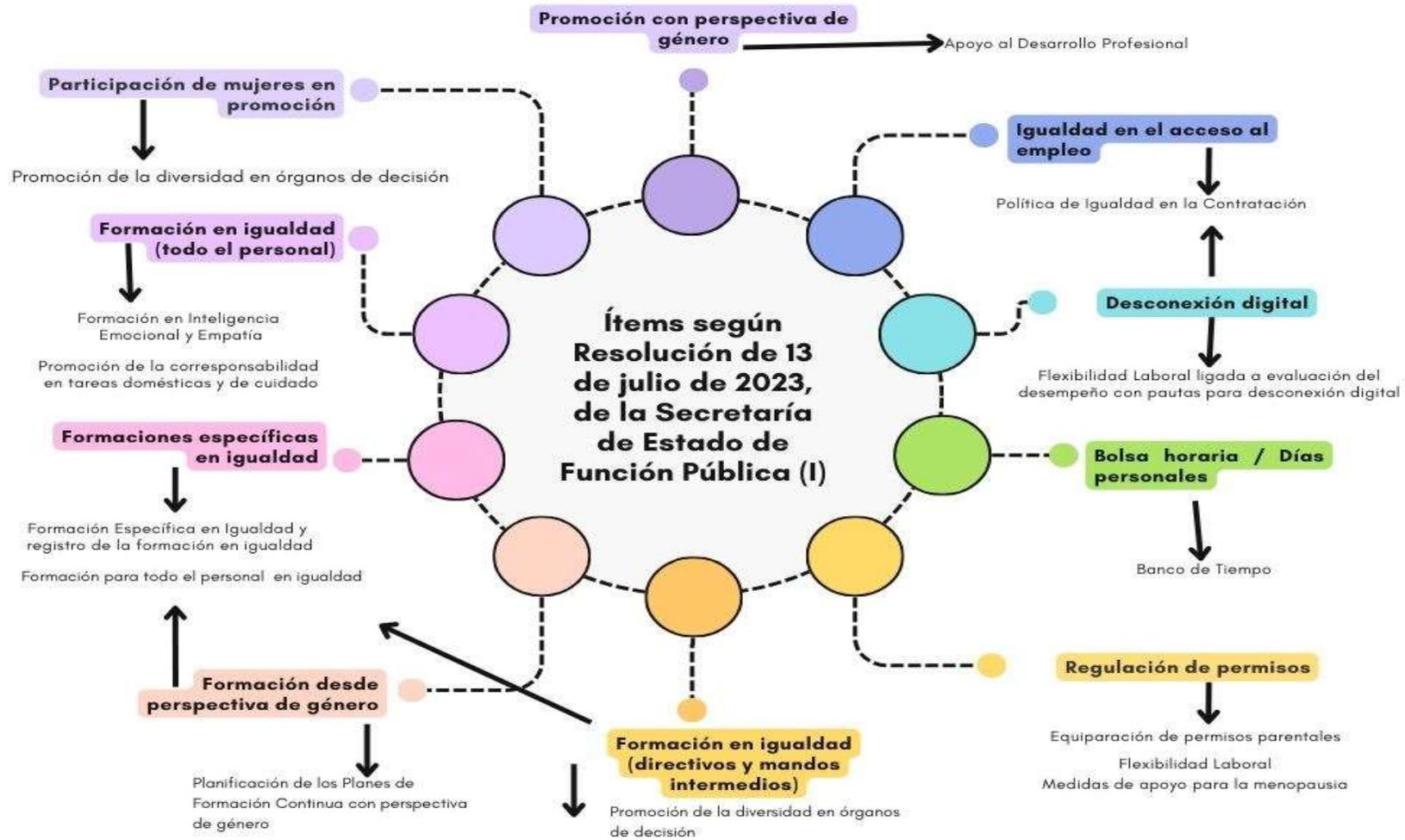
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección. (Objetivo 1)

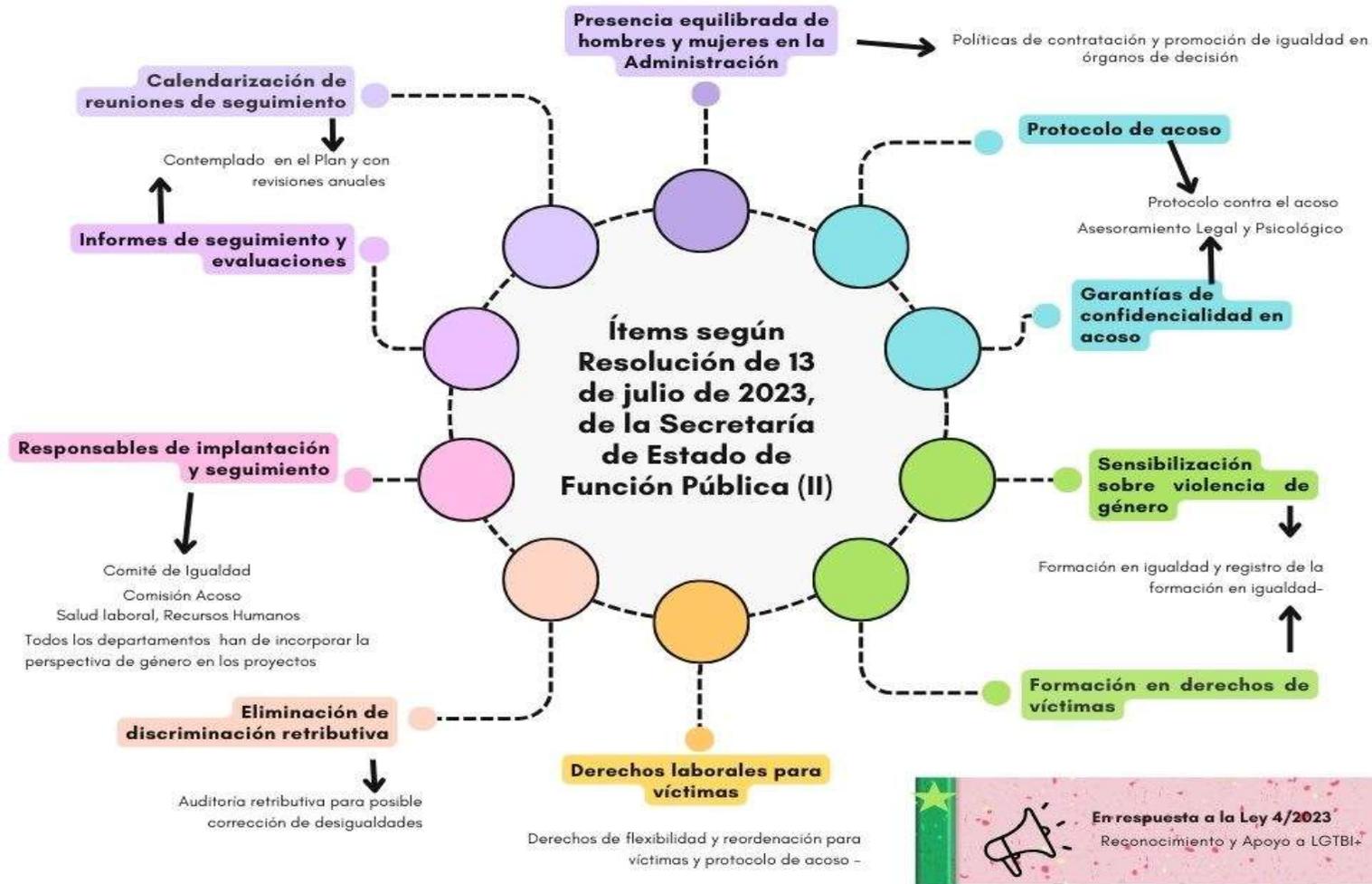
Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	20/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

2. Favorecer la promoción laboral y la representación equitativa de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales y en las categorías donde los sexos se encuentran infrarrepresentados. (Objetivo 1)
3. Suprimir la segregación de género en la temporalidad laboral. (Objetivo 1)
4. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la Plantilla, para garantizar la igualdad y la objetividad en todos los procesos. (Objetivo 1)
5. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación mejorando las medidas conciliadoras incluyendo medidas específicas para padres y madres. (Objetivo 1)
6. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación mejorando las medidas conciliadoras incluyendo medidas específicas para padres y madres. (Objetivo 1)
7. Recoger de forma clara y divulgar los derechos relacionados con el fomento de la igualdad y medidas de conciliación. (Objetivo 1)
8. Establecer los mecanismos de garantía para conseguir un Ayuntamiento libre de acoso laboral y publicar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. (Objetivo 2)
9. Vigilar la aplicación de la política retributiva relacionada con los complementos para garantizar que se encuentre libre de discriminación. (Objetivo 3)
10. Promover la representación igualitaria en la toma de decisiones y el liderazgo inclusivo. (Objetivo 3)
11. Establecer políticas de inclusión para las personas LGTBIQ. (Objetivo 3)

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	21/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			



Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	22/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			



Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56
Observaciones		Página	23/38
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==		



OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Apoyo al Desarrollo Profesional: Análisis de la situación del personal empleado en profesiones donde existe segregación horizontal o vertical y propuesta de aplicación de medidas de promoción horizontal ligadas a la evaluación del desempeño (ED). Con desempate ligado a la preferencia del sexo infrarrepresentado.	Comprobar si se ha llevado a cabo la acción Número de personas empleadas afectadas Creación de documento propuesta ligada a la ED	Comité de Igualdad y Área Servicios Sociales e Igualdad, Cultura y Personal/oficina de Personal	Anual
1	Promoción de la diversidad en órganos de decisión: Fomento de la representación equitativa de géneros en todos los niveles decisorios y comités del Ayuntamiento, en Tribunales de oposición y Mesas de Contratación.	Nº de hombres y mujeres que han participado en los niveles decisorios y comités del Ayuntamiento	Oficina de Personal	Anual
1	Política de Igualdad en la Contratación: Adopción de un enfoque proactivo en la igualdad de género y diversidad en los procesos de contratación, promoción y evaluación del desempeño.	Nº de mujeres y hombres que han sido contratados y han promocionado Resultados de las evaluaciones de desempeño	Oficina de Personal	Anual

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
Observaciones	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Página	24/38	

1	Flexibilidad Laboral: Establecimiento de documento de propuesta de políticas de trabajo flexible que permitan a los empleados conciliar la vida laboral y personal. Este documento incluirá las necesidades de conciliación así como otros aspectos favorecedores de la flexibilidad ligados a la ED. También se analizarán y registrarán las peticiones de teletrabajo conforme al Reglamento establecido y se desarrollará un informe justificativo de la denegación del mismo.	Nº de empleados a los que afectan las medidas de conciliación. Elaboración de documento de incidencia de la flexibilidad laboral en la ED. Nº de personas que hacen uso del teletrabajo y nº de personas a las que les corresponde por cumplir los requisitos del Reglamento.	Comité de igualdad y Oficina de Personal	Anual
1	Banco de Tiempo: Creación de un sistema de apoyo entre personas empleadas públicas para acordar la conciliación. Mediante un cuadrante, los trabajadores podrán intercambiarse apoyos mutuos ofreciendo horas y recibiendo servicios	Comprobar el uso del cuadrante: Nº de usos	Oficina de Personal y Comité de Igualdad	Anual
1	Medidas de apoyo para la menopausia: Introducción de políticas específicas de apoyo para empleadas que estén experimentando la menopausia, incluyendo ajustes en el lugar de trabajo si son necesarios.	Nº de políticas implementadas Nº ajustes implementados	Oficina de Personal, seguridad y salud laboral y Comité de Igualdad	Anual

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
Observaciones	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Página	25/38	

1	Equiparación de permisos parentales: Promoción del uso de la actual equiparación de permisos parentales independientemente del género, fomentando una mayor participación de los padres en el cuidado infantil.	Correos o publicidad informativa Registro de permisos	Oficina de Personal y Comité de Igualdad	Anual
2	Protocolo contra el Acoso: Publicación y publicitación junto al Plan del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, que incluya mecanismos seguros y confidenciales para la denuncia y resolución de incidencias. Informe de recogida de incidencias.	Nº de personas atendidas Nº casos de protocolo activados	Comité de Igualdad y asesor/a confidencial en materia de acoso	Anual
2	Asesoramiento Legal y Psicológico: Proporcionar o favorecer la conexión con los servicios de asesoramiento legal y psicológico para empleados que enfrenten situaciones de discriminación o acoso mediante servicio propio y en su caso, con apoyo de Diputación.	Nº de veces que se han utilizado los servicios	Oficina de Personal, representantes sindicales y Diputación de Cádiz	Anual

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	26/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

3	Creación de un Comité de Igualdad: Establecimiento de un Comité de Igualdad con representantes de las diferentes áreas y niveles para supervisar la implementación y el progreso del Plan de Igualdad	Actas de las reuniones del Comité	Área Servicios Sociales e Igualdad, Cultura y Personal /oficina de Personal	Anual
3	Formación Específica en Igualdad y registro de la formación en igualdad: Organización de talleres o promocionar con recursos propios o subvencionados así como registro de formación en igualdad del personal trabajador. Esta formación y actualización en materia de igualdad, será considerada en las futuras evaluaciones del desempeño. También se dará formación específica en liderazgo inclusivo a las personas que ocupen puestos de jefatura enfocándose en habilidades de gestión equitativa y ética.	Nº de acciones formativas Nº de horas de formación total Nº personas formadas segregado por sexo Registro de la formación realizada por el personal empleado público e informe sobre la formación en igualdad	Personal validador/gestor de formación del Ayuntamiento Recursos Humanos	Anual

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
Observaciones	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Página	27/38	

3	<p>Comunicación y Lenguaje inclusivo: Si bien esta medida ya se está aplicando antes del Plan, realizar revisiones puntuales de documentos publicados.</p>	Nº de documentos revisados	Comité de Igualdad	Trimestral
---	---	----------------------------	--------------------	------------

3	<p>Soporte para la diversidad de género: Creación de medidas para brindar el apoyo y respeto a empleados que estén en transición o hayan completado un proceso de cambio de género así como a quienes por motivo de diversidad sexual no cumplan los estándares heteronormativos. Desarrollo de estrategias específicas para abordar la discriminación múltiple que pueden enfrentar empleados por razón de género, raza, origen étnico, orientación sexual, edad, discapacidad, etc.</p>	Cuestionario o entrevista a los empleados para evaluar su percepción sobre el cumplimiento de esta medida	Comité de Igualdad	Anual
---	--	---	--------------------	-------

Reconocimiento y Apoyo a Empleados LGTBIQ+: Creación de un entorno seguro y de apoyo para empleados pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56
Observaciones		Página	28/38
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==		



3	<p>Formación en Inteligencia Emocional y Empatía: Implementación de programas de formación, por medios propios o solicitándolo a la entidad correspondiente, sobre la inteligencia emocional y la empatía, para fomentar un entorno de trabajo más comprensivo y respetuoso.</p>	Nº de programas implementados		Anual
3	<p>Representación diversa en material de comunicación: Asegurar que el material de comunicación e imágenes y promoción del Ayuntamiento refleje la diversidad de la comunidad a la que sirve.</p>	Comprobar el material de comunicación y promoción	Prensa y Comité de igualdad	Anual
3	<p>Incorporación de la Perspectiva de Género en Proyectos: Asegurar que todos los proyectos y servicios que desarrolle el Ayuntamiento incorporen la perspectiva de género, evaluando y considerando sus impactos diferenciados.</p>	Comprobación de los proyectos		
3	<p>Promoción de la corresponsabilidad en tareas domésticas y de cuidado: Lanzamiento de campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad de género en las tareas domésticas y de cuidado, incluyendo la participación de hombres en estas esferas.</p>	Nº de campañas	Comité de Igualdad	Anual

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	29/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de actuaciones del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Medina Sidonia tendrá una periodicidad anual y cada año quedará publicado con sus actuaciones operativas.

Medida	Responsable	Plazo
Creación de de Igualdad	Área de Servicios Sociales e Igualdad, Cultura y Personal	Primer trimestre del año
Formación específica en igualdad y liderazgo inclusivo	Oficina de Personal	Anual
Promoción de la diversidad en órganos de decisión	Oficina de Personal	Anual
Política de igualdad en la contratación	Oficina de Personal	Anual
Flexibilidad laboral y teletrabajo	Comité de Igualdad y Oficina de Personal	Anual
Banco de tiempo para conciliación	Comité de Igualdad	Anual
Publicación del protocolo contra el acoso	Comité de Igualdad y asesor/a	Segundo trimestre del año
Revisión de documentos para lenguaje inclusivo	Comité de Igualdad	Trimestral
Soporte para la diversidad de género	Comité de Igualdad	Anual
Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad	Comité de Igualdad	Anual
Promoción del uso de permisos parentales	Oficina de Personal y Comité de Igualdad	Anual
Evaluación y seguimiento del plan	Comité de Igualdad	Octubre de cada año

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
Observaciones	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==		Página	

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Se llevará a cabo un proceso de seguimiento y evaluación periódica con el fin de controlar si las medidas y objetivos se están cumpliendo y de no ser así, se realizarán las acciones correctivas que correspondan.

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo una vez al año. En el caso de que concurran circunstancias que aconsejen más reuniones, se convocarán las veces que resulte preciso para resolver aspectos relacionados con la igualdad, discriminación, acoso, conciliación, etc.

La fase de seguimiento del Plan de Igualdad tiene como propósito examinar el progreso del Plan y la implementación de las medidas, con el fin de ofrecer una evaluación crítica que facilite la toma de decisiones futuras.

La fase de evaluación trata de valorar de manera sistemática y objetiva el Plan, con el propósito de determinar la eficacia, eficiencia, el logro de objetivos establecidos y la viabilidad del plan.

La fase de revisión periódica se realizará cada cuatro años en la medida de lo posible en el año de inicio de cada periodo corporativo.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad como una parte muy importante del Plan.

El sistema de seguimiento se irá desarrollando durante la vigencia del presente Plan de Igualdad. Esta actividad es fundamental para garantizar su éxito y su cumplimiento. Además se pretende corregir los posibles problemas que se puedan producir.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	31/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

Composición y funcionamiento de la comisión/comité u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica.

La Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica se encargará de desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la evaluación del plan, y también diseñará el calendario de evaluación.

La Constitución de este órgano será primordial para que el plan se desarrolle con efectividad.

La composición ha de tener un equilibrio de participación entre hombres y mujeres. Su misión será supervisar el seguimiento del plan y proponer nuevas actuaciones de mejora.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará formada por:

-El/La concejal/a de Igualdad

-Las personas representantes de los empleados públicos

-Tanto número de personas representantes de la Oficina de Personal o en su defecto, personal técnico del Ayuntamiento preferentemente con formación en materia de Igualdad, como representantes de los empleados públicos.

El seguimiento del plan de igualdad ha de cumplir los siguientes requisitos:

- Implementar métodos y herramientas tecnológicas para recopilar y analizar información.
- Realizar encuestas o entrevistas para evaluar la percepción del plan por parte de la plantilla.
- Establecer la frecuencia de las evaluaciones.
- Elaborar informes detallados con indicadores, cuestionarios y actas de seguimiento.
- Comunicar regularmente el progreso del plan y el logro de objetivos.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56
Observaciones		Página	32/38
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==		



Una vez realizado el seguimiento del plan, se redactará un informe que englobará toda la información sobre la ejecución del plan. La información se podrá extraer de los datos recopilados a través de los siguientes modelos para el seguimiento del plan.

A continuación, ofrecemos unos modelos de recopilación de información para el seguimiento del plan.

MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	33/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

PREGUNTAS	SI	NO
¿Los datos recogidos están claros?		
¿Faltan datos?		
¿Las medidas se ajustan a lo previsto?		
¿El plan se desarrolla correctamente?		
¿Se han logrado los objetivos para cada acción?		
¿Se han detectado incidencias?		
¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación?		
¿Se han adoptado medidas correctoras?		
¿Se han implicado las personas responsables en el proceso?		
¿Los recursos han sido suficientes?		
¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada?		
¿Se ha cumplido el calendario?		
¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan?		
¿Se han reducido los desequilibrios entre mujeres y hombres?		
¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad?		
¿Se han producido cambios en la imagen y entorno de la empresa?		

Procedimiento de modificación para solventar las posibles discrepancias

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	34/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

Si en el proceso de seguimiento, evaluación y revisión periódica se detecta alguna necesidad de ajuste o modificación, se podrán realizar modificaciones en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Para realizar modificaciones, se deberá levantar un acta de las reuniones y plasmar el acuerdo de modificación por escrito. Una vez acordada las modificaciones, se incluirán como anexo en el Plan de Igualdad y se remitirá a la autoridad laboral competente para efectos de registro, depósito y publicidad.

Para llevar un control de las modificaciones realizadas, todas ellas se plasmarán en la tabla siguiente.

Control de versiones			
Nº Edición	Fecha	Aprobado por	Descripción de la modificación

Según marca el art 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, una vez publicado el plan, se deberá registrar en el registro público. Esta inscripción, permitirá el acceso público al contenido de este plan.

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	35/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

FICHA DE SEGUIMIENTO

OBJETIVO	
Nº MEDIDA	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
RESPONSABLE	
ACCIONES REALIZADAS	
SERVICIOS IMPLICADOS	
ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA	
INDICADORES	
PERSONAS BENEFICIADAS	
OBSERVACIONES, DIFICULTADES Y SOLUCIONES EMPRENDIDAS	
ESTADO	EJECUTADA
	EN EJECUCIÓN
PROPUESTA DE FUTURO	

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	36/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

1. Datos generales

- a. Fecha del informe
- b. Periodo del análisis
- c. Órgano/Persona que lo realiza

2. Información de resultados para cada área de actuación

- a. Fichas de seguimiento de medidas
- b. Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos

3. Información sobre el proceso de implantación

- a. Adecuación de los recursos asignados
- b. Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución
- c. Soluciones adoptadas en su caso

4. Informe sobre el impacto

- a. Avances en la consecución de objetivos marcados en el plan
- b. Cambios en la gestión y clima empresarial
- c. Correcciones de desigualdades

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	37/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			

5. Conclusiones y propuestas

- a. Valoración general del proceso de implementación del plan en el periodo de referencia
- b. Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento lo estima necesario

Código Seguro De Verificación	baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	José Manuel Ruiz Alvarado	Firmado	10/03/2025 10:34:31	
	Davinia Calderón Sánchez	Firmado	10/03/2025 10:26:56	
Observaciones		Página	38/38	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/baF/eT821bSvVw9NEPqE5A==			