



CONSEJO DE CUENTAS
DE CASTILLA Y LEÓN

**FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN
MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD POR LOS MUNICIPIOS DE
MÁS DE 20.000 HABITANTES DE CASTILLA Y LEÓN**

PLAN ANUAL DE FISCALIZACIONES 2023

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	6
I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN.....	6
I.1.1. MARCO JURÍDICO	6
I.1.2. NORMATIVA ESTATAL.....	6
I.1.3. NORMATIVA AUTONÓMICA	7
I.2. ANTECEDENTES E INTRODUCCIÓN.....	8
I.2.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS	8
I.2.2. LOS PLANES DE IGUALDAD	10
II. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES	14
II.1. OBJETIVOS	14
II.2. ALCANCE.....	14
II.3. LIMITACIONES AL ALCANCE.....	15
II.4. TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	16
III. CONCLUSIONES	17
IV. RECOMENDACIONES	28
V. OPINIÓN.....	30
VI. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.....	31
VI.1. ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (EXTERNOS)	32
VI.1.1. TRAMITACIÓN DE LOS PLANES	32
VI.1.2. DIAGNÓSTICOS PREVIOS	36
VI.1.3. CONTENIDO DE LOS PLANES.....	41
VI.1.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	46
VI.1.5. FINANCIACIÓN Y COSTE DE LAS MEDIDAS.....	47
VI.2. ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (INTERNOS).....	49
VI.2.1. TRAMITACIÓN DE LOS PLANES	51
VI.2.2. DIAGNÓSTICOS PREVIOS.....	58
VI.2.3. CONTENIDO DE LOS PLANES.....	63
VI.2.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	78
VI.2.5. FINANCIACIÓN Y COSTE DE LAS MEDIDAS.....	81
VI.3. ÁREA DE COMPROBACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES...	82

VI.3.1. PLANES EXTERNOS	82
VI.3.2. PLANES INTERNOS	86
ÍNDICE DE CUADROS	92
ÍNDICE DE ANEXOS	93

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AA. PP.	Administraciones Públicas.
AGE	Administración General del Estado.
AMPAS	Asociaciones de padres y madres de alumnos.
art./s.	Artículo/s.
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BOP	Boletín Oficial de la Provincia.
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
CE	Constitución Española.
CEAS	Centro de Acción Social.
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial.
COVID-19	Coronavirus Disease.
DAFO	Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.
€	Euros.
ECyL	Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
EE. LL.	Entidades Locales.
FEMP	Federación Española de Municipios y Provincias.
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
ISSAI-ES	Normas Internacionales de Auditoría del Sector Público.
JCyL	Junta de Castilla y León.
JGL	Junta de Gobierno Local.
LGTBI	Lesbianas, Gays, Transgéneros, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales.
LGTBIQ+	Lesbianas, Gays, Transgéneros, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales, queer y resto de identidades y orientaciones incluidas en el +.

M.º	Ministerio.
N.º, n.º	Número/s.
OOAA	Organismos Autónomos.
PEIEMH	Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Estatal).
PEIG	Plan Estratégico de Igualdad de Género (Junta de CyL).
PGE	Presupuestos Generales del Estado.
REGCON	Plataforma que simplifica el proceso de registro de Planes de Igualdad.
SACYL	Sanidad de Castilla y León.
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal.
SISPE	Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.
ss.	siguientes (articulado).
TC	Tribunal de Cuentas.
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
UE	Unión Europea.
VIOGEN	Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género.

Las siglas correspondientes a la normativa utilizada se encuentran incluidas en el apartado I.2. Marco Jurídico.

NOTA SOBRE LOS RATIOS, PORCENTAJES Y ORIGEN DE LOS DATOS

Los ratios y porcentajes que se recogen en los cuadros incluidos en el Informe pueden presentar en algunos casos diferencias entre el total y la suma de los parciales, derivadas de la forma de presentación de los datos. Esto es debido a que los cálculos se han efectuado con todos los decimales, mientras que su presentación se hace en números enteros o con un decimal, lo que implica la realización de redondeos que en determinados casos dan lugar a diferencias.

Los cuadros insertados a lo largo del presente Informe se han elaborado, salvo que se especifique otra cosa, a partir de la información facilitada por las entidades detalladas en el alcance.

I. INTRODUCCIÓN

I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN

De conformidad con lo establecido en el art. 90 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y en el art. 2 de la Ley 2/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León, la fiscalización externa de las EE. LL. del ámbito territorial de la Comunidad, y sus OAAA, entes públicos y empresas públicas, corresponde al Consejo de Cuentas de Castilla y León.

Por su parte, el apartado 2º del art. 3 de la misma Ley reconoce la iniciativa fiscalizadora del Consejo por medio de las fiscalizaciones especiales, en cuya virtud se incluye dentro del Plan Anual de Fiscalizaciones para el ejercicio 2023 del Consejo de Cuentas, aprobado por la Comisión de Economía y Hacienda de las Cortes de Castilla y León en su reunión del 13 de febrero de 2023 (BOCYL n.º 41, de 1 de marzo de 2023), la *“Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León”*.

I.1.1. MARCO JURÍDICO

La normativa reguladora de la organización y la actividad económica, financiera y contable de las EE. LL. de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que resulta más relevante a los efectos del objeto de este Informe, se encuentra recogida fundamentalmente en las siguientes disposiciones:

I.1.2. NORMATIVA ESTATAL

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. (TRRL).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las AA. PP. (LPAC).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

- 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.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las EE. LL. (ROFRJ).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la AGE y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la AGE.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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 AA. PP. y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- 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.
- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, elaborada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
- Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad de la Federación Española de Municipios y Provincias (Guía de la FEMP).
- Documento Marco para la Gestión de las Políticas Locales de Igualdad. FEMP, 2006.
- Guía de uso de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y la Unión europea a través del Fondo Social Europeo (FSE).

I.1.3. NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León. (LRLCyL).
- Ley 2/2002, de 9 de abril, Reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León.
- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

- Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.
- Decreto 300/1999, de 25 de noviembre, por el que se regula la Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto 171/2000, de 13 de julio por el que se regula el Consejo Regional de la Mujer.
- Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León.

I.2. ANTECEDENTES E INTRODUCCIÓN

I.2.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS

La Constitución Española de 1978 recoge en su art. 14 como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la Ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre otras, por razón de sexo. En su art. 9.2 consagra la obligación por parte de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva.

La igualdad por razón de sexo es un principio jurídico universal recogido en numerosos textos internacionales. En el año 1979 la Asamblea de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue ratificada por España en 1983.

En el ámbito comunitario, el Tratado de Roma de 1957, por el que se constituye la Comunidad Económica Europea, recoge el derecho a la igualdad, incidiendo fundamentalmente en la igualdad retributiva. El Tratado de Ámsterdam de 1997 incluyó en el seno de la Unión Europea la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio unificador de todas las políticas de actuación. En el año 2000, la Estrategia Marco para la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) fue la primera estrategia global que englobó las diferentes iniciativas y programas relacionados con la igualdad. Actualmente, la Estrategia para la igualdad de género en la UE de la Comisión Europea abarca los ejercicios 2020 a 2025.

En este contexto, se aprueba en nuestro país la LOI, Ley que establece a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo y garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

La LOI recoge en su art. 15 que *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto*

de todas sus actividades”. Y, en referencia específica a las EE. LL., esta Ley señala en su art. 21.2 que *“integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”*.

Por su parte, el Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, modificó la LRBRL, incorporando a su art. 25 la letra o), por la que se asigna a los municipios la competencia propia en materia de *“actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”*. El art. 27.3 c) de esta misma Ley, prevé asimismo la posibilidad de que la AGE y la de las Comunidades Autónomas deleguen en los municipios *“la prevención de la violencia contra la mujer”*.

También la Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León en su art. 20.1 regula las competencias municipales, entre las que se incluye la promoción de la igualdad de la mujer en los términos de la legislación del Estado y de las Leyes de la Comunidad Autónoma.

A nivel autonómico, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero y reformado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, incluye como competencia exclusiva la *“Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género”* (art. 70.1. 11º).

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, según lo establecido en su art. 1: *“tiene por objeto regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer de conformidad con lo previsto en el art. 32.1.19.a del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género”*.

La Agenda para la Igualdad de género 2020 constituye el marco de intervención de la Junta de Castilla y León y la planificación de sus políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, hay que hacer alusión a la normativa reguladora de la función pública, en lo que se refiere a la igualdad, acompañada del mérito y la capacidad, en el acceso al empleo público y a la consagración también de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, como uno de los fundamentos de actuación de la Admón., según se establece en el art.1.3.d) del TREBEP, y para cuya consecución la disposición adicional séptima de esta norma prevé la aprobación por parte de las AA. PP. de planes de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

A tenor de lo anteriormente expuesto, existe una doble vertiente, que se deduce de la normativa vigente, del impulso de la igualdad entre hombres y mujeres; la primera de ellas dirigida al interior de las organizaciones, en lo que tiene que ver con el acceso al empleo público y la igualdad de trato laboral, y, la segunda, hacia el exterior, en lo que se refiere a la promoción y adopción por parte de las EE. LL. de políticas de igualdad

dirigidas a sus vecinos, así como de lucha contra la violencia de género. La forma en la que se instrumentan estas actuaciones y políticas son los planes de igualdad que, en función de esa doble perspectiva, pueden ser internos y externos.

I.2.2. LOS PLANES DE IGUALDAD

I.2.2.1. Los Planes de igualdad externos: Planes municipales de igualdad de oportunidades

La LOI recoge en su art. 14.2, como principios generales de actuación de los poderes públicos, la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística. Y, como se ha visto, este principio debe informar con carácter transversal la actuación de estos poderes en todos los ámbitos y en el conjunto de sus actividades (art. 15). También la LOI, en el apartado 5 del art. 14, se refiere a la necesidad de que se adopten las medidas oportunas para la erradicación de la violencia de género, violencia familiar y todas las formas de acoso sexual, y, en su apartado 6, trata de la consideración de las singulares dificultades en las que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad.

Los planes municipales de igualdad de oportunidades constituyen el instrumento de actuación administrativa para el desarrollo y aplicación de las políticas públicas de igualdad y la lucha contra la violencia de género.

En el caso del Estado, el art. 17 de la LOI prevé expresamente la aprobación periódica de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, estando en vigor actualmente el III PEIEMH (2022-2025).

No se recoge en la LOI una previsión similar para la Admón. Local, si bien, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el art. 4 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, sí incluye los Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aprobados por las Corporaciones Locales, así como una serie de medidas a adoptar por todas las AA. PP. de Castilla y León en relación con la promoción de la mujer, dentro del ámbito de sus competencias.

El art. 11 de la Ley 1/2003 atribuye a las Corporaciones Locales, en el ejercicio de sus competencias y dentro de su autonomía, el garantizar y fomentar la participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural y, de forma expresa, atribuye a los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes la competencia para aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, garantizando la coordinación con la Junta de Castilla y León y asegurando la coherencia y complementariedad de los mismos con los Planes Generales de la Comunidad, en concreto y, actualmente, con el Plan Estratégico de Igualdad de género 2022-2025 de la Junta de Castilla y León.

En este contexto y, en atención al citado carácter transversal del principio de igualdad, las EE. LL. deben aprobar sus planes municipales de igualdad, abarcando medidas y acciones variadas, agrupadas en diferentes áreas o líneas de trabajo, como el ámbito laboral y emprendimiento, deportes, educación y cultura, salud, participación política y social, violencia de género, cuidados y corresponsabilidad, urbanismo, medio ambiente, etc.

La Ley autonómica 1/2003 atribuye en su art.11 las siguientes competencias en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer a las diputaciones provinciales y ayuntamientos de más de 20.000 habitantes:

- Adoptar las medidas necesarias para el fomento de acciones positivas en favor de las mujeres de su ámbito territorial.
- Aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, velando por:
 - Garantizar la coordinación con la Junta de Castilla y León de acciones, programas y servicios destinados a las mujeres, a fin de optimizar los recursos existentes y asegurar su máxima eficacia y eficiencia.
 - Asegurar la coherencia y complementariedad del desarrollo de planes de las EE. LL. con los planes generales de la Comunidad.
 - Desarrollar las competencias asignadas a través de Ley.
- Fomentar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural en sus respectivos ámbitos de competencia.

Tomando también como referencia la Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad de la FEMP, los planes municipales son documentos que deben ser aprobados y puestos en marcha con los objetivos de atender un problema social, como es la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de luchar contra la violencia de género. El cumplimiento de estos objetivos debe ser evaluado periódicamente.

1.2.2.2. Los Planes de igualdad internos: Planes de igualdad de los empleados públicos

Los planes de igualdad de los empleados públicos o del personal al servicio de las AA. PP., derivados de la previsión de la disposición adicional séptima del TREBEP, se dirigen a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El art. 51 de la LOI establece los criterios de actuación de las AA. PP. en relación con la aplicación del principio de igualdad en el empleo público y los arts. 55 y ss. concretan las medidas para la AGE.

La disposición adicional séptima del TREBEP, tras su modificación por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de PGE para el año 2023, contiene una regulación escueta de los planes de igualdad, limitándose a señalar que los mismos deben:

- Ser objeto de negociación colectiva.
- Aprobarse al inicio de cada legislatura.
- Ser evaluados con carácter anual.
- Ser remitidos al Registro de Planes de Igualdad (Registro de Planes de Igualdad de las AA. PP. dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, creado por Resolución de 16 de marzo de 2023 de la Secretaría de Estado de Función Pública).

Nada se establece en la disposición séptima sobre el contenido de estos planes, limitándose a señalar que deberán fijar los objetivos en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, y las estrategias o medidas adecuadas para su consecución. En estos mismos términos se expresa el art. 64 de la LOI al tratar del Plan de Igualdad en la AGE y sus organismos públicos dependientes.

Por su parte, la LOI dedica el capítulo III de su Título IV a los planes de igualdad de las empresas, definiendo en su art. 46 el concepto y contenido de estos planes, como *"un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo"*. Y se establecen los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que incorporó cambios significativos en la LOI, como la reducción de 250 a 50 del número de trabajadores a partir del cual las empresas resultan obligadas a tener un plan de igualdad, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y del plan de igualdad.

En este ámbito de la empresa privada, la LOI se desarrolla por medio del reglamento que regula los planes de igualdad y su registro (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre) y del reglamento de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre). El primero de estos reglamentos tiene por objeto el desarrollo de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. El segundo, regula el principio de transparencia retributiva en la empresa, así como los instrumentos para hacerla efectiva, y determina la creación de una Comisión para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva, con el fin de conseguir unos entornos retributivos igualitarios y con la perspectiva de género como eje vertebrador.

Con lo señalado, el análisis de los planes de igualdad de los empleados públicos, más allá de lo regulado en la disposición adicional séptima del TREBEP, puede tomar como referencia el Plan de Igualdad de la AGE al que se refiere el art. 64 de la LOI, y lo preceptuado en esta misma norma para los planes de igualdad de los empleados de las empresas del sector privado, todo ello sin perder el referente de los criterios de actuación de las administraciones sobre igualdad en el empleo público, establecidos en el art. 51 de la LOI.

También resultan referencias para el análisis de los planes los siguientes documentos:

- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, elaborada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
- Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).
- Guía de uso de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y la Unión europea a través del Fondo Social Europeo (FSE).

II. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES

II.1. OBJETIVOS

Se trata de una fiscalización combinada, de legalidad y operativa. Es de legalidad en la medida en que trata de verificar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y, es operativa, ya que trata de analizar las actuaciones que han llevado a cabo las EE. LL. para hacer efectivo ese principio, en el marco de una planificación.

De acuerdo con ello, los objetivos específicos de la fiscalización han sido los siguientes:

- 1) Verificar el cumplimiento de la normativa vigente sobre planes de igualdad, tanto internos como externos, comprobando que se ajustan a los requerimientos necesarios para hacer efectivo el principio de igualdad.
- 2) Analizar las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la planificación aprobada y comprobar su evaluación y seguimiento.

II.2. ALCANCE

La actuación fiscalizadora ha recaído sobre los planes de igualdad existentes y vigentes en el ejercicio 2023, así como sobre las actuaciones desarrolladas a lo largo de dicho año, sin perjuicio de las comprobaciones relativas a otros ejercicios que se han estimado necesarias para el adecuado cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las entidades del ámbito subjetivo son las nueve capitales de provincia de Castilla y León y los siguientes ayuntamientos mayores de 20.000 habitantes: Aranda de Duero, Miranda de Ebro, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo. Se trata por tanto de un total de catorce entidades.

No obstante, los Ayuntamientos de Ponferrada y San Andrés de Rabanedo no forman parte del alcance subjetivo puesto que son objeto de auditoría específicas, incluidas de forma separada en los Planes Anuales de Fiscalizaciones

A continuación, se detallan, por áreas, los trabajos de fiscalización llevados a cabo:

- En relación con el área de análisis de los planes municipales de igualdad (externos):
 - Se ha analizado la tramitación de dichos planes y el órgano de aprobación de los mismos en cada una de las entidades.
 - Se ha verificado la realización de un diagnóstico previo y el contenido de los planes, comprobando que el mismo se ajusta a los requerimientos necesarios para hacer efectivo el principio de igualdad y que tienen previsto promover

acciones hacia los ciudadanos del municipio, con implicación de distintas áreas de las entidades y en diversos ámbitos. En esta línea, se ha comprobado la existencia de políticas específicas y recursos afectados a ellas.

- Se ha comprobado la definición de objetivos en los planes y la evaluación y seguimiento previstos de su grado de cumplimiento.
 - Se han analizado las acciones que se han desarrollado efectivamente, de conformidad con las previsiones de los planes.
- En relación con el área de análisis de los planes de igualdad de empleados públicos (internos):
- Se ha analizado el modo en el que se ha tramitado y aprobado el plan de igualdad de oportunidades para el personal de cada corporación local.
 - Se ha comprobado la forma de su elaboración, la existencia de un diagnóstico previo, la negociación que ha tenido lugar con los representantes de los empleados públicos, así como su seguimiento y registro.
 - Se ha analizado el contenido de los planes de igualdad y sus objetivos y áreas de actuación.
 - Se ha comprobado el seguimiento y evaluación de los planes, así como las acciones efectivamente desarrolladas.

Los trabajos de fiscalización se han desarrollado en las oficinas del Consejo de Cuentas, tras la recepción de la documentación e información solicitadas a las EE. LL.

Los trabajos se han realizado de acuerdo con lo dispuesto en las ISSAI-ES (Nivel III) aprobadas por la Conferencia de presidentes de las Instituciones Autonómicas de Control Externo el 16 de junio de 2014, y ordenada su aplicación por el Acuerdo 64/2014 del Pleno del Consejo de Cuentas. Supletoriamente, se aplicarán los Principios y Normas de Auditoría del Sector Público, elaborados y aprobados por la Comisión de Coordinación de los Órganos Públicos de Control Externo del Estado Español.

La adecuada comprensión de este informe requiere que sea tenido en cuenta en su totalidad, ya que la mención o interpretación aislada de un párrafo, frase o expresión, podría carecer de sentido.

Los trabajos de fiscalización han finalizado en noviembre de 2024.

II.3. LIMITACIONES AL ALCANCE

No ha habido limitaciones al alcance de los trabajos, prestando los ayuntamientos una actitud general de colaboración.

II.4. TRÁMITE DE ALEGACIONES

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25.4 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cuentas, el Informe Provisional se remitió a los responsables de los entes fiscalizados para que formularan las alegaciones que estimasen pertinentes.

Dentro del plazo concedido para ello, ha remitido alegaciones el Ayuntamiento de Laguna de Duero. El tratamiento de estas alegaciones, que se incorpora al presente informe, ha servido de base para la modificación en su caso del contenido del informe, lo que puede visualizarse en los párrafos afectados.

III. CONCLUSIONES

A. SOBRE EL ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD (EXTERNOS)

A.1 SOBRE LA TRAMITACIÓN

- 1) Todos los ayuntamientos incluidos en el ámbito subjetivo de la fiscalización han aprobado planes municipales de igualdad, como instrumentos para la promoción y aplicación en su ámbito territorial de políticas públicas de igualdad de trato y oportunidades, así como de lucha contra la violencia de género, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Igualdad, la Ley reguladora de bases de régimen local y la Ley 1/2003, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León.

(Apartado VI.1.1.1)

- 2) Todos los planes están en vigor salvo el plan del Ayuntamiento de Segovia, que ha manifestado que no se pretenden realizar más planes de igualdad, al considerar que este tipo de políticas se canaliza de una forma más eficaz a través de un equipo técnico específico de igualdad.

Los planes de los Ayuntamientos de Salamanca y Laguna de Duero se consideran tácitamente prorrogados hasta la elaboración de un nuevo plan que está en curso, y los planes de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda no establecen una duración específica.

(Apartado VI.1.1.1)

- 3) La aprobación de los planes, cuya elaboración recayó mayoritariamente en las áreas y servicios de igualdad, ha correspondido en la mayor parte de los casos al Pleno y ha venido precedida por la adopción de un compromiso institucional de todos los ayuntamientos con este tipo de políticas.

(Apartado VI.1.1.2)

- 4) Todas las entidades han divulgado y dado publicidad a su plan por diversos medios, siendo el principal de ellos la página Web, cumpliendo así con la normativa de transparencia y buen gobierno.

(Apartado VI.1.1.2)

A.2 SOBRE LOS DIAGNÓSTICOS PREVIOS

- 5) Como forma de identificar las necesidades existentes, problemas y centros de interés, todos los ayuntamientos, a excepción de Arroyo de la Encomienda, han realizado un diagnóstico previo a la aprobación del plan, analizando aspectos

demográficos en ámbitos como el laboral, educativo y el de lucha contra la violencia de género, utilizando para ello diferentes fuentes públicas de información.

(Apartado VI.1.2)

- 6) Los diagnósticos, que se integran mayoritariamente en los planes, tienen correspondencia en alguna medida con las áreas definidas en estos. Cinco ayuntamientos han contratado su realización con un coste que oscila entre los 3.267 € del Ayuntamiento de Salamanca y los 13.200 € del Ayuntamiento de Soria, y diez incluyen en su diagnóstico un apartado separado de conclusiones.

(Apartado VI.1.2)

- 7) Como conclusiones comunes a todos los diagnósticos, destaca la existencia de una población envejecida con mayor número de mujeres que viven solas, la desigualdad en el empleo por la dificultad para conciliar la vida familiar y personal, la brecha de género entre quienes no tienen estudios y la escasa participación de las mujeres en la esfera pública y puestos de responsabilidad.

(Apartado VI.1.2)

A.3 SOBRE EL CONTENIDO

- 8) Entre los principios rectores de los planes que marcan la política de igualdad municipal destacan los de transversalidad (la perspectiva de género debe formar parte de toda la gestión de políticas públicas), participación social de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, colaboración, cooperación y coordinación entre las diferentes administraciones públicas, autonomía y empoderamiento de las mujeres.

(Apartado VI.1.3)

- 9) Todos los planes definen objetivos y organizan medidas o acciones a través de varias áreas, ejes o líneas estratégicas de actuación, destacando las de educación, empleo, participación y violencia de género.

(Apartado VI.1.3)

- 10) Tan solo los Ayuntamientos de Palencia, Soria, Aranda de Duero y Medina del Campo fijan en su plan un calendario específico o marcan un plazo para sus actuaciones. Salamanca lo hace a través de sus indicadores. No establecen este calendario los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Segovia, Valladolid, Miranda de Ebro, Arroyo de la Encomienda y Laguna de Duero. Zamora señala en su plan que habrá programaciones anuales de ejecución.

(Apartado VI.1.3)

11) Algunas de las acciones más destacables que comúnmente pueden encontrarse en los planes en materia de educación y empleo, son las siguientes:

- Educación: charlas y formación en la comunidad educativa, promoción del deporte femenino y actividades o cursos deportivos dirigidos especialmente a mujeres mayores.
- Empleo: estudios que evalúan el impacto de la conciliación en la vida laboral de las mujeres, campañas de sensibilización al respecto dirigidas al tejido empresarial, apoyo de medidas que fomentan el autoempleo femenino e impulso de la iniciativa empresarial, cursos formativos que permitan adquirir competencias profesionales a las mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas y orientación laboral y búsqueda de empleo.

(Apartado VI.1.3)

12) En participación y violencia de género, destacan las siguientes acciones o medidas:

- Participación: apoyo y fomento del asociacionismo ciudadano a favor de la igualdad de oportunidades, fomento de la participación de las mujeres mayores en programas y actividades sobre envejecimiento activo, cesión de espacios municipales, conmemoración del día internacional de la mujer y día internacional contra la violencia hacia las mujeres, potenciación de actividades culturales relacionadas con la producción artística en las que se destaque el valor de las aportaciones de las mujeres, reconocimiento o concesión de premios y el incremento de la presencia de mujeres en las programaciones artísticas y culturales del municipio.
- Lucha y prevención de la violencia de género: acciones de formación, asesoramiento, divulgación de guías, tramitación de ayudas, información (casa de la mujer), atención a las mujeres desde los servicios sociales y la policía local, puntos violetas municipales de atención, consejos/centros municipales de la mujer, casas de acogida, así como la colaboración con la Junta de Castilla y León y organismos y entidades que actúan contra la violencia de género.

(Apartado VI.1.3)

A.4 SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

13) Todos los planes prevén actuaciones de evaluación y seguimiento de sus acciones y medidas, a excepción de los de Aranda de Duero y Arroyo de la Encomienda, en los que no obstante se prevé la creación de una comisión para ello. Sin embargo, la verificación del cumplimiento de sus objetivos por medio de indicadores, cualitativos o cuantitativos, se prevé en los planes de Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid, Zamora, Aranda de Duero, Laguna de Duero y Medina del Campo, pero no en los de Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de

la Encomienda. Algunos planes han optado por establecer un único indicador de evaluación para cada actuación (Salamanca, Zamora, Aranda de Duero).

(Apartado VI.1.4)

- 14) Los planes de los Ayuntamientos de Ávila, Palencia, Salamanca, Soria, Laguna de Duero y Medina del Campo, contemplan un seguimiento anual que dará lugar a un informe o memoria. Los Ayuntamientos de Burgos, Valladolid y Zamora, contemplan un seguimiento o evaluación continua, pero no definen cuándo se emitirá el informe o memoria de seguimiento.

(Apartado VI.1.4)

- 15) La responsabilidad del seguimiento y evaluación recae en la mayor parte de los planes en el consejo municipal o sectorial de igualdad o de la mujer, o en una comisión de seguimiento y evaluación creada exprofeso. La mayoría de los planes no especifican el responsable de la realización de la evaluación final.

(Apartado VI.1.4)

A.5 SOBRE LA FINANCIACIÓN Y COSTE DE LAS MEDIDAS

- 16) La mayor parte de las entidades ha financiado sus actuaciones en materia de igualdad, tanto con recursos ajenos, entre los que destacan los provenientes del pacto de Estado contra la violencia de género, como con recursos propios. También la Junta de Castilla y León ha concedido subvenciones en esta materia a la mayoría de los ayuntamientos. Destaca el gasto realizado y el coste de las actuaciones llevadas a cabo por los Ayuntamientos Soria, Valladolid, Burgos y Palencia.

(Apartado VI.1.5)

B. SOBRE EL ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE EMPLEADOS PÚBLICOS (INTERNOS)

B.1 SOBRE LA TRAMITACIÓN

- 17) Los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Valladolid, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo, han aprobado, previa negociación colectiva, un plan interno de igualdad para sus empleados públicos, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional séptima.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. No han aprobado este plan interno, en contra de la citada disposición, los Ayuntamientos de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, si bien en los tres casos se han dado pasos para su elaboración.

(Apartado VI.2.1)

- 18) Los planes de todas las entidades, salvo los de León y Palencia, estaban vigentes al inicio de la última legislatura, si bien tan solo los Ayuntamientos de Zamora y Laguna de Duero los aprobaron en dicho momento. El Ayuntamiento de León ha formalizado en abril de 2024 un nuevo plan interno de igualdad y el Ayuntamiento de Palencia tiene en elaboración un nuevo plan.

(Apartado VI.2.1.1)

- 19) En la tramitación de sus planes, todos los ayuntamientos han adoptado un compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la lucha contra la discriminación por razón de sexo. En la mayor parte de las entidades los planes fueron aprobados por el Pleno. En todos los ayuntamientos se ha constituido una Comisión de Igualdad, si bien no en todos ellos este ha sido el órgano encargado de la elaboración del plan.

(Apartado VI.2.1.2)

- 20) Los Ayuntamientos de Salamanca, Zamora, Laguna de Duero y Medina del Campo, han remitido sus planes al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas dependiente de la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional séptima.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por su parte, los Ayuntamientos de Segovia, Valladolid y Arroyo de la Encomienda, remitieron sus planes al Registro de Planes de Igualdad de las empresas (REGCON) y los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León y Palencia no lo hicieron a ninguno de los dos citados registros.

(Apartado VI.2.1.3)

- 21) Todos los ayuntamientos llevaron a cabo medidas de publicidad o difusión de sus planes de diversas formas, o bien se encontraban diseñándolas. Estas formas de publicidad corresponden a las previstas en la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, salvo en los casos de los Ayuntamientos de Burgos y Medina del Campo, en los que la publicidad se ha llevado a cabo por otros medios y de Laguna de Duero, que aún no había publicitado su plan.

(Apartado VI.2.1.3)

B.2 SOBRE LOS DIAGNÓSTICOS PREVIOS

- 22) Todas las entidades han realizado un diagnóstico previo a la elaboración del plan interno, tratándose en la mayor parte de los casos de autodiagnósticos. Tan solo los Ayuntamientos de León y Laguna de Duero contrataron su elaboración.

(Apartado VI.2.2)

- 23) Todos los diagnósticos presentan y analizan la plantilla desagregada por sexo según distintas categorías o clasificaciones y se enfocan a la detección de situaciones de masculinización o infrarrepresentación femenina para su corrección con medidas de acción positiva.

Algunas entidades hacen referencia al principio de presencia equilibrada que, sin embargo, es predicable para órganos selectivos, comisiones y puestos directivos de la Administración.

(Apartado VI.2.2)

- 24) En ningún caso se diagnostican vulneraciones de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la condición de empleado público ni en la carrera y promoción profesional, de conformidad con lo previsto en la normativa de función pública y con la Ley Orgánica de Igualdad, al tratar de algunos de los criterios de actuación de las administraciones sobre aplicación del principio de igualdad en el empleo público. Igualmente, no se diagnostica la vulneración del fundamento de actuación de igualdad de trato entre mujeres y hombres, establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

(Apartado VI.2.2)

- 25) ¹Los diagnósticos de los Ayuntamientos de León, Palencia, Segovia, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina de Campo contienen una referencia expresa a la prevención del acoso sexual y se refieren a protocolos de prevención. No incluyen esta referencia en su diagnóstico, los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, Salamanca, Valladolid y Zamora.

(Apartado VI.2.2)

- 26) En relación con la infrarrepresentación femenina, con carácter general, se observa que la masculinización es mayor en el personal funcionario y el laboral fijo, y la feminización en el personal interino y en el eventual. Por grupos, la preponderancia masculina es más evidente en los grupos C1, C2 y E, y la femenina en el grupo A2. Con carácter general, los servicios de policía y de extinción de incendios son los más masculinizados y los servicios sociales los más feminizados.

¹ Párrafo modificado en virtud de alegaciones.

Como causa predominante de la masculinización a determinados niveles, la mayoría de los diagnósticos se refiere al factor de antigüedad del personal y al rol de género arrastrado de tiempos pretéritos.

(Apartado VI.2.2)

- 27) Todos los diagnósticos coinciden en referirse a la necesidad de potenciar la formación en igualdad y coinciden igualmente en hacer referencia a la promoción del lenguaje inclusivo en los diferentes documentos y convocatorias.

(Apartado VI.2.2)

B.3 SOBRE EL CONTENIDO

- 28) Los planes de todas las entidades establecen objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como estrategias o medidas a adoptar para su consecución, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Las personas o áreas responsables, indicadores y calendario de actuaciones se incluyen en los planes de forma desigual. Con carácter general, los planes recogen las áreas de intervención previstas en la Ley Orgánica de Igualdad. Particularmente, todos incluyen las áreas relacionadas con el acceso al empleo público, promoción profesional, formación y conciliación.

Con carácter general se prevé un protocolo negociado frente al acoso sexual, que comprende lo previsto en el art. 62 de la Ley Orgánica de Igualdad. El Ayuntamiento de Valladolid preveía este protocolo en su anterior plan, pero no en el nuevo; en el Ayuntamiento de Segovia el protocolo se halla en proceso de negociación.

(Apartado VI.2.3)

- 29) Todos los planes confluyen al realizar manifestaciones declarativas de la importancia del principio de igualdad, el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal y del reparto equitativo de responsabilidades, la utilización del lenguaje inclusivo y la sensibilización e impartición de acciones formativas. Algunos planes hacen referencia a la necesidad de integrar en la salud laboral las necesidades de mujeres y hombres.

(Apartado VI.2.3)

- 30) Las medidas o acciones específicas previstas en los planes cumplen con el objetivo de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, evitando cualquier tipo de discriminación, de conformidad con la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. También cumplen con el artículo 51 de la Ley Orgánica de Igualdad, sobre

promoción y fomento del principio de igualdad y de remoción de obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, así como con los artículos 55 y siguientes de esta Ley, sobre medidas de conciliación y formación.

(Apartado VI.2.3)

- 31) Específicamente, las medidas de acción positiva (o de mejora) relacionadas con el acceso, selección y promoción del personal se ajustan al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y a la Ley Orgánica de Igualdad, resultando razonables y proporcionadas, en atención también a lo previsto en el apartado 7 del artículo 6 de la Ley 15/2022.

No obstante, algunas medidas de promoción o acción positiva o de mejora, devienen, atendiendo a la doctrina, en medidas de discriminación positiva cuya ejecución tan solo es posible aplicando un *“juicio de proporcionalidad”*, conforme a la doctrina clásica del Tribunal de Cuentas y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre posibles conflictos entre derechos constitucionales, como son el principio de igualdad y el de no discriminación por razón de sexo del artículo 14 de la Constitución Española, interpretado el primero de ellos en base a la Ley Orgánica de Igualdad.

En este contexto, algunos ayuntamientos prevén medidas de discriminación positiva en la resolución de procesos selectivos o de promoción del personal en casos de empate, así como la ponderación de pruebas físicas y adaptación de baremos con perspectiva de género.

(Apartado VI.2.3)

- 32) Según lo señalado, los Ayuntamientos de Ávila, León, Salamanca, Segovia, Valladolid y Medina del Campo incluyen este tipo de medidas para el desempate de los procedimientos, si bien los Ayuntamientos de Ávila, León, Segovia y Valladolid, se refieren también a la aplicación previa de los criterios legales de desempate, por medio de una prelación de méritos. En todo caso, la aplicación de esta medida, que debe incardinarse en el diagnóstico, debe correr paralela a la ejecución de acciones complementarias de acción positiva, promoción o difusión que reduzcan su vigencia.

(Apartado VI.2.3)

- 33) Por su parte, los Ayuntamientos de Burgos, León, Palencia, Salamanca y Segovia, ponderan pruebas físicas o prevén la revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en caso de impacto negativo de género, cuya razonabilidad y proporcionalidad pasaría por un análisis exhaustivo de los requisitos y capacitación necesarios para el desempeño de este tipo de puestos de trabajo de exigencia física, en virtud de las funciones y tareas que a los mismos se atribuyen.

Sobre ello, el artículo 61.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que los procedimientos de selección deben cuidar especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados.

(Apartado VI.2.3)

- 34) Otras medidas previstas mayoritariamente de fomento de la igualdad en materia de acceso, selección y promoción del personal son las siguientes:
- Principio de presencia equilibrada en órganos de selección, comisiones y personal directivo.
 - Los programas y temarios para pruebas de acceso deben contener la igualdad de género, de acuerdo con el nivel de la plaza.
 - En los procesos de selección se valorarán con mayor puntuación los cursos en materia de igualdad. En algunos casos lo que se estipula es el asignarles una misma puntuación que al resto de cursos.
 - Publicitar las convocatorias de plazas de policía local y bomberos, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.
 - Realizar las adaptaciones necesarias para que ninguna mujer quede excluida de los procesos de selección o promoción, en alguna de sus fases o pruebas, por circunstancia temporal de gestación, parto o cuidado del menor.

(Apartado VI.2.3)

- 35) ²En materia de retribuciones, la mayoría de las entidades no ha detectado riesgos ni ha previsto acciones o medidas concretas. No obstante, el Ayuntamiento de Ávila ha previsto ayudas en forma de gasto social, el Ayuntamiento de Segovia propone homogeneizar los complementos específicos de forma que se produzca la equiparación salarial entre puestos donde se realizan trabajos de igual valor, y el Ayuntamiento de Laguna de Duero, que propone ajustar los valores finales de los puestos para solucionar las desigualdades existentes entre el valor punto del personal laboral y el valor punto de funcionarios.

Además, los Ayuntamientos de León y Segovia han previsto actuar sobre el complemento de productividad, lo que podría resultar en contra de lo previsto en la Ley y el Reglamento de retribuciones.

² Párrafo modificado en virtud de alegaciones

(Apartado VI.2.3)

B.4 SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 36) Todos los ayuntamientos han previsto el seguimiento y evaluación de sus planes y de los objetivos definidos en los mismos, si bien tan solo han efectuado este seguimiento los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, Salamanca, Segovia y Valladolid. Los Ayuntamientos de León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo, no han efectuado el seguimiento y evaluación de su vigente plan. No obstante, el Ayuntamiento de León señala que, si bien no se ha realizado una evaluación formal sobre el contenido del plan, se ha llevado a cabo, con determinados condicionamientos, el seguimiento fáctico del mismo por parte de la sección de políticas de igualdad.

(Apartado VI.2.4)

- 37) Sobre los cinco ayuntamientos que han efectuado seguimiento y evaluación, el de Ávila recoge en una memoria posibles acciones de mejora y el establecimiento de un método de evaluación de cada medida. Los Ayuntamientos de Burgos, Salamanca y Segovia han dado como cumplidas un número aproximado a la mitad del total de las medidas previstas en sus planes y evaluadas, y como cumplidas parcialmente, no cumplidas o en proceso de serlo, al resto. En el Ayuntamiento de Valladolid las medidas evaluadas como cumplidas con respecto al total, han sido mayores que en el resto.

(Apartado VI.2.4)

B.5 SOBRE LA FINANCIACIÓN Y COSTE DE LAS MEDIDAS

- 38) La mayor parte de los ayuntamientos ha financiado con recursos propios las medidas o acciones ejecutadas en 2023. Tan solo los Ayuntamientos de Palencia y León han recibido fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género, destinados a la lucha contra ella.

(Apartado VI.2.5)

C. SOBRE LA COMPROBACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES EXTERNOS

- 39) Los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda han realizado las acciones o medidas previstas en su plan sobre formación en la prevención y eliminación de la violencia de género, con la limitación que constituye la falta de definición de indicadores específicos de evaluación del cumplimiento y a pesar de la ausencia de una temporización de las medidas.

El resto de las entidades también cumple y lleva a cabo las acciones previstas en su plan sobre la violencia de género, si bien con algunas desviaciones en los casos de los Ayuntamientos de Palencia, Salamanca, Zamora y Medina del Campo.

(Apartado VI.3.1)

- 40) A pesar de la falta de definición de indicadores específicos y la ausencia de calendario, los Ayuntamientos de León y Arroyo de la Encomienda realizan las acciones previstas en su plan sobre participación y asociacionismo. En el caso de los Ayuntamientos de Burgos y Miranda de Ebro, las actuaciones se ajustan tan solo parcialmente a las previstas en sus respectivos planes en esta materia.

El resto de los ayuntamientos, a excepción de Medina del Campo, que no ha realizado ninguna de las actuaciones establecidas en su plan, ha llevado a cabo las acciones previstas en esta materia, si bien se producen desviaciones en los casos de Valladolid y Zamora, y faltan indicadores en los casos de Soria y Laguna de Duero.

(Apartado VI.3.1)

D. SOBRE LA COMPROBACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES INTERNOS

- 41) Todos los ayuntamientos han cumplido con el objetivo y medida de formación en materia de igualdad, excepto el de Arroyo de la Encomienda, que no ha realizado ninguna actuación en el ámbito temporal de la fiscalización.

Por su parte, no han llevado a cabo la acción de ninguna manera ni cumplido el objetivo de promoción y difusión de la conciliación de la vida personal y familiar, los Ayuntamientos de Burgos, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo. En los Ayuntamientos de Salamanca y Segovia la medida se encuentra en proceso de realización. León y Laguna de Duero justifican la difusión, si bien esta justificación no se corresponde con los indicadores definidos para medir el cumplimiento del objetivo.

(Apartado VI.3.2)

IV. RECOMENDACIONES

A. SOBRE EL ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD (EXTERNOS)

- 1) El Ayuntamiento de Segovia debería elaborar y aprobar un nuevo plan municipal de igualdad para llevar a cabo sus políticas en esta materia, de conformidad con la competencia atribuida a los ayuntamientos con más de 20.000 habitantes por el artículo 11 de la Ley 1/2003, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

Los Ayuntamientos de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda deberían fijar la duración de sus planes, a efectos de revisar y adaptar periódicamente sus medidas y políticas de igualdad a las circunstancias cambiantes.

- 2) Los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Segovia, Valladolid, Zamora, Miranda de Ebro, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo, deberían fijar en su plan municipal un calendario de actuaciones con plazos específicos para ejecutar las medidas previstas en el mismo.

A su vez, los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda, deberían, como forma de evaluación, definir indicadores, cualitativos o cuantitativos, de cumplimiento de los objetivos y acciones previstos en su plan.

B. SOBRE EL ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE EMPLEADOS PÚBLICOS (INTERNOS)

- 3) Los Ayuntamientos de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, deben aprobar un plan interno de igualdad para sus empleados que establezca 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.
- 4) Los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León y Palencia deben remitir sus planes de igualdad al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas. También deben remitir sus planes a este registro los Ayuntamientos de Segovia, Valladolid y Arroyo de la Encomienda, a pesar de que los enviaron al registro de planes de las empresas.
- 5) Los Ayuntamientos de Burgos, Laguna de Duero y Medina del Campo, deberían dar publicidad a sus planes internos de igualdad de la forma prevista en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- 6) En caso de empate entre candidatos en la resolución de procesos selectivos o de promoción del personal, los Ayuntamientos de Salamanca y Medina del Campo deben prever que las convocatorias se remitan a los criterios legales y objetivos de desempate legalmente establecidos y deben aplicar otro tipo de acciones positivas, antes de adoptar medidas de discriminación positiva en favor de uno de los sexos.

- 7) Los ayuntamientos deben realizar un análisis exhaustivo de los requisitos y capacitación necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo, en virtud de las funciones y tareas atribuidas a los mismos, a efectos de que la ponderación de pruebas físicas y adaptación de baremos con perspectiva de género resulten razonables y proporcionadas.
- 8) Los Ayuntamientos de León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo, deberían realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos previstos en sus planes internos con la periodicidad establecida.

C. SOBRE LA COMPROBACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES

- 9) Los Ayuntamientos de Palencia, Salamanca, Zamora y Medina del Campo deberían llevar a cabo las acciones o medidas sobre formación en la prevención y eliminación de la violencia de género conforme a su previsión en el plan municipal.

También en materia de participación ciudadana y asociacionismo, los Ayuntamientos de Burgos, Soria, Valladolid, Zamora, Miranda de Ebro y Laguna de Duero, deberían cumplir sin desviaciones con lo previsto en su plan municipal. Por su parte, el Ayuntamiento de Medina del Campo debe realizar las acciones programadas en esta materia.

- 10) El Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda debería cumplir con su objetivo de impartir formación en materia de igualdad y los de Burgos, León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo, con su objetivo de difundir entre su personal el conocimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, debiéndose verificar el cumplimiento de estas acciones a través de los indicadores definidos.

V. OPINIÓN

Como resultado de la fiscalización efectuada, con el alcance señalado en el apartado II, se emite la opinión siguiente:

Los ayuntamientos fiscalizados han cumplido con su competencia legalmente atribuida sobre promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y lucha contra la violencia de género, utilizando como instrumentos de actuación los planes municipales de igualdad de oportunidades. (Conclusión 1)

Asimismo, mayoritariamente, los ayuntamientos han cumplido con su obligación de aprobar un plan de igualdad de los empleados públicos, como compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la lucha contra la discriminación por razón de sexo. En los Ayuntamientos de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, en los que no se ha aprobado este plan en el ámbito temporal de la fiscalización, el mismo se halla en fase de tramitación. Con carácter general, se han cumplido los requisitos de registro de los planes, excepto los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León y Palencia, así como de su publicidad, salvo el Ayuntamiento de Laguna de Duero. Su contenido se ajusta, con carácter general, a la normativa básica reguladora de la función pública y a la ley orgánica de igualdad.

(Conclusión 17, 20, 21, 30 y 31)

Todos los ayuntamientos han previsto el seguimiento y evaluación de sus planes y de los objetivos definidos en los mismos, si bien no lo han efectuado los Ayuntamientos de León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo.

(Conclusión 36)

VI. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

En el siguiente cuadro se presenta la estructura orgánica de cada una de las entidades para la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia de género:

Cuadro 1: Estructura orgánica para la Igualdad

Ayuntamiento	Área/Servicio	Concejalía/Órgano	Agente de Igualdad
Ávila	Área de Igualdad y Violencia de Género	Tenencia de Alcaldía de Servicios Sociales, Cohesión Social, Igualdad, Accesibilidad, Mayores, Juventud e Infancia	Sí
Burgos	Área de la Mujer	Sección de Juventud, Mujer y Empleo de la Gerencia municipal de Servicios Sociales	Sí
León	Área de Cohesión Social e Igualdad	Concejalía de Educación, Turismo e Igualdad	Sí
Palencia	Bienestar social, participación ciudadana y barrios	Concejalía de Igualdad	Sí
Salamanca	Área de Bienestar Social - Servicio Mujer, Empleo e Igualdad de Oportunidades	Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades.	Sí
Segovia	-	Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad	Sí
Soria	Área de Igualdad Social	Concejalía de Igualdad Social	Sí
Valladolid	Servicio de Igualdad y Juventud	Concejalía de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales	Sí
Zamora	Área de Igualdad	Concejalía de Asuntos Sociales	No
Aranda de Duero	Servicio de Igualdad y Mujer	Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad, Participación Ciudadana y Barrios	No
Miranda de Ebro	-	Concejalía de Igualdad y Consumo.	Sí
Arroyo de la Encomienda	Servicio de Recursos Humanos y Sección de Bienestar Social y Sanidad	Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades	No
Laguna de Duero	Área de Igualdad	Concejalía de Servicios Sociales	Sí
Medina del Campo	Servicio Municipal de igualdad	Concejalía de Mujer, Integración e Igualdad	Sí

Se observa la organización por concejalías y áreas. La mayor parte de las entidades incardinan las políticas y la promoción de la igualdad a través de áreas o servicios específicos, como es el caso de Ávila, Burgos, León, Salamanca, Soria, Valladolid, Zamora, Aranda de Duero, Laguna de Duero y Medina del Campo. El resto desarrollan estas actuaciones a través de secciones, negociados u otras estructuras organizativas inferiores, encuadradas predominantemente en áreas o servicios que ostentan otras competencias de índole social. A nivel de concejalías, mayoritariamente, la igualdad se

engloba junto a otros servicios sociales, de empleo, juventud, educación, turismo, personas mayores y familia.

Complementariamente, el cuadro anterior presenta la información de las entidades que cuentan entre su personal con un agente de igualdad, como personal técnico especializado en la implementación de la política de igualdad de oportunidades y el asesoramiento en la integración institucional de la perspectiva de género. Se trata de una figura recomendada por las diferentes guías, especialmente para los pequeños municipios, ya que no tendrían la posibilidad de contar con estructuras o unidades superiores para la igualdad.

VI.1. ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (EXTERNOS)

VI.1.1. TRAMITACIÓN DE LOS PLANES

VI.1.1.1. Aprobación y vigencia de los planes

Dado que no existe en el ámbito de los planes de igualdad externos municipales normativa que regule su contenido ni su elaboración, se sigue con carácter orientativo la Guía para elaborar Planes locales de igualdad entre mujeres y hombres de la Federación Española de Municipios y Provincias (Guía de la FEMP).

La FEMP recomienda que sea el Pleno el órgano encargado de la aprobación de los planes municipales, si bien podrá aprobarse por otro órgano.

De acuerdo con el art. 15 de la LOI, el art. 25 de la LRBRL y el art. 11 de la Ley 1/2003, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, todos los ayuntamientos incluidos en el ámbito subjetivo de la fiscalización han aprobado un plan de igualdad municipal como instrumento de actuación para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como para la lucha contra la violencia de género. Los planes se han aprobado en el intervalo comprendido entre los años 2016 y 2023, a excepción de Arroyo de la Encomienda, donde el plan se aprobó en 2009.

Exceptuando Arroyo de la Encomienda, para el que su plan de 2009 ha sido el primero, el resto de los ayuntamientos aprobaron planes con anterioridad a los aprobados en el intervalo señalado, tanto relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como planes contra la violencia de género.

En el siguiente cuadro puede verse la información de referencia:

Cuadro 2: Información general sobre la aprobación y vigencia de los planes municipales de igualdad

Ayuntamiento	Plan Aprobado	Fecha Aprobación	Duración	Vigencia en 2023	Prórroga prevista
Ávila	I Plan municipal de igualdad de género y contra la violencia machista	28/12/2017	6 años	Sí	No
Burgos	I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género	11/11/2016	5 años	Sí	Sí
León	V Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio de León	30/07/2017	6 años	Sí	No
Palencia	III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género del Ayuntamiento de Palencia	16/02/2023	4 años	Sí	No
Salamanca	III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Salamanca	04/05/2018	4 años	No	No
Segovia	IV Plan municipal de igualdad de Segovia	02/02/2018	4 años	No	No
Soria	III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la ciudad de Soria	17/02/2022	4 años	Sí	No
Valladolid	VI Plan municipal integral de igualdad y contra la violencia de género	26/05/2021	Hasta 2025	Sí	Sí
Zamora	III Plan municipal de igualdad	30/04/2019	No consta	Sí	No
Aranda de Duero	III Plan municipal de igualdad	30/03/2023	4 años	Sí	No
Miranda de Ebro	III Plan para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Miranda de Ebro	04/04/2019	No consta	Sí	No
Arroyo de la Encomienda	I Plan de igualdad	04/03/2009	No consta	Sí	No
Laguna de Duero	II Plan de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género de Laguna de Duero	18/10/2018	2019-2020	No	No
Medina del Campo	III Plan municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género	24/02/2021	4 años	Sí	Sí

Como se observa, atendiendo a la duración prevista en los planes, no se encontrarían en vigor, esto es, vigentes en 2023, los de Salamanca, Segovia y Laguna de Duero. En el caso de Salamanca, según la información facilitada a la finalización de los trabajos de campo para la emisión del presente informe, se está trabajando en la elaboración del IV Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Salamanca y se ha manifestado que, aunque en 2023 el plan no se encontraba

vigente y no se preveía expresamente su prórroga, ha habido una continuidad de las medidas recogidas en el mismo. El Ayuntamiento de Segovia ha manifestado que no se pretenden realizar más planes de igualdad, ya que el equipo técnico de igualdad del ayuntamiento nace con el propósito de ser más eficiente y eficaz en la integración de la perspectiva de género a nivel interno y externo y ser un ente estable y continuo en el tiempo. No obstante, se ha procedido también al análisis del plan del Ayuntamiento de Segovia. En el caso de Laguna de Duero, a pesar de que el plan no prevé expresamente prórroga, el ayuntamiento considera tácitamente esta prórroga hasta la elaboración del III Plan de Igualdad.

El Ayuntamientos de Ávila, cuyo plan finaliza en 2023 y no prevé prórroga, ha señalado que en 2024 está prevista la elaboración y puesta en marcha del II Plan Municipal. El Ayuntamiento de León, cuyo plan finaliza también en 2023 y tampoco prevé prórroga, ha manifestado que de facto se siguen ejecutando las medidas previstas en el mismo.

No se ha contemplado una duración específica en los planes de los Ayuntamientos de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo. Zamora prevé la elaboración de un nuevo plan en 2026.

En cuanto a la prórroga de los planes, tan solo se contempla expresamente en los de Burgos, Valladolid y Medina del Campo.

VI.1.1.2. Aspectos de la tramitación

Según la Guía de la FEMP, una vez realizado un diagnóstico y determinadas las prioridades coherentes con la política municipal, los responsables políticos deben encargar al personal técnico la elaboración del plan. En algunos casos se realiza únicamente con medios propios y en otros se requiere la colaboración de equipos externos, de tal forma que el objetivo es concretar en un documento el plan y la política de igualdad del ayuntamiento.

El resultado del análisis de la tramitación de los planes en los diferentes ayuntamientos se plasma en el siguiente cuadro:

Cuadro 3: Aspectos de la tramitación de los planes

Ayuntamiento	Compromiso Institucional	Órgano elaboración	Órgano de aprobación	Publicación	Publicidad/Difusión
Ávila	Sí	Área de Igualdad y violencia de género	Pleno	BOP 4/05/2018	Web municipal y redes sociales
Burgos	Sí	Equipo técnico del área de la mujer, sección de juventud, mujer y empleo de la Gerencia municipal de Servicios Sociales	Pleno	BOP 12/12/2016	Web municipal, Gerencia de Servicios sociales, rueda prensa y redes sociales
León	Sí	Concejalía Igualdad, Comisión técnica de Igualdad	Junta de Gobierno	No	Web municipal
Palencia	Sí	Grupo Motor	Pleno	BOP 15/05/2023	Web municipal
Salamanca	Sí	Grupo de trabajo formado al efecto	Pleno	No	Web municipal, distribución ejemplares organismos y asociaciones
Segovia	Sí	Concejalía de Servicios Sociales e Igualdad	Pleno	No	Web municipal
Soria	Sí	Concejalía de Igualdad junto a Consultora externa	Pleno	BOP 11/03/2022	Web municipal, medios de comunicación, redes sociales, distribución folleto en papel en dependencias municipales y centros de interés
Valladolid	Sí	Servicio de igualdad y juventud	Junta de Gobierno	No	Web municipal, medios de comunicación, redes sociales y presentación pública
Zamora	Sí	Concejalía de Igualdad	Pleno	BOP 27/05/2017	Web municipal, medios de comunicación y redes sociales
Aranda de Duero	Sí	Concejalía de acción social, familia e igualdad de oportunidades	Pleno	No	Web municipal, asociaciones de mujeres, vecinales y medios de difusión locales
Miranda de Ebro	Sí	Concejalía de Igualdad	Junta de Gobierno	No	Web municipal y prensa
Arroyo de la Encomienda	Sí	Empresa externa a través de contrato menor	Alcalde	No	Tablón anuncios del ayuntamiento
Laguna de Duero	Sí	Concejalía de Servicios Sociales	Pleno	No	Tablón de anuncios del ayuntamiento, grupos de trabajo y centros escolares
Medina del Campo	Sí	Servicio Municipal de Igualdad	Pleno	BOP 7/04/2021	Medios de comunicación locales, redes sociales y cartelería

Existe un compromiso institucional por parte de los gobiernos locales de todos los ayuntamientos en poner en marcha las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. La elaboración de los planes de igualdad recae sobre diferentes áreas, concejalías, servicios, e incluso grupos de trabajo. Los Ayuntamientos de Ávila, León, Palencia y Aranda de Duero señalan haber consultado o colaborado con los respectivos Consejos Municipales (de igualdad de género o de la mujer). El Ayuntamiento de Soria manifiesta haber contado con una consultora y el de Arroyo de la Encomienda encargó la elaboración del plan utilizando la figura de contrato menor.

En la mayoría de los ayuntamientos el plan es aprobado por el Pleno, a excepción de los de León, Valladolid y Miranda de Ebro, donde se aprueba por la Junta de Gobierno, y el Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda, donde se aprueba mediante resolución de alcaldía.

Seis entidades han publicado su plan en el boletín oficial de la provincia y todas le han dado difusión por diversos medios. La Web del ayuntamiento ha sido el medio de divulgación más utilizado por la mayoría de ellos, salvo los Ayuntamientos de Arroyo de la Encomienda y Laguna de Duero, que dieron publicidad a través del tablón de anuncios municipal.

Considerando que el art. 6.2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece que las AA. PP. deben publicar sus planes o programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos, y que el art. 5.4 de esta misma Ley señala que la información sujeta a las obligaciones de transparencia será publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web, de una manera clara, estructurada, entendible y reutilizable, puede considerarse que las entidades han dado publicidad a sus planes en las formas previstas en la Ley 19/2013.

VI.1.2. DIAGNÓSTICOS PREVIOS

Según la Guía de la FEMP, con carácter previo a la elaboración de los planes es necesaria una fase de investigación y diagnóstico para poder averiguar la situación de la igualdad en esa localidad concreta y posteriormente es necesaria la obtención de un diagnóstico para permitir lo siguiente:

- Identificar necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora.
- Definir la lista de prioridades y de los objetivos.
- Examinar posibles estrategias de actuación.
- Analizar las contingencias de cada estrategia.

Asimismo, hay que tener en cuenta que el diagnóstico tiene sentido cuando sirve para definir actuaciones que mejoren la realidad existente, y que esta realidad es

cambiante, de modo que el diagnóstico es un punto de partida en un momento determinado y debe ser actualizado de forma permanente.

Según la información facilitada, el siguiente cuadro muestra la existencia de diagnóstico en los diferentes ayuntamientos, su inclusión en los diferentes planes de igualdad, así como los encargados de su elaboración:

Cuadro 4: Aspectos de la tramitación de los diagnósticos

Ayuntamiento	Diagnóstico	Contrato externo	Órgano de elaboración	Coste (€)	Inclusión en el Plan
Ávila	Sí	No	Área de igualdad municipal y colaboración de las diferentes entidades integradas en el Consejo Municipal por la igualdad de género	-	Sí
Burgos	Sí	No	Área de la Mujer: Agente de igualdad, Técnica Jurídica y Psicóloga	-	Sí
León	Sí	Sí	Contrato externo	10.900,00	No
Palencia	Sí	No	Concejalía de la Mujer (personal técnico), Plataforma de participación ciudadana y Grupo Motor	-	Sí
Salamanca	Sí	Sí	Grupo de trabajo del Ayuntamiento y empresa externa	3.267,00	No
Segovia	Sí	No consta	No consta	-	Sí
Soria	Sí	Sí	Contrato externo	13.200,00	Sí
Valladolid	Sí	No	Personal del servicio de igualdad y juventud	-	Sí
Zamora	Sí	No	Técnicos de igualdad (agentes de igualdad)	-	Sí
Aranda de Duero	Sí	Sí	Contrato externo	7.078,50	Sí
Miranda de Ebro	Sí	No	Personal técnico del Ayuntamiento	-	Sí
Arroyo de la Encomienda	No	-	-	-	-
Laguna de Duero	Sí	No	Agente de Igualdad	-	Sí
Medina del Campo	Sí	Sí	Contrato externo	5.868,50	No

Todos los ayuntamientos realizan para la elaboración del plan de igualdad un diagnóstico previo, excepto el de Arroyo de la Encomienda. Cinco de los catorce ayuntamientos analizados han contratado su realización, con un coste que oscila entre los 3.267 € del Ayuntamiento de Salamanca y los 13.200 € del Ayuntamiento de Soria.

Sobre las comprobaciones realizadas de los diferentes diagnósticos, puede destacarse lo siguiente:

- El diagnóstico se integra en los diferentes planes excepto en los de los Ayuntamientos de León, Salamanca y Medina del Campo, en los que figura en un documento aparte. El Ayuntamiento de Soria incluye directamente en el plan las conclusiones del diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Todos los diagnósticos analizan aspectos demográficos de cada ciudad, así como la educación y el empleo. Salvo en el caso de Zamora, que cuenta con su propio plan contra la violencia de género, en el resto de los diagnósticos se incluyen datos al respecto. Entre otros aspectos que analizan diferentes planes están la participación social, la conciliación, las situaciones de especial vulnerabilidad de las mujeres, el colectivo LGTBIQ+ y la salud y la conciliación.
- Todos los diagnósticos recopilan datos, tanto cuantitativos como cualitativos, fundamentalmente a través de la revisión y explotación estadística de diferentes fuentes de datos, como el INE, la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León o el Ministerio de Educación y Formación profesional. En el caso de la violencia de género, se tienen en cuenta los datos aportados por la Delegación del Gobierno ofrecidos por el CGPJ. También se utilizan datos de fuentes propias obtenidos de los correspondientes padrones, de los observatorios locales o mediante la realización de entrevistas a distintas áreas municipales y asociativas o encuestas como la Encuesta de usos del tiempo, mencionada en el diagnóstico de Soria (si bien no está actualizada desde 2010) o la Encuesta de igualdad realizada por Ávila. No obstante, hay gran disparidad, tanto en la profusión de datos en los diferentes diagnósticos como en su tratamiento.
- Los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Salamanca, Valladolid, Zamora, Laguna de Duero y Medina del Campo ponen de manifiesto expresamente en sus planes que los diagnósticos parten de las evaluaciones de los planes precedentes o tienen en cuenta los resultados de estos.
- Los Ayuntamientos de Burgos, León, Palencia, Segovia, Soria, Valladolid, Aranda de Duero, Medina del Campo, Laguna de Duero y Miranda de Ebro, incluyen en su diagnóstico un apartado separado de conclusiones, si bien, en algunos casos solo se incluyen conclusiones de aspectos concretos.
- El plan del Ayuntamiento de Ávila no tiene un apartado de conclusiones, pero señala la inclusión en el mismo de un análisis sociodemográfico somero, dirigido a entender las líneas de trabajo propuestas. En el plan de Miranda de Ebro se incluyen brevemente datos sobre población, empleo y violencia de género, señalando alguna conclusión

sobre empleo femenino. El diagnóstico del Ayuntamiento de Salamanca analiza de forma exhaustiva datos de población, mercado de trabajo, conciliación, educación, violencia de género, etc., si bien no contiene un apartado específico de conclusiones.

- Se produce una cierta correspondencia entre las partes de análisis del diagnóstico y las áreas o ejes de los planes, la cual se analizará en el apartado VI.1.3 del presente informe, relativo al contenido de estos.

En el siguiente cuadro puede verse el contenido de los diagnósticos en cuanto a las áreas afectadas, las fuentes de información y la existencia en ellos de conclusiones:

Cuadro 5: Información sobre el contenido y áreas de los diagnósticos

Ayuntamiento	Áreas	Fuentes	Conclusiones
Ávila	Población	Propias (padrón, otras), INE	No hay un apartado de conclusiones.
	Educación	Propia	
	Empleo	Observatorio local de empleo	
	Participación	Propia mediante recogida de datos (de grupos sindicales), encuesta de igualdad	
	Violencia de género	Subdelegación del gobierno, datos del CGPJ	
Burgos	Población	INE, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y consulta a agentes sociales y asociaciones	Conclusiones sobre datos demográficos, de empleo y violencia de género.
	Educación, empleo y conciliación		
	Violencia de género	Datos del CGPJ	
León	Datos demográficos	Padrón municipal	Conclusiones de cada una de las partes del diagnóstico.
	Mapa socioeconómico	Elaboración propia a partir del SEPE y del Instituto leonés de desarrollo económico, formación y empleo	
	Políticas de igualdad	Área de mujer y área de policía local	
	Educación	Área de educación y área de bibliotecas	
	Participación	Área de participación ciudadana, de juventud, deportes y consumo	
	Conciliación y corresponsabilidad	INE, área de transportes	
	Bienestar social	Área bienestar social	
Palencia	Demografía	INE	Conclusiones globales.
	Empleo	INE	
	Educación	Ministerio de educación y Formación Profesional	
	Violencia de género	Delegación del gobierno contra la violencia de género, ofrecidos por el CGPJ y Sistema de seguimiento de la Violencia de género VIOGEN	
	Mujeres en situación especial	Datos propios, datos de la gerencia de Servicios Sociales de CyL	
	Colectivo LGTBIQ+	Observatorio de LGTBIQ+ fobia de la Comunidad de Madrid	
	Participación	INE	
	Conciliación	INE	
	Salud	INE	

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Áreas	Fuentes	Conclusiones
Salamanca	Demografía	INE, Observatorio Urbano del Ayto. y M.º de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	No hay un apartado de conclusiones.
	Mercado de trabajo	INE, SEPE y elaboración propia	
	Conciliación	Elaboración propia, estadísticas de la Seguridad Social, Fundación Salamanca Ciudad y Saber, INE, Encuesta de empleo del tiempo del INE	
	Salud	INE, IMSERSO, encuesta nacional de salud del M.º de Sanidad y SACYL	
	Violencia de género	Estadísticas del M.º de Igualdad, Asociación ADAVAS y asociación Plaza Mayor	
	Composición de los hogares	INE: Censo de población y viviendas	
	Educación	M.º de Educación, cultura y deporte e INE	
	Participación	Fuentes propias	
Segovia	Demografía	Estadística y gestión padronal	Concluye con un análisis DAFO señalando las debilidades y amenazas, las oportunidades y fortalezas.
	Empleo	CCOO a partir de datos INE, Sistema de información de los Servicios Públicos de empleo (SISPE)	
	Cultura	Concejalía de Cultura	
	Deportes	Concejalía de Deportes	
	Salud	JCyL; servicios sociales municipales.	
	Educación	Concejalía de Juventud. Estadística y Gestión Municipal	
	Juventud	INE	
	Colectivos vulnerables	Estadística y gestión padronal. SISPE	
	Participación	Registro municipal de asociaciones y entidades ciudadanas	
	Violencia de género	Concejalía de juventud. Fundación ANAR. Ministerio de Sanidad	
	LGTBI	Concejalía de juventud	
Soria	Demografía	No se citan	El plan incluye las conclusiones del Diagnóstico.
	Mundo laboral y actividad económica		
	Educación		
	Nivel de calidad y condiciones de vida (engloba comunicaciones, salud, instalaciones deportivas, criminalidad y datos de VIOGEN)	Encuesta de usos del tiempo	
Valladolid	Demografía	INE, elaboración propia con datos del INE y padrón	Conclusiones sobre igualdad y violencia de género.
	Educación, salud, empleo, ocio y tiempo libre	Consejería Educación JCyL, M.º de ciencia, innovación y universidades, encuesta nacional de salud, Encuesta de población activa del INE, servicio público de empleo estatal	
	Mujeres en situación especial vulnerabilidad	Encuesta de condiciones de vida del INE. Gerencia de servicios sociales JCyL, sistema autonómico de información sobre toxicomanías y datos propios.	
	Asociacionismo	Datos propios e Instituto de la mujer	
	Violencia de género	Elaboración propia a partir de datos del M.º de Igualdad y delegación del gobierno para la VIOGEN y el servicio de la policía local	
Zamora	Demografía	Padrón municipal, observatorio urbano del Ayto. e INE	No hay un apartado de conclusiones.
	Educación	Consejería Educación JCyL	
	Empleo, conciliación, ocio	Servicio municipal de empleo e INE	

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Áreas	Fuentes	Conclusiones
Aranda de Duero	Situación socioeconómica, empleo	INE, Servicio Público de empleo estatal y foro ciudad	Conclusiones sobre situación socioeconómica y demográfica.
	Población	INE y foro ciudad	
	Participación social	Elaboración propia	
	Violencia de género	Ministerio de igualdad y estadística CyL	
	Otros indicadores	Estadística Castilla y León	
Laguna de Duero	Demografía, situación socioeconómica	Padrón municipal, datos del programa de inclusión social y elaboración propia a partir de datos del SEPE	Conclusiones en relación con el Programa de inclusión social (empleo) y respecto a los servicios sociales.
Medina del Campo	Datos demográficos	Elaboración propia a partir del padrón	Conclusiones con propuesta de acciones.
	Empleo y formación	Servicio de empleo estatal (SEPE), Consejería de Educación y Dirección General de Estadística JCyL	
	Participación social	No se citan	
	Violencia de género	Fuentes propias	
Miranda de Ebro	Población, empleo	Servicio de empleo JCyL	Conclusiones sobre empleo.
	Violencia de género	CEAS, CGPJ y Delegación del Gobierno	

Con carácter general, las conclusiones comunes a los diagnósticos son las siguientes:

- Población envejecida, con un mayor número de mujeres mayores que viven solas.
- Desigualdad en el empleo. Dificultad para conciliar la vida familiar y personal.
- Existencia de una brecha de género entre quienes no tienen estudios.
- Escasa participación de las mujeres en la esfera pública y en puestos de responsabilidad.

VI.1.3. CONTENIDO DE LOS PLANES

Dada la ausencia de normativa que regule expresamente el contenido de los planes municipales de igualdad, se puede tomar como referencia, por una parte, el PEIEMH (2022-2025) estatal, y, por otra, y más concretamente, el Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025 de la Junta de Castilla y León, teniendo en cuenta en este último caso que los planes de las entidades fiscalizadas, de conformidad con el art. 11 de la Ley 1/2003, deben asegurar la coherencia y complementariedad de su desarrollo con los Planes Generales de Castilla y León.

Por lo que se refiere al PEIEMH (2022-2025) elaborado por el M.º de Igualdad, se define como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales necesarios para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Además de establecer una serie de principios orientadores que deben regir la actuación de los poderes públicos (transparencia, sostenibilidad, etc.), cuenta con

cuatro grandes ejes de intervención que lo vertebran, cada uno de ellos con un objetivo estratégico. Estos ejes son:

- Buen Gobierno.
- Economía para la vida y reparto justo de la riqueza.
- Garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- Derechos efectivos para las mujeres.

Estos cuatro ejes se concretan en 20 líneas de trabajo con 49 objetivos específicos y 141 objetivos operativos. Por cada uno de estos últimos, se contienen unas medidas concretas, siendo un total de 676 medidas, en las que se indica el ministerio y el departamento, unidad u organismo adscrito responsable de su desarrollo. Por último, el plan estratégico contiene indicadores para dar cuenta de su realización y de los resultados e impacto de su puesta en marcha. Los indicadores son de tres tipos: de impacto, en relación con los objetivos estratégicos, de resultados, en relación con los objetivos específicos y de realización, relativos a los objetivos operativos.

Por su parte, el PEIG 2022-2025 de la Junta de Castilla y León, parte de dos finalidades básicas, sirviendo de documento de referencia tanto para el impulso, coordinación y financiación de actuaciones que tengan impactos reales en el nivel de igualdad de género en Castilla y León, como para la promoción de una cultura de igualdad, libre de violencia de género.

El Plan incluye una serie de principios rectores y unos principios operativos que van a definir los objetivos y retos en materia de igualdad, y determina siete áreas estratégicas:

- Política institucional y promoción de la participación.
- Empleo, promoción profesional y corresponsabilidad.
- Promoción de la igualdad e innovación en el medio rural.
- Educación, comunicación y cultura de la igualdad.
- Bienestar, salud y calidad de vida.
- Prevención de la violencia y promoción de la convivencia en igualdad y tecnología.
- Sociedad del conocimiento para la igualdad de oportunidades.

Cada una de las áreas cuenta con uno o varios objetivos estratégicos los cuales vinculan a cada consejería y su ámbito competencial y establecen los cambios que se espera conseguir para lograr la igualdad de género. Para la consecución de dichos objetivos estratégicos se despliegan unos retos y actuaciones que se determinan por cada

una de las Consejerías implicadas, en un marco temporal anual. El Plan prevé que el seguimiento anual del plan se realice a través de un sistema de indicadores, si bien estos no figuran en el Plan.

En cuanto al contenido de los planes municipales analizados, los mismos contemplan una serie de principios rectores que marcan la política de igualdad municipal y el diseño de sus objetivos y acciones. Entre ellos, se pueden destacar los principios de transversalidad (de modo que la perspectiva de género forme parte de toda la gestión de políticas públicas), participación social (de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad), colaboración, cooperación y coordinación (tanto a nivel interno como externo en la relación con las diferentes AA. PP.), autonomía y empoderamiento de las mujeres.

Todos los planes organizan sus medidas y acciones a través de varias áreas, ejes o líneas estratégicas de actuación, muchas de las cuales tienen correspondencia con las materias que se han abordado en los diferentes diagnósticos. En el Anexo 1 pueden verse estas áreas, ejes o líneas, entre las que destacan las de educación, empleo, participación o lucha contra la violencia de género, así como los principios rectores de cada plan a los que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

Dentro de cada una de esas áreas o ejes, todos los planes han definido unos objetivos generales a partir de los cuales se desarrollarán unos objetivos específicos y un conjunto de medidas o acciones para la consecución de estos, incluyendo, en su caso, las referencias a las personas responsables, indicadores, criterios de seguimiento y calendario de actuaciones. El plan de Zamora únicamente trata de objetivos estratégicos, sin diferenciar entre objetivos generales y específicos, al igual que los planes de Miranda de Ebro y Medina del Campo, que únicamente tratan de objetivos, sin distinción. El plan de Segovia desarrolla sus ejes estratégicos en objetivos específicos, sin contemplar objetivos generales. El plan de Arroyo de la Encomienda establece unos objetivos generales e incluye dentro de cada área sus objetivos específicos.

Todos los planes incluyen medidas y acciones a adoptar para la consecución de los objetivos marcados; sin embargo, no todos los planes señalan las áreas o concejalías responsables de la ejecución de dichas medidas, ni todos establecen indicadores para medir su cumplimiento, como se concretará y analizará en el siguiente apartado, al tratar del seguimiento y evaluación de los planes.

Si bien, según la información facilitada, todos los ayuntamientos, a excepción de León, Zamora y Miranda de Ebro, han fijado un calendario de actuaciones, tan solo Palencia, Soria, Aranda de Duero y Medina del Campo lo recogen expresamente en su plan. En el caso del Ayuntamiento de Salamanca no se ha establecido expresamente un calendario, pero muchos de sus indicadores se definen con referencia a un plazo de ejecución de las correspondientes actuaciones, por lo que puede considerarse que existe una definición del ámbito temporal de las medidas. En el plan de Zamora se señala que habrá programaciones anuales de ejecución elaboradas por la Concejalía de Igualdad, que desarrollarán los objetivos y medidas que se realizarán durante el correspondiente año natural, pero no se establece expresamente un calendario de actuaciones. En el resto de

los planes no figura nada al respecto, de modo que las acciones habrán de ejecutarse en todo caso, a lo largo del periodo de vigencia del plan.

De acuerdo con todo lo anterior, se presenta en el siguiente cuadro el contenido de los planes municipales de igualdad:

Cuadro 6: Aspectos del contenido de los planes

Ayuntamiento	Ejes, áreas, líneas estratégicas	Objetivos Generales	Objetivos específicos	Acciones/ Medidas por objetivos	Personas/ áreas responsables	Indicador	Calendario de actuaciones
Ávila	4 ejes	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Burgos	7 áreas	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
León	6 ejes	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Palencia	6 líneas estratégicas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Salamanca	8 líneas estratégicas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Segovia	5 áreas	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Soria	13 áreas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Valladolid	8 líneas estratégicas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Zamora	6 áreas	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Aranda de Duero	9 áreas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Miranda de Ebro	5 áreas	Sí	No	Sí	Sí	No	No
Arroyo de la Encomienda	8 áreas	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Laguna de Duero	6 áreas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Medina del Campo	6 áreas	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí

El objetivo general común es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo y erradicar cualquier tipo de violencia contra las mujeres, destacando los siguientes objetivos comunes a todos ellos:

- Promover y fomentar el reconocimiento social e institucional de la realidad diferenciada entre hombres y mujeres y la posición de desventaja de la que parten las mujeres.
- Introducir la perspectiva de género en la Admón. Local y en la Sociedad Local.

- Implicar a todas las áreas del ayuntamiento en el desarrollo de políticas y medidas de igualdad, así como la participación de distintos agentes sociales en el diseño y aplicación de medidas a favor de la igualdad.
- Visibilizar y contemplar las necesidades, realidades, derechos, capacidades y aspiraciones tanto de las mujeres como de los hombres.
- Establecer las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación.
- Impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad.

Por su parte, las acciones o medidas específicas se encuadran en cada una de las áreas o ejes de actuación de los planes, entre las que ya se han destacado las de educación, empleo, participación y lucha contra la violencia de género. A continuación, se presenta una descripción de las medidas comúnmente previstas en estas áreas:

- En materia de educación, destacan las charlas y formación en la comunidad educativa, la promoción del deporte femenino o las actividades o cursos deportivos dirigidos especialmente a mujeres mayores.
- En empleo, adquiere relieve la realización de estudios que evalúen el impacto de la conciliación en la vida laboral de las mujeres, las campañas de sensibilización al respecto dirigidas al tejido empresarial, el apoyo de medidas que fomentan el autoempleo femenino e impulso de la iniciativa empresarial, cursos formativos que permitan adquirir competencias profesionales a las mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas, así como la orientación laboral y búsqueda de empleo.
- En relación con la participación, son destacables las medidas sobre el asociacionismo ciudadano a favor de la igualdad de oportunidades, en forma de apoyo y subvenciones, el fomento de la participación de las mujeres mayores en programas y actividades sobre envejecimiento activo, la cesión de espacios municipales, conmemoración del día internacional de la mujer y día internacional contra la violencia hacia las mujeres, potenciación de actividades culturales relacionadas con la producción artística en las que se destaque el valor de las aportaciones de las mujeres, el reconocimiento o concesión de premios, así como el incremento de la presencia de mujeres en las programaciones artísticas y culturales del municipio.
- En materia de lucha y prevención de la violencia de género, destacan las acciones de formación, asesoramiento, divulgación de guías, tramitación de ayudas, información (casa de la mujer), atención a las mujeres desde los servicios sociales y la policía local, puntos violetas municipales de atención, consejos/centros municipales de la mujer, casas de acogida, así como la colaboración con la JCyL y organismos y entidades que actúan contra la violencia de género.

La impartición de cursos de formación y talleres, como formas de sensibilización, está presente en todas estas áreas.

VI.1.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De conformidad con la Guía de la FEMP, es necesario diferenciar entre Memoria, seguimiento y evaluación.

La Memoria sirve para recopilar de forma ordenada y detallada los datos sobre las actuaciones realizadas y, a diferencia del seguimiento y de la evaluación, no permite la toma de decisiones. El seguimiento valora las memorias puntuales a lo largo del plan con el propósito de velar por la adecuación entre los resultados que se obtienen y los objetivos previstos. Por su parte, la evaluación del plan permitirá la toma de decisiones que pueden llegar a reorientar el proyecto futuro, pudiendo incluso reconsiderar los propios objetivos.

La evaluación del plan se puede realizar en distintos momentos:

- Evaluación previa, ex ante, para revisar la coherencia de todos los elementos del plan diseñado.
- Evaluación intermedia o de seguimiento, en un año o en un plazo oportuno, permite comparar los resultados obtenidos hasta el momento con los objetivos pretendidos.
- Evaluación final, al finalizar el plan se analizan las actividades que se han realizado, el cumplimiento de los objetivos específicos y la relación existente con el objetivo general del plan de igualdad.

Tanto la evaluación intermedia como la final deben utilizar los indicadores previstos.

De la información contenida en los planes relativa a su seguimiento y evaluación, puede destacarse lo siguiente:

- Todos los planes detallan actuaciones de evaluación y seguimiento de sus acciones y medidas, a excepción de los de Aranda de Duero y Arroyo de la Encomienda, en los que no obstante se prevé la creación de una comisión para ello. El Ayuntamiento de Aranda de Duero ha puesto de manifiesto que no se ha realizado seguimiento desde la aprobación del plan y el de Arroyo de la Encomienda considera que se realiza el seguimiento por las Concejalías de Educación, Deporte y Bienestar Social.

A pesar de prever dicho seguimiento, los planes de Ávila, Burgos, León y Miranda de Ebro no han establecido indicadores de cumplimiento. Tampoco los prevé el plan de Arroyo de la Encomienda.

- Los indicadores que se han definido son mayoritariamente cuantitativos, indicando un número de participantes, número de acciones realizadas, etc., si bien también se establecen indicadores cualitativos, con un componente más subjetivo, como la elaboración de determinados informes de valoración de las acciones o a través de cuestionarios. El único plan cuyos indicadores son fundamentalmente cualitativos es el de Aranda de Duero, que evalúa la mayoría de sus medidas a través de informes de

valoración. Algunos planes han optado por establecer un único indicador de evaluación para cada actuación (Salamanca, Zamora, Aranda de Duero), mientras que otros establecen varios indicadores para cada una de las actuaciones previstas (Palencia, Segovia, Soria, Valladolid, Laguna de Duero, Medina del Campo).

- De los doce planes que prevén seguimiento y evaluación, los de Ávila, Palencia, Salamanca, Soria, Laguna de Duero y Medina del Campo, contemplan un seguimiento anual que dará lugar a un informe o memoria. Otros, como los de Burgos, Valladolid y Zamora, si bien contemplan un seguimiento o evaluación continua, no definen cuándo se emitirá el informe o memoria de seguimiento. El Ayuntamiento de León incluye una evaluación intermedia en la mitad de la vigencia del plan y el de Segovia prevé dos sesiones al año de seguimiento y evaluación.

Los planes de Burgos, Salamanca y Zamora incluyen además una evaluación previa con el fin de analizar la realidad de la igualdad de oportunidades y establecer actuaciones que den respuesta a los problemas detectados. En este sentido, los planes de Salamanca y Zamora consideran que se realiza a modo de diagnóstico durante la preparación del plan.

- Por lo que se refiere a la responsabilidad del seguimiento y evaluación, en la mayoría de los planes se contempla la realización del seguimiento continuo por el consejo municipal o sectorial de igualdad o de la mujer, o por una comisión de seguimiento y evaluación que se cree al efecto. En alguno de ellos se prevé que dicho seguimiento se realizará por personal técnico del área de la mujer (Burgos); una ponencia técnica (Salamanca); un equipo técnico (Segovia), o se realizará directamente por el área de igualdad (Valladolid y Miranda de Ebro).

En los planes de Soria y Zamora no se concreta qué órganos realizarán la evaluación o seguimiento.

La mayor parte de los planes no especifican el responsable de la realización de la evaluación final. En el caso de Laguna de Duero, se atribuye la evaluación de impacto final a un agente de igualdad que se contrate en colaboración con la comisión de seguimiento.

VI.1.5. FINANCIACIÓN Y COSTE DE LAS MEDIDAS

La financiación de las medidas previstas en los planes y desarrolladas a lo largo del ejercicio 2023, procede principalmente de las siguientes fuentes:

- Pacto de Estado contra la violencia de género 2023.
- Acuerdo Marco de cofinanciación con la Junta de Castilla y León a través de la Gerencia de Servicios Sociales.
- Recursos propios de cada ayuntamiento.

En el siguiente cuadro se presenta la información existente sobre esta financiación y su coste, por ayuntamientos.

Cuadro 7: Información sobre la financiación y coste de las medidas adoptadas en 2023

Ayuntamiento	Pacto de Estado contra la violencia de género	Acuerdo Marco Gerencia Servicios Sociales	Otra financiación	Recursos propios	Coste (€)
Ávila	Sí	Sí	-	Sí	63.882,21
Burgos	Sí	Sí	-	Sí	315.377,00
León	Sí	Sí	-	Sí	161.697,34
Palencia	Sí	Sí	-	Sí	274.521,27
Salamanca	Sí	Sí	-	-	150.524,00
Segovia*	-	-	-	-	-
Soria	Sí	Sí	Sí	Sí	747.000,00
Valladolid	Sí	Sí	-	Sí	532.645,20
Zamora	Sí	-	Sí	Sí	135.653,00
Aranda de Duero	Sí	-	Sí	Sí	65.690,00
Miranda de Ebro	Sí	-	Sí	Sí	31.000,00
Arroyo de la Encomienda	Sí	-	-	Sí	32.974,75
Laguna de Duero	Sí	-	-	Sí	41.500,00
Medina del Campo	Sí	Sí	-	Sí	42.811,71

* No se ha facilitado información al considerar el Ayuntamiento que las actuaciones realizadas quedan fuera de la vigencia del plan.

Como otras fuentes de financiación, el Ayuntamiento de Soria ha recibido una subvención de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030. Por su parte, los Ayuntamientos de Zamora, Aranda de Duero y Miranda de Ebro han recibido subvenciones de la JCyL, habiendo señalado los dos primeros que estas provienen de la Dirección General de la Mujer.

Con respecto al coste de las actuaciones, el más destacable corresponde a los Ayuntamientos de Soria, Valladolid, Burgos y Palencia.

Con carácter general, el gasto se imputa a los capítulos 2 y 4, de, respectivamente, gastos en bienes corrientes y servicios, y transferencias corrientes. Algunos ayuntamientos, como los de León y Soria, también han realizado inversiones dentro de sus actuaciones en materia de igualdad.

VI.2. ÁREA DE ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (INTERNOS)

El título V de la LOI trata del principio de igualdad en el empleo público. Este título se divide en los tres capítulos siguientes:

- Capítulo I: Criterios de actuación de las AA. PP. (art.51).
- Capítulo II: El principio de presencia equilibrada en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (arts. 52 a 54).
- Capítulo III: Medidas de Igualdad en el empleo para la AGE y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (arts.55 a 64). Este último art. 64 trata del Plan de Igualdad de la AGE.

Los criterios de actuación de las AA. PP. en relación con la aplicación del principio de igualdad en el empleo público señalados en el art. 51 de la LOI son los siguientes:

- Remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.

El desarrollo de una parte de estos criterios para la AGE puede verse en los arts. 55 y ss. del capítulo III, cuyo contenido resumido es el siguiente:

- Acceso al empleo público: la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

➤ Conciliación:

- Se debe establecer un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad, debe reconocerse un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa. Y ello sin perjuicio de mejoras que pudieran pactarse.
- En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo debe computarse, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el párrafo anterior.
- Concesión de licencia por riesgo durante el embarazo cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia.
- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, la empleada tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

➤ Formación:

- Se debe otorgar preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia.
- Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas y su acceso a puestos directivos, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40 % de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.
- La AGE impartirá cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

- Protección frente al acoso sexual: debe comprender el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, así como la definición de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

- Evaluación del principio de igualdad: se debe evaluar y remitir información relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

En relación con el cuarto de los criterios del art. 51, los arts. 52 a 54 de la LOI tratan del principio de presencia equilibrada en la AGE, que debe predicarse sobre lo siguiente:

- En el nombramiento de personas titulares de órganos directivos.
- En los tribunales y órganos de selección del personal, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- En las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo.
- En la designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- En los nombramientos que corresponda efectuar en los Consejos de Admón. de las empresas en las que se participe.

Por su parte, y en relación con este principio, el TREBEP señala en su art. 60 que la composición de los órganos de selección colegiados debe tender a la paridad entre mujer y hombre.

VI.2.1. TRAMITACIÓN DE LOS PLANES

VI.2.1.1 Aprobación y vigencia de los planes

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional séptima del TREBEP, los ayuntamientos deberán aprobar, 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. De acuerdo con la información y documentación facilitadas, de las catorce entidades del ámbito subjetivo de la fiscalización, once han aprobado un plan de igualdad de empleados públicos, según los datos que pueden verse en el siguiente cuadro:

Cuadro 8: Información general sobre los planes de igualdad de los empleados públicos

Ayuntamiento	Plan aprobado	Fecha aprobación	Temporalidad	Vigencia en 2023	Prórroga/Revisión	Negociación colectiva
Ávila	Sí	08/03/2017	Permanente	Sí	Revisión anual.	Sí
Burgos	Sí	21/02/2019	2 años	Prorrogado	Prórroga automática.	Sí
León	Sí	29/03/2019	4 años	No	No	Sí
Palencia	Sí	18/10/2018	4 años	No	No	Sí
Salamanca	Sí	31/08/2022	4 años	Sí	No	Sí
Segovia	Sí	01/10/2021	4 años	Sí	Sí, se prevé la prórroga.	Sí
Soria	No	-	-	-	-	-
Valladolid	Sí	08/04/2020	4 años	Sí	Sí	Sí
Zamora	Sí	22/11/2023	4 años	Sí	No. Se negociará otro plan al comenzar un nuevo mandato.	Sí
Aranda de Duero	No	-	-	-	-	-
Miranda de Ebro	No	-	-	-	-	-
Arroyo de la Encomienda	Sí	25/05/2022	4 años	Sí	Se prevé revisar el plan finalizada su vigencia.	Sí
Laguna de Duero	Sí	19/12/2023	4 años	Sí	Se contempla la prórroga mientras se aprueba un nuevo plan.	Sí
Medina del Campo	Sí	26/08/2020	4 años	Sí	Sí, se prevé la prórroga.	Sí

Los Ayuntamientos de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro no han aprobado un plan de igualdad interno de empleados públicos.

Se observa que los planes se han aprobado entre los años 2017 y 2023. Al respecto, debe señalarse que la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de PGE para el año 2023, dio una nueva redacción a la disposición adicional séptima del TREBEP, señalando que las AA. PP. deben de aprobar el plan de igualdad al inicio de cada legislatura y que su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Los únicos ayuntamientos que han aprobado el plan de igualdad con posterioridad a las últimas elecciones municipales, de 28 de mayo de 2023, han sido los de Zamora y Laguna de Duero. Teniendo en cuenta la novedad introducida por la Ley 31/2022, hay que considerar que con anterioridad a esta no había un período de vigencia definido para

los planes de las EE. LL., a diferencia de la AGE, para la que el art. 64 de la LOI ya preveía la aprobación de su plan al inicio de cada legislatura; y a diferencia también de las empresas, para las que el art. 9 del Real Decreto 901/2020, señala que el periodo de vigencia no podrá ser superior a cuatro años.

En relación con la vigencia de los planes, puede destacarse lo siguiente:

- Ocho de los once planes aprobados habrían estado vigentes a lo largo del ejercicio 2023, sin prórrogas.
- En el caso del Ayuntamiento de Burgos, se establece una vigencia de dos años, si bien se prevé expresamente que, de no aprobarse un nuevo plan a la fecha de finalización del anterior, se entenderá este prorrogado de forma automática hasta la nueva aprobación.
- El plan del Ayuntamiento de León finalizó en 2022 y en el primer semestre de 2023 se inició el procedimiento para la licitación del contrato de asesoramiento técnico para la evaluación, diagnóstico, diseño y elaboración del II Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de León, formalizado el 11 de abril de 2024, con una duración de diez meses.
- El plan del Ayuntamiento de Palencia finalizó en 2022 y se encuentra en fase de elaboración el II Plan de Igualdad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Palencia, con su correspondiente protocolo frente al acoso sexual y por razón de género.
- El plan del Ayuntamiento de Ávila no tiene una vigencia determinada, si bien se prevé su revisión anual para su adaptación a la normativa aplicable en la materia. Sin embargo, según la información facilitada, se está trabajando en la elaboración del II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del Personal del Ayuntamiento de Ávila, cuya aprobación y puesta en marcha está prevista en el año 2024.
- El plan del Ayuntamiento de Valladolid, publicado originalmente en el BOP de 02/09/2010, fue actualizado para el periodo 2020-2024 por acuerdo de la JGL en la fecha indicada en el cuadro.

Según la disposición adicional séptima del TREBEP, los planes deben desarrollarse en el marco del convenio colectivo o acuerdo de condiciones del personal funcionario que sea aplicable. En lo relativo al personal laboral, el estatuto de los trabajadores contempla en su art. 85 el deber de negociar medidas que se dirijan a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la LOI. Si bien esta previsión no se contiene de forma expresa en relación con el personal funcionario, debe entenderse que los planes de igualdad serán objeto de negociación entre la representación del ayuntamiento y la de la plantilla. De conformidad con la información del cuadro anterior, todos los planes se sometieron a negociación colectiva, de conformidad con la disposición adicional séptima del TREBEP.

En relación con las tres entidades que no han aprobado el plan, puede señalarse lo siguiente:

- Ayuntamiento de Miranda de Ebro: el plan se encuentra en proceso de elaboración. Se han realizado unos primeros autodiagnósticos, pero finalmente se ha recurrido a la gestión externa mediante un contrato menor, siendo la Concejalía de Igualdad el órgano encargado de la gestión de este contrato.
- Ayuntamiento de Aranda de Duero: no tiene plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento ni se ha realizado encuesta sobre la materia a la plantilla. Está previsto elaborar el plan y un protocolo contra el acoso, contratando el diagnóstico con una empresa externa.
- Ayuntamiento de Soria: si bien no se ha aprobado el plan, se han realizado una serie de actuaciones previas a su elaboración. Así, el 15 de enero de 2021 la Junta de Gobierno Local aprobó el compromiso de la implantación de un Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Soria y el 2 de febrero de ese mismo año se acordó por Resolución de Alcaldía la creación de la Comisión Permanente de Igualdad, integrada por miembros del Ayuntamiento y de los Sindicatos, para desarrollar el Plan de Igualdad del personal al servicio del Ayuntamiento de Soria. En febrero de 2022 se aprueba el reglamento interno de funcionamiento de esta comisión.

VI.2.1.2 Aspectos de la tramitación

La ausencia de normativa en el ámbito local en relación con las reglas o fases diferenciadas para la implementación de un plan de igualdad obliga a recurrir a las escasas previsiones que para el ámbito de la AGE realiza la LOI, y a otras normas como el Real Decreto 901/2020 de aplicación en el ámbito privado. Por tanto, los trámites que se señalan a continuación son orientativos.

Algunos aspectos de la tramitación de los planes pueden verse en el siguiente cuadro:

Cuadro 9: Aspectos de la tramitación de los planes

Ayuntamiento	Compromiso institucional	Órgano elaboración	Órgano aprobación	Publicación Boletín Oficial
Ávila	Sí	Comisión de Igualdad	Pleno	BOP 22/03/2017
Burgos	Sí	Equipo técnico de la sección de personal y el área de la mujer de la Gerencia de Servicios Sociales	Junta de Gobierno	BOP 7/3/2019
León	Sí	Mesa técnica de Igualdad	Pleno	BOP 13/5/2019
Palencia	Sí	Comisión de Igualdad	Pleno	BOP 23/11/2018
Salamanca	Sí	Departamento de Recursos Humanos	Alcalde	No
Segovia	Sí	Concejalía de Gobierno Interior y Personal	Pleno	BOP 14/1/2022
Valladolid	Sí	Servicio municipal de igualdad, juventud e infancia	Junta de Gobierno	BOP 14/5/2020
Zamora	Sí	Departamento de personal junto con la socióloga y agentes de igualdad	Pleno	No
Arroyo de la Encomienda	Sí	Concejalía delegada de Recursos Humanos y Contratación	Pleno	No
Laguna de Duero	Sí	Comisión de Igualdad y Acoso	Pleno	No
Medina del Campo	Sí	Comisión de Igualdad	Pleno	No

El art. 14 de la LOI recoge como primer criterio general de actuación de los poderes públicos, el compromiso con la efectividad del derecho de igualdad previsto en la Constitución. En base a ello, la entidad debe mostrar su compromiso institucional con una política corporativa y de recursos humanos que respete la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo que adoptará las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En relación con lo señalado, todos los ayuntamientos analizados han realizado un compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, para la correcta implementación del plan puede crearse una Comisión de Igualdad cuya composición se determinará por las partes de forma paritaria con representación de la parte política, técnica y laboral. Como norma general, su organización y funcionamiento se regirá por lo establecido en un reglamento y subsidiariamente por la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su regulación sobre órganos colegiados de las AA. PP. Según la información del cuadro anterior, si bien el órgano de elaboración del plan no ha sido en todos los ayuntamientos la Comisión de Igualdad, en todos ellos se ha constituido la misma.

Aunque no se recoge en la normativa de régimen local, el órgano de aprobación del Plan ha sido el Pleno, excepto en los Ayuntamientos de Burgos y Valladolid, donde se ha aprobado por la JGL y en el Ayuntamiento de Salamanca, donde es aprobado por el Alcalde.

La publicación del plan en medios oficiales, prevista para los planes de empresa en el Real Decreto 901/2020, es realizada por seis entidades. De esta forma, han publicado sus planes en el boletín oficial de la provincia correspondiente, los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Valladolid.

VI.2.1.3 Registro y publicidad

Con la modificación de la disposición adicional séptima del TREBEP por la Ley PGE 2023 (con vigencia 1 de enero de 2023), se acuerda la creación de un Registro de Planes de Igualdad que se adscribe al departamento con competencias en materia de función pública y al que las distintas AA. PP. deben remitir sus planes de igualdad, así como sus protocolos de protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las administraciones en esta materia.

Con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en la citada disposición adicional, por Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se crea el Registro de Planes de Igualdad de las AA. PP. y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Según el punto segundo de esta resolución, a este Registro deben incorporarse los planes de igualdad de las AA. PP. (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Admón. Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio. Para el cumplimiento de esta finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad deben remitir al buzón institucional dependiente de la Dirección General de la Función Pública, los planes y protocolos de referencia.

La entrada en vigor de la Resolución de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el registro de planes de igualdad de las administraciones, se produce el 22 de marzo de 2023.

Por su parte, la LOI al tratar de los planes de igualdad de las empresas, prevé en su art. 46, apartado 4, introducido por el Real Decreto-Ley 6/2019, la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

En base a ello, el 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, establece en su art. 11 el carácter obligatorio de la inscripción de los planes de igualdad (sea cual sea su naturaleza y carácter) en un registro público, a cuyo efecto, se considera Registro

de planes de igualdad de las empresas al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON) regulado en el Real Decreto 713/2010 (su título pasa a incorporar la mención a los planes de igualdad). Y ello, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias).

La entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 por el que se establece la obligación de la inscripción de los planes de igualdad de las empresas en el REGCON, se produce el 15 de enero de 2021.

La información sobre el registro y publicidad/difusión de los planes es la siguiente:

Cuadro 10: Registro y publicidad de los planes

Ayuntamiento	Registro	Publicidad/Difusión
Ávila	No	Página web municipal
Burgos	No	Mail a los trabajadores
León	No	Web Ayuntamiento e intranet
Palencia	No	Página web municipal
Salamanca	REGCON y Registro de Planes de Igualdad de las AA.PP.	Intranet Municipal y Registro
Segovia	REGCON	Página web municipal, tablón anuncios y centros de trabajo
Valladolid	REGCON	Portal de transparencia
Zamora	Registro de Planes de Igualdad de las AA.PP.	Sede electrónica y portal del empleado
Arroyo de la Encomienda	REGCON	Tablón anuncios
Laguna de Duero	Registro de Planes de Igualdad de las AA.PP.	Se está diseñando un plan para su difusión pública e interna
Medina del Campo	REGCON y Registro de Planes de Igualdad de las AA.PP.	A través de las delegaciones sindicales y jefaturas de servicio

Los planes de los Ayuntamientos de Zamora y Laguna de Duero, que son los únicos aprobados con posterioridad al 22 de marzo de 2023, han sido remitidos al Registro de Planes de Igualdad de las AA. PP. Además, habiendo sido aprobados con anterioridad a la citada fecha, también los Ayuntamientos de Salamanca y Medina del Campo han remitido sus planes de igualdad a este Registro, además de a REGCON.

Por su parte, los Ayuntamientos de Segovia, Valladolid y Arroyo de la Encomienda, remitieron sus planes a REGCON.

En cuanto a la publicidad o difusión del plan, es una acción que se contempla con carácter general en todos ellos. Así, todos los ayuntamientos han dado a conocer su plan de alguna forma o, en el caso de Laguna de Duero, cuyo plan ha sido recientemente aprobado, se está diseñando un plan de difusión para su publicidad y conocimiento por el conjunto de la corporación. Concretamente, los Ayuntamientos de Ávila, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Valladolid, Zamora y Arroyo de la Encomienda, han publicado sus planes en la Web, sede o tablón electrónico, o bien, específicamente, en el portal de transparencia.

En relación con lo señalado en el párrafo anterior, cabe destacar que el art. 6.2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece que las AA. PP. deben publicar sus planes o programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos. Por su parte, el art. 5.4 de esta misma Ley señala que la información sujeta a las obligaciones de transparencia será publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web, de una manera clara, estructurada, entendible y reutilizable.

El Ayuntamiento de Burgos ha dado publicidad a su plan mediante un correo electrónico a los empleados y el de Medina del Campo lo ha hecho a través de las delegaciones sindicales y jefaturas de servicio, en ambos casos, por tanto, fuera de las formas previstas en la Ley 19/2013.

VI.2.2. DIAGNÓSTICOS PREVIOS

El art. 46.2 de la LOI en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019 (vigencia a partir del 8 de marzo de 2019), establece la necesidad de elaborar con carácter previo a los planes de igualdad de las empresas un diagnóstico de situación, que será negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras. Reglamentariamente y según se establece en su apartado sexto, se desarrollará este diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación, así como el registro de los planes de igualdad.

Para dar cumplimiento a este mandato de desarrollo reglamentario, se dicta el Real Decreto 901/2020 (vigencia a partir del 15 de enero de 2021) que, en lo referente al diagnóstico, señala (art. 7) que el mismo es el resultado de un proceso de toma y recogida de datos como primera fase de elaboración del plan de igualdad y debe obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables del plan. Según este precepto, el diagnóstico “va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir *la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*”. Dicho art. 7, remite para su elaboración a los criterios específicos contenidos en anexo de la norma de referencia, debiendo estar todos los datos del diagnóstico desagregados por sexos.

Según la información y documentación facilitadas, los once ayuntamientos con plan han realizado un diagnóstico previo a su elaboración y aprobación.

En el siguiente cuadro se muestran algunos aspectos que tienen que ver con la tramitación de los diagnósticos:

Cuadro 11: Aspectos de la tramitación de los diagnósticos

Ayuntamiento	Elaboración	Coste (€)	Inclusión en el Plan	Encuesta plantilla	Año al que se refiere
Ávila	Autodiagnóstico	No	No	No	2012
Burgos	Autodiagnóstico	No	Sí	Sí	2017
León	Contratación	13.310,00	Sí	Sí	2017 y 2018
Palencia	Autodiagnóstico	No	Sí	No	2016
Salamanca	Autodiagnóstico	No	Sí	Sí	2021
Segovia	Autodiagnóstico	No	Sí	Sí	2017
Valladolid	Autodiagnóstico	No	Sí	No	2018
Zamora	Autodiagnóstico	No	Sí	Sí	2022
Arroyo de la Encomienda	Autodiagnóstico	No	*	Sí	2021
Laguna de Duero	Contratación	4.477,00	Sí	Sí	2021
Medina del Campo	Autodiagnóstico	No	Sí	Sí	2017

* Tan solo se incluyen en el plan las conclusiones del diagnóstico.

Los diagnósticos pueden ser realizados de modo interno (autodiagnóstico) o por una consultora o entidad externa. En su metodología de elaboración, pueden realizarse entrevistas, encuestas y cuestionarios a los trabajadores de la plantilla.

Según la información presentada, tan solo los Ayuntamientos de León y Laguna de Duero han contratado los servicios de una empresa externa para realizar el diagnóstico. Por su parte, el diagnóstico se incluye en el plan de todos los ayuntamientos, a excepción de Ávila y de Laguna de Duero; en el caso de este último, tan solo se incluyen las conclusiones obtenidas del estudio de los datos. No obstante, ambas entidades han facilitado el diagnóstico completo en el curso de los trabajos de fiscalización. Ocho ayuntamientos han considerado oportuno realizar una encuesta entre la plantilla, como modo de obtener información cualitativa sobre sus opiniones y necesidades.

Los arts. 46.2 de la LOI y 7 del Real Decreto 901/2020 señalan que los diagnósticos deben contener al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.

- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El citado art. 7 del RD 901/2020, en su apartado 2, hace también referencia al análisis de datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, retribuciones, procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. El anexo de esta norma detalla las pautas aplicables a la elaboración del diagnóstico, basándose siempre en la presentación de la información desagregada por sexo. Y el apartado 4 del mismo artículo trata de la adopción de medidas de acción positiva si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos.

A su vez, las materias de las que trata el art. 46.2 de la LOI y 7 del del RD 901/2020 son aquellas sobre las que deben actuar las AA. PP. en aplicación del principio de igualdad en el empleo público, según señala el art. 51 de la LOI (el contenido de las medidas sobre ellas figura en los arts. 55 y ss. de la misma norma), y sobre las que también, consecuentemente, debe versar el contenido de los planes.

En referencia a los planes internos del Estado y la Junta de Castilla y León, el vigente III Plan para la igualdad de género en la AGE, se fundamenta en el diagnóstico que se deduce de analizar el grado de implantación del plan anterior (II Plan), que respondía a tres objetivos fundamentales:

- Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

Y, en la línea de lo establecido en el art. 63 de la LOI sobre la evaluación de la igualdad en el empleo público, el diagnóstico del III Plan de la AGE incluye una desagregación por sexo de los datos de la plantilla de distintas formas (categorías y subcategorías): por tipo de personal, categoría profesional, grupo o escala, edad, nivel de complemento de destino, libre designación, altos cargos, formación en igualdad, permisos retribuidos, retribuciones, área o departamento, etc.

Por su parte, el I Plan de igualdad de empleados de la Junta de Castilla y León, parte también de un diagnóstico previo con desagregación de la plantilla por sexo en

distintas categorías, como pueden ser: grupos profesionales, cuerpos y escalas, competencias funcionales, niveles y puestos de responsabilidad, áreas de gestión, edad, antigüedad, tipo de relación jurídica, tipo de jornada, retribuciones, formación, conciliación, etc.

De las comprobaciones efectuadas sobre el contenido de los diagnósticos elaborados por las EE.LL. para la aprobación de sus planes, puede destacarse lo siguiente:

- Todos los diagnósticos presentan en primer lugar información de la plantilla desagregada por sexo, según distintas categorías, subcategorías y clasificaciones (tipo de personal, grupos, antigüedad, área o servicio, etc.), en consonancia con lo previsto en el art. 63 de la LOI y en el art. 7 y anexo del RD 901/2020.
- Todos ellos giran en torno al análisis de esta información desagregada y se enfocan a la detección de situaciones de masculinización o infrarrepresentación femenina, proponiendo para su corrección medidas de acción positiva (aunque en la mayor parte de los casos sin concretar) en línea también con lo previsto en el art. 7.4 del RD 901/2020.
- Algunas entidades, al tratar de esta infrarrepresentación, se refieren al principio de presencia equilibrada. Sin embargo, como se ha expuesto con anterioridad, este principio es predicable para órganos selectivos, comisiones y puestos directivos en la Admón.
- En la mayoría de los casos, cuando se detecta masculinización, se atribuye a factores de antigüedad de la plantilla y a los roles históricos de género. Cuando se detecta feminización a determinados niveles, con carácter general, no se propugnan medidas de acción.
- Los diagnósticos se orientan de la forma señalada y no tanto a la detección de problemas concretos y determinados relacionados con la aplicación de los criterios de actuación de la Administración. en aplicación del principio de igualdad en el empleo público del art. 51 de la LOI y las medidas de los arts. 55 y ss. de esta misma Ley.
- No obstante, todos los diagnósticos coinciden en una referencia a la necesidad de potenciar la formación en igualdad y coinciden igualmente en hacer referencia a la promoción del lenguaje inclusivo en los diferentes documentos y convocatorias.
- En ningún caso se detectan o diagnostican situaciones de vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la condición de empleado público (art.1.3. b) y 55 del TREBEP).
- Tampoco se han diagnosticado problemas sobre el ejercicio del derecho de los empleados públicos en la progresión en la carrera profesional y promoción interna, según los mismos principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad,

mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación (art.1.3. b) y 14.c) TREBEP).

- Ninguna entidad diagnostica la vulneración de uno de los fundamentos de actuación del TREBEP, como es la igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.1.3. d).
- ³Específicamente, en relación con la materia de prevención del acoso sexual, los diagnósticos de los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, Salamanca, Valladolid y Zamora no hacen referencia a ella. Sí se pronuncian sobre esta materia los Ayuntamientos de León (señalando la ausencia de un protocolo de prevención), Palencia (establecer protocolos y promover una cultura de prevención a través de acciones formativas e informativas), Segovia (señala que el Ayuntamiento no tiene un protocolo establecido), Arroyo de la Encomienda (prevenir y atender las situaciones de acoso), Laguna de Duero (procedimiento de actuación, constatándose la inexistencia de casos hasta el momento) y Medina de Campo (debe atenderse a las situaciones).

Como Anexo 2 se presentan las principales conclusiones de los diagnósticos de los once ayuntamientos, deducidas por ellos, en lo que tiene que ver con la desagregación por sexos según distintas clasificaciones.

Además, el equipo de fiscalización ha realizado una tarea de procesamiento de la información de los diagnósticos desagregada por sexo según esas clasificaciones, para tratar de presentar datos comparables entre las EE. LL. Esta información puede verse como Anexos 3, 4, 5 y 6, debiendo en todo caso considerarse que, en algunos casos, y para algunas entidades, no se han podido obtener datos y que los diagnósticos se refieren a distintos momentos del tiempo, en función del ejercicio en que cada entidad los elaboró.

Atendiendo a la información de los anexos referenciados, los diagnósticos muestran que, con carácter general, conectando con el resultado de las comprobaciones anteriores, las plantillas están masculinizadas, esto es, el número de hombres supera al de las mujeres.

El análisis, de distintas formas, de la desagregación por sexo de la plantilla, muestra los siguientes rasgos comunes a nivel general:

La masculinización se da y es mayor en el personal funcionario y el laboral fijo. Por el contrario, la feminización predomina en el personal interino y en el eventual.

- Por grupos profesionales, la preponderancia masculina es más evidente en los grupos C1, C2 y E, y la femenina en el grupo A2.

³ Párrafo modificado en virtud de alegaciones.

- Los servicios de policía y de extinción de incendios son los más masculinizados y los servicios sociales los más feminizados.

VI.2.3. CONTENIDO DE LOS PLANES

El III Plan para la igualdad de género en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (BOE, 1 de enero de 2021) se articula en torno a seis ejes de actuación con medidas específicas dentro de cada uno de ellos.

Por su parte, el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León (BOCYL, 22 de febrero de 2021), se articula en torno a ocho ejes de actuación.

De acuerdo con la Guía para la elaboración de planes de igualdad para las empresas (Ministerio de Igualdad, enero de 2021), a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados, se elaborarán unos objetivos generales del plan de igualdad que se refieran a las líneas maestras del plan a partir de los cuales se desarrollarán unos objetivos específicos y un conjunto de medidas para la consecución de estos, incluyendo las referencias a las personas responsables, indicadores, criterios de seguimiento y calendario de actuaciones.

La disposición adicional séptima del TREBEP señala que el plan de igualdad de las AA. PP. 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.

Por otra parte, el art. 62 de la LOI señala que las AA. PP. deben negociar con la representación legal de los trabajadores un protocolo de actuación que en la AGE comprenderá el compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que son tipificados por el art. 95.2.b) del TREBEP como falta muy grave.

De conformidad con lo anterior, se presenta en el siguiente cuadro la comprobación de la existencia de los diferentes aspectos que deben contener los planes:

Cuadro 12: Aspectos que deben incluir los planes

Ayuntamiento	Objetivos generales y específicos	Áreas intervención	Acciones/ Medidas	Personas/ Áreas responsables	Indicadores	Calendario de actuaciones	Protocolo acoso
Ávila	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí
Burgos	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí
León	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Palencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí, pero no vinculado a este plan.
Salamanca	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Segovia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	En proceso de negociación.
Valladolid	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Lo incluía el plan anterior.
Zamora	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí
Arroyo de la Encomienda	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí
Laguna de Duero	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Medina del Campo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Todos los ayuntamientos incluyen en su plan unos objetivos generales (los cuales se recogen en el Anexo 7), áreas de intervención, acciones o medidas adoptar en función de su diagnóstico y un protocolo frente al acoso, excepto, en este último caso, en el Ayuntamiento de Segovia, donde el protocolo se encuentra en proceso de negociación a la finalización del trabajo de campo para la elaboración del presente informe. Se observa que las personas o áreas responsables, indicadores y calendario de actuaciones se incluyen en los planes de forma desigual.

Tal y como se ha señalado, el art. 62 de la LOI determina la necesidad de establecer un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las AA. PP. Se ha comprobado que los protocolos aprobados comprenden, al menos, los siguientes principios:

- El compromiso de la entidad de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias (art. 46.2 LOI: planes de igualdad de las empresas, 51 de la LOI: criterios de actuación de las administraciones en el empleo público y 55 y ss. de la LOI: medidas de igualdad en el empleo para la AGE). Estas materias son las mismas que se han tratado al analizar los diagnósticos:

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

De acuerdo con las materias señaladas en la LOI y las diferentes áreas recogidas en los planes, se han comprobado las áreas de intervención de estos según puede verse en siguiente cuadro:

Cuadro 13: Áreas de intervención incluidas en los planes

Ayuntamiento	Acceso al empleo	Promoción profesional	Formación	Condiciones de trabajo	Conciliación	Retribuciones	Prevención acoso sexual y por razón de sexo
Ávila	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Burgos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
León	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Palencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Salamanca	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Segovia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Valladolid	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Zamora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Arroyo de la Encomienda	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Laguna de Duero	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Medina del Campo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Se incluyen en todos los planes las áreas relacionadas con el acceso al empleo, promoción profesional, formación y conciliación. El Plan de Valladolid es el único que no incluye ningún área relativa a las condiciones de trabajo ni a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (si bien se incluía un protocolo en su plan anterior) y no se recoge un área de retribuciones en los planes de Ávila, Burgos, Arroyo de la Encomienda y Laguna de Duero.

Un análisis general de los objetivos que pueden verse en el citado Anexo 7, pone de manifiesto que los planes confluyen al realizar manifestaciones declarativas de la importancia del principio de igualdad, el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal y del reparto equitativo de responsabilidades, la utilización del lenguaje inclusivo y la sensibilización e impartición de acciones formativas. Algunos planes hacen referencia a la necesidad de integrar en la salud laboral las necesidades de mujeres y hombres.

Varios planes incluyen en sus objetivos aspectos relacionados con la infrarrepresentación femenina y el fomento de acciones positivas (algunas de ellas de discriminación positiva) para una presencia equilibrada, que luego se concretan en acciones o medidas específicas que afectan a los procedimientos selectivos o de promoción profesional. En otros casos, se hacen referencias genéricas a la

infrarrepresentación femenina, pero no se concretan en acciones. A continuación, se presentan algunos de los aspectos más destacables del análisis de la información sobre esta materia (al margen de acciones formativas e informativas). Para esta información (así como para la que sigue sobre acciones que recaen sobre retribuciones y conciliación) se han tomado las medidas que son más específicas previstas por las EE. LL., dejando al margen aquellas que son más generales y que ya se tipifican en la legislación de la función pública, afectando por igual a los dos sexos.

- Ávila:
 - Todos los programas y temarios para pruebas de acceso deberán contener la igualdad de género, de acuerdo con el nivel de la plaza.
 - En los procesos de selección se valorarán con mayor puntuación los cursos en materia de igualdad.
 - Para el personal directivo y en los tribunales, comisiones permanentes, foros de negociación y órganos colegiados en general, se buscará el principio de presencia equilibrada.
 - Se habilitará una cláusula que establezca como elemento decisorio, en el supuesto de empate entre las personas candidatas, la acción de mejora positiva que favorezca a la persona del grupo infrarrepresentado, previa aplicación de la normativa vigente.
- Burgos:
 - Inclusión en todos los temarios para las pruebas de acceso de contenido relacionado con la igualdad de oportunidades y con el conocimiento del Plan.
 - Representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección.
 - Valoración de formación en materia de igualdad en todos los concursos, tanto de promoción horizontal como vertical.
 - Inclusión de evaluaciones prácticas y/o teóricas relacionadas con el puesto de trabajo en las convocatorias de promoción con el fin de garantizar una mayor capacitación.
 - Mantenimiento de diferentes baremos o criterios de ponderación en las pruebas físicas, en función del sexo, para el acceso a policía local y servicio de extinción de incendios.

- León:
 - Introducir contenidos relativos a la igualdad de género y a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los temarios de las pruebas de selección y promoción.
 - Revisar con perspectiva de género la ponderación de las pruebas y los baremos en las bases de selección, especialmente para los puestos que requieran pruebas físicas.
 - Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos de selección o promoción, comisiones de valoración y mesas de negociación.
 - En función de la distinta tipología de los procesos selectivos (oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos), se habilitará en las bases rectoras de los mismos, junto con los criterios legales de desempate, una cláusula relativa a la acción de mejora positiva que favorezca a la persona del sexo infrarrepresentado.
 - Publicitar las convocatorias de plazas de policía local y bomberos, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.
 - Realizar las adaptaciones necesarias para que ninguna mujer quede excluida de los procesos de selección o promoción, en alguna de sus fases o pruebas, por circunstancia temporal de gestación o parto.
 - Permitir el acceso al empleo (firma de contrato y/o toma de posesión) a las mujeres gestantes y a las personas que se encuentren en situación de maternidad/paternidad, en función de las disponibilidades presupuestarias. Esta medida se aplicará también en los llamamientos que se realicen desde las bolsas de trabajo.
 - Valorar los cursos sobre igualdad al mismo nivel que los otros cursos de formación complementaria.
- Palencia:
 - Analizar y gestionar ayudas de las AA. PP. para la contratación de personas en categorías profesionales en las que estas se encuentran subrepresentadas.
 - Potenciar la participación de mujeres en tribunales, órganos y comisiones de valoración.
 - Priorizar a las mujeres en situación de vulnerabilidad para la incorporación a los programas de empleo.

- Adoptar acciones positivas hacia el sexo menos representado en los procesos de acceso para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada.
- Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo.
- Valorar los conocimientos de igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.
- Difundir las ofertas de promoción interna, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres puedan acceder a ellos.
- Acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en las que se encuentran subrepresentadas.
- Salamanca:
 - Inclusión en las bases de medidas que consideren la situación de embarazo y parto de las mujeres a lo largo del proceso selectivo.
 - Inclusión en las bases de una cláusula por la que, en caso de existir igualdad en todas las disposiciones para resolver posibles empates, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su presencia sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo.
 - Participación del Servicio de Igualdad en el diseño de pruebas para el acceso a profesiones u oficios en los que las mujeres estén subrepresentadas.
 - Incorporar temas específicos en los temarios de los procesos selectivos de acceso al empleo público y en la promoción interna.
 - Elaboración de propuesta de medidas que permitan un acceso equilibrado de mujeres y hombres a programas de empleo en colaboración con el Servicio de empleo, mujer e igualdad.
 - Favorecer la preselección por el ECyL en las Ofertas Genéricas de mujeres en aquellas profesiones donde estén infrarrepresentadas.
- Segovia:
 - En función de la distinta tipología de los procesos selectivos (oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos), se habilitará en las

bases rectoras de los mismos, junto con los criterios legales de desempate, una cláusula relativa a la acción de mejora positiva que favorezca a la persona del sexo infrarrepresentado.

- Las bases de pruebas selectivas de acceso y promoción deberán contener temas relacionados con la igualdad de oportunidades, la violencia y el acoso.
- La composición de los tribunales y órganos de selección responderá al principio de presencia equilibrada.
- Se establecerán en las pruebas físicas marcas diferentes para mujeres y hombres.
- Se garantizarán los derechos y méritos en el acceso al empleo de las mujeres gestantes, que se encuentren de parto o hayan sido madres.
- Se informará a las afectadas de que la situación de gestación, parto o cuidado del menor da la opción de elegir entre firmar el contrato/nombramiento con reserva de plaza o quedar en suspensión en dicha bolsa.
- Adaptación de las pruebas (fechas y horas) de los procesos de selección para las trabajadoras que no puedan asistir al llamamiento por motivos parto, lactancia o cuidado de menor, haciendo constar esta posibilidad en la convocatoria. Y ello, conforme a la jurisprudencia existente.
- Difusión de las ofertas de trabajo en puestos masculinizados y feminizados a través de campañas divulgativas dirigidas al sexo menos representado.
- Fomento de la corrección de desequilibrios entre ambos sexos en las comisiones de servicios, ante circunstancias similares.
- Obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad para optar a licitaciones municipales.
- Valladolid:
 - Procurar que los tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada.
 - Prever las condiciones necesarias para la atención a aspirantes embarazadas o en periodo de lactancia en los diversos procesos selectivos.
 - Valoración de los cursos sobre igualdad en las mismas condiciones y mismo nivel que el resto, en las convocatorias de procesos para la provisión de puestos de trabajo.
 - Incorporación de cláusulas de acción positiva y presencia equilibrada para el acceso a puestos de trabajo en categorías en que se aprecie subrepresentación

de alguno de los géneros, siempre que se cumplan todos los requisitos de la convocatoria, para la resolución de los casos de empate.

- Zamora:
 - La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público tenderá a ajustarse al criterio de paridad entre ambos sexos.
 - Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán contenidos relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.
 - En los procesos de selección se valorarán los cursos en materia de igualdad, por separado y dotándolos de mayor puntuación.
 - En los procesos selectivos no se podrá incluir ningún tipo de discriminación basada en las exigencias del puesto de trabajo por esfuerzo físico. No constituirá discriminación en el acceso al empleo una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
 - Difundir las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados, y que tanto mujeres como hombres puedan optar a ellos.
 - Establecer en las pruebas físicas de acceso al empleo diferentes baremos para hombres y mujeres, ajustados a la normativa.
 - Se establecerán medidas para que la elección del personal directivo se ajuste a la correspondiente proporcionalidad entre los sexos.
- Arroyo de la Encomienda:
 - En los temarios en las bases de selección se exigirá el conocimiento de temas en materia de género.
 - En los procesos de selección en los que no exista una composición equilibrada se tenderá a acciones positivas hacia el sexo menos representado.
 - Acciones positivas para favorecer la promoción interna en departamentos donde haya un sexo con menor representación.

- Laguna de Duero:
 - Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la designación de los tribunales de selección para la provisión de puestos.
- Medina del Campo:
 - Se incorporarán conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades en los temarios de las convocatorias para la selección de personal.
 - La composición de los tribunales y órganos de selección de personal responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.
 - En los procesos de selección y promoción se baremarán los cursos en materia de igualdad, con un baremo idéntico que otros cursos de formación complementaria.
 - En los procesos de contratación de servicios a empresas, se indicará en las cláusulas o pliegos de contratación que se puntuará positivamente a aquellas empresas que tengan planes o medidas de igualdad y protocolo de acoso aprobados para sus propias plantillas de personal y mayor puntuación a aquellas empresas que tenga contratadas a personas trabajadoras en sectores tradicionalmente subrepresentados.
 - Se enviará al ECyL comunicación expresando el compromiso del ayuntamiento con la igualdad y el objetivo de alcanzar la paridad en todos los puestos de trabajo, expresando el deseo de envío de candidaturas de ambos sexos para cubrir cada uno de los puestos de trabajo.
 - Se permitirá el acceso al empleo (firma de contrato y/o toma de posesión) a las mujeres gestantes y a las personas que se encuentren con permisos por nacimiento y cuidado de menor. Esta medida se aplicará también en los llamamientos que se realicen desde las bolsas de trabajo.
 - Garantizar que tanto hombres como mujeres dentro de una categoría profesional realicen todas las tareas recogidas dentro de la misma.
 - En los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada, se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes.
 - Difundir las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados, de forma que tanto mujeres como hombres puedan optar por ellos.

- Los trabajadores con contrato suspendido por motivos de conciliación (Estatuto de los Trabajadores art. 45. d) y e), podrán participar en las convocatorias de acceso igual que si estuvieran en activo.

⁴En materia retributiva, también algunos planes incluyen objetivos, pero no en todos los casos se concretan en acciones o medidas específicas. Así, los Ayuntamientos de Valladolid o Medina del Campo no prevén acciones o medidas específicas. Tampoco en el caso de Salamanca, más allá del seguimiento de las variables retributivas y su relación con el género en las retribuciones en el Ayuntamiento. El de Burgos ni objetivos ni medidas concretas. Los aspectos más destacables de este análisis son los siguientes:

- Ávila:
 - Ayuda extraordinaria mensual para aquellos trabajadores que tengan el cuidado directo de hijos con discapacidad/minusvalía de al menos un 33%, sin que se genere prestación de la seguridad social u otro organismo público ni realicen una actividad profesional retribuida.
 - Paga única para trabajadores que hagan efectivo el derecho a la excedencia por cuidado de persona dependiente.
- León:
 - Aplicar criterios retributivos que premian el desempeño laboral, por ejemplo, a través del complemento de productividad, como criterios más favorables a la igualdad de oportunidades.
- Palencia:
 - Revisar la regulación de los complementos y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación que reduzcan la brecha salarial.
- Segovia:
 - Propuesta de homogeneización de complementos específicos. Impulso desde la negociación colectiva de la equiparación salarial entre puestos similares, que realizan trabajos de igual valor.
 - Percepción del 75 % del sueldo en reducciones de jornada del 50 %, durante el primer año, a través de un complemento (productividad) que incentive la corresponsabilidad.

⁴ Párrafo modificado en virtud de alegaciones.

- Zamora: Si bien no se han detectado desigualdades en las retribuciones de los trabajadores, se realizará un análisis en profundidad tanto de las remuneraciones como de los complementos salariales (complementos de destino, pluses, etc.).
- Arroyo de la Encomienda: No hay concreción de medidas, tan solo se señala que se establecerán aquellas que reviertan las posibles desigualdades retributivas generadas por razón de sexo.
- ⁵Laguna de Duero: Nuevo procedimiento de valoración de puestos de trabajo y ajustes de los valores finales de los puestos, solucionando las desigualdades detectadas entre el valor punto del personal laboral y el valor punto de funcionarios.

Y en materia de conciliación de la vida laboral y personal, los aspectos más destacables de las acciones o medidas incluidas en los planes son (al margen de acciones formativas e informativas):

- Ávila:
 - Comunicación de los cursos de formación a mujeres y hombres que estén de baja por motivos de atención a la familia (maternidad-paternidad o cuidado a personas dependientes).
 - Se reconoce a las empleadas municipales en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.
 - Concesión de 2 días laborables de permiso retribuido al padre por cada semana completa que le sea cedida por la madre del descanso por maternidad que le correspondiera.
- Burgos: Medidas generales de conciliación.
- León:
 - Promover que los hombres se corresponsabilicen en las tareas de cuidado: campañas de promoción de las medidas de conciliación dirigidas a los hombres (intranet, nóminas), fomentar que sean los hombres quienes pidan permisos para consultas médicas, enfermedades y tutorías de los hijos.

⁵ Párrafo añadido en virtud de alegaciones.

- Permiso al progenitor, cónyuge o pareja de hecho para el acompañamiento a la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Palencia:
 - Incorporar en las acciones formativas sobre igualdad contenidos de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.
- Salamanca:
 - Inclusión de un subapartado específico en la intranet sobre las medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, dirigido a hombres, para su información y sensibilización sobre la corresponsabilidad.
- Segovia:
 - Campañas de promoción de la conciliación dirigidas a los hombres.
- Valladolid:
 - Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad en el reparto de tareas y cargas familiares, informando de manera específica de los permisos y licencias existentes para favorecer la conciliación.
- Zamora:
 - Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal municipal en materia de conciliación con el fin de promover la distribución equitativa de las diversas responsabilidades familiares y sociales. Aunque estas responsabilidades son privadas, se ha comprobado que están incidiendo en el desarrollo de la carrera de las empleadas y dificultando su promoción.
 - Se comunicará al personal que esté de baja por motivos familiares, como maternidad/paternidad o cuidados a personas dependientes, los cursos de formación que están disponibles en cada momento.
- Arroyo de la Encomienda: No se prevén acciones o medidas específicas.
- Laguna de Duero: Fuera de acciones de difusión e información, no se prevén medidas específicas.
- Medina del Campo:
 - Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, con el parto, con la lactancia o con el periodo maternal

o paternal, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural.

- Compromiso del Ayuntamiento de diseñar una campaña específica dirigida al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- En el caso de nacimiento prematuro de hijos/as o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se suprime el límite de 13 semanas adicionales del permiso de maternidad, extendiéndose dicha situación hasta el alta hospitalaria de hijos.

De la comprobación general de las medidas o acciones anteriormente relacionadas (selección y promoción, retribuciones, conciliación), puede destacarse lo siguiente:

- Las medidas sobre acceso a la condición de empleado público, procedimientos de selección y promoción del personal, como forma de paliar la infrarrepresentación femenina o acción positiva de promoción de la igualdad de trato, se ajustan, con carácter general, a lo previsto en el TREBEP y en la LRBRL. También a lo previsto en la LOI (art.11) y en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que establece en su art. 6 la definición de la discriminación directa e indirecta y de las medidas de acción positiva, entendidas estas como las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar o compensar cualquier forma de discriminación o desventaja, de forma razonable y proporcionada.

Resultan de especial aplicación los mencionados criterios de razonabilidad y proporcionalidad, esto es, de conciliación de la acción positiva con el principio de no discriminación por razón de sexo, en algunas de las medidas, como en las siguientes:

- Acción de mejora positiva que favorezca a la mujer o persona del grupo infrarrepresentado, en caso de empate en la resolución de los procesos selectivos o de promoción: Ayuntamientos de Ávila, León, Salamanca, Segovia, Valladolid y Medina del Campo.

La acción positiva no es más que una forma de denominar a algunas medidas dirigidas a atajar desigualdades y, entre ellas, las de discriminación positiva se han concretado generalmente en este tipo de cláusulas de desempate.

Sobre estos supuestos de empate, con carácter general, en la práctica de los procedimientos, hay una remisión supletoria a lo regulado en el art. 44. 4 del Real Decreto 364/1995, que, aplicable a la provisión de puestos de trabajo de funcionarios de la AGE mediante concurso, señala que en caso de empate en la puntuación se debe acudir para dirimirlo a la otorgada a algunos de los méritos de las bases y, de persistir el empate, a la antigüedad.

Por tanto, las convocatorias para reducir la discrecionalidad técnica de los tribunales calificadores deben establecer de qué forma objetiva, y atendiendo a qué prelación de méritos, se dirime el empate entre aspirantes.

En este contexto, la discriminación positiva solo puede tomar como referente el denominado “juicio de proporcionalidad” conforme a la doctrina clásica del TC y el TJUE (los derechos constitucionalmente protegidos no son absolutos; se trata de un principio empleado para resolver conflictos jurídicos entre derechos constitucionales, considerando que no existe una jerarquía entre ellos y su colisión debe resolverse mediante un ejercicio de ponderación fáctica y jurídica).

De nuevo en este contexto, la acción de mejora debe incardinarse en la fase de diagnóstico, tratándose de un mecanismo que debe correr paralelo a la ejecución de acciones complementarias que aseguren su efectividad y reduzcan su vigencia. Resulta de especial relevancia el análisis sobre si las medidas igualitarias propuestas son necesarias, por no existir medidas igual de eficaces (formación, difusión, información) que conlleven un menor sacrificio de otros derechos constitucionalmente protegidos.

En esta línea, también el art.11 de la LOI se refiere a este tipo de acciones positivas, en tanto subsistan las situaciones.

En todo caso, debe señalarse que los Ayuntamientos de Ávila, León, Segovia y Valladolid, al referirse a esta medida de discriminación positiva en los empates, se refieren también a la aplicación previa de los criterios legales de desempate.

- Ponderar pruebas físicas y adaptar baremos con perspectiva de género: Ayuntamientos de Burgos, León, Palencia, Salamanca y Segovia. Su razonabilidad y proporcionalidad pasan por un análisis exhaustivo de los requisitos y capacitación necesarios para el desempeño de este tipo puestos de trabajo de exigencia física, en virtud de las funciones y tareas atribuidas a los mismos.

Sobre ello, el art. 61.2 del TREBEP establece que los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

En función de cómo se justifiquen y apliquen estas medidas de acción o discriminación, resultarán más o menos razonables y sujetas a mayor o menor controversia jurídica.

En esta materia, el Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León propone en su medida E2.7 el revisar en las pruebas físicas las barreras o marcas diferentes para mujeres y hombres, a efectos de comprobar la adecuación de las candidaturas a las

necesidades reales del puesto de trabajo, y en su medida E2.11 el garantizar en todos los procesos selectivos que los requisitos exigidos sean determinantes en función a la prestación a realizar y que las pruebas sean objetivas y no estereotipadas desde el punto de vista del sexo.

Por su parte, el Plan de Igualdad de la AGE se refiere a medidas de fomento e impulso de la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa, y también al fomento de la participación en los procesos de promoción interna de cuerpos, escalas o grupos profesionales con infrarrepresentación femenina.

- Las retribuciones del personal deben ajustarse a lo establecido en los arts. 21 y ss. del TREBEP y a lo previsto en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Admón. Local.

Al no haberse detectado riesgo, no hay acciones o medidas específicas sobre retribuciones establecidas en varios de los planes. En otros, hay una referencia genérica a la necesidad de realizar un análisis o revisión sobre la materia.

Y, como se ha presentado, en otros casos, como en el Ayuntamiento de Ávila, se plantean ayudas en forma de gasto social o, como en el Ayuntamiento de Segovia, se propone homogeneizar los complementos específicos, de forma que se produzca la equiparación salarial entre puestos similares donde se realizan trabajos de igual valor.

León y Segovia abogan también por actuar sobre los complementos retributivos, pero, en función de cómo se desarrolle y justifique esta actuación, podría no resultar de conformidad con la normativa reguladora de las retribuciones y, particularmente, de este complemento.

- Las medidas de conciliación se ajustan a los derechos de jornada, permisos y vacaciones, que se establecen en los arts. 47 y ss. del TREBEP, y a las previstas específicamente en los arts. 56 a 59 de la LOI.

VI.2.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El art. 46.1 de la LOI señala que los planes de igualdad de las empresas deben establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A su vez, al tratar del principio de igualdad en el empleo público y los criterios de actuación de las AA. PP., el art 51.g) de la LOI se refiere a la necesidad de evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad y el art. 63 de esta misma norma, en relación con las medidas de igualdad en el empleo de la AGE, trata también de la evaluación de este principio por parte de todos sus departamentos y organismos, debiendo remitirse información de la distribución de la plantilla desagregada por sexo a nivel de grupo de titulación, complemento de destino y retribuciones promediadas del personal.

Por su parte, la disposición adicional séptima del TREBEP señala que el cumplimiento del plan de igualdad será evaluado con carácter anual.

En el siguiente cuadro se presenta el resultado de las comprobaciones sobre esta materia.

Cuadro 14: Seguimiento y Evaluación de los planes de igualdad

Ayuntamiento	Evaluación y seguimiento previstos en el Plan	Órgano encargado	Periodicidad	Última evaluación efectuada
Ávila	Sí	Comisión de Igualdad	Bimensual	24/03/2022
Burgos	Sí	Mesa sectorial de Igualdad	-	10/03/2021
León	Sí	Personal técnico del área de igualdad	Semestral	No se ha realizado.
Palencia	Sí	Comisión de Igualdad	Anual	No se ha realizado.
Salamanca	Sí	Personal técnico de Recursos Humanos, agente de igualdad y Comisión Permanente de Igualdad	Anual	10/4/2024
Segovia	Sí	Comisión de Igualdad	Semestral	13/06/2022
Valladolid	Sí	Comisión mixta de Igualdad	Anual	24/04/2023
Zamora	Sí	Comisión de Igualdad	Anual	No se ha realizado.
Arroyo de la Encomienda	Sí	Comisión de Igualdad	Anual	No se ha realizado.
Laguna de Duero	Sí	Comisión de Igualdad	Una a mitad de la vigencia y otra al finalizar el plan.	No se ha realizado.
Medina del Campo	Sí	Comisión de seguimiento	Al término de la vigencia del plan, durante el primer semestre del año 2025.	No se ha realizado.

Todos los ayuntamientos han previsto en sus planes la evaluación y seguimiento de sus objetivos, siendo el órgano encargado en la mayoría de ellos, la Comisión de Igualdad o Comisión de seguimiento del Plan. No obstante, esta solo se ha realizado en los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, Salamanca, Segovia y Valladolid. En los Ayuntamientos de Zamora y de Laguna de Duero no se ha realizado aún la evaluación al haberse aprobado su plan recientemente, el 22 de noviembre de 2023 y 19 de diciembre de 2023, respectivamente. No obstante, el Ayuntamiento de Laguna de Duero realizó un informe de evaluación de su primer Plan de Igualdad referido a los años 2014 -2018.

En relación con estos datos y evaluaciones, cabe destacar lo siguiente:

- Ayuntamiento de Ávila: recoge en una memoria sobre la aplicación del plan de igualdad, la ejecución de las medidas adoptadas, las posibles mejoras, así como las conclusiones sobre las acciones necesarias, como son las siguientes:
 - Mayor difusión del plan.

- Presencia de personal del área de recursos humanos en la Comisión negociadora.
 - Mejor conocimiento del plan por quienes ocupan puestos técnicos más altos en el organigrama.
 - Establecimiento de un método de evaluación de cada medida recogida en el plan.
 - Fijación de la temporalización de las medidas que se van a adoptar.
 - Formación en Igualdad por parte de la Comisión negociadora y de seguimiento.
 - Realización de una campaña de sensibilización sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
-
- Ayuntamiento de Burgos: desglosa por áreas cada actuación indicando las que se han realizado o cumplido (un total de 19), las que no (un total de 14) y las que están en proceso (un total de 7).
 - Ayuntamiento de León: no se ha realizado ninguna evaluación formal sobre el plan, sin perjuicio del seguimiento fáctico del mismo por parte de la sección de políticas de igualdad, si bien condicionado tanto por la situación sanitaria derivada de la crisis COVID-19 como por la disponibilidad de medios humanos de la sección de referencia.
 - Ayuntamiento de Palencia: en cuanto a la no realización de la evaluación, se señala que en ello tuvo que ver la pandemia COVID-19 y la contratación de agentes de igualdad, tan solo por periodos esporádicos.
 - Ayuntamiento de Salamanca: además de presentar un documento para seguimiento del plan y de programación de actividades, tanto de 2023 como de 2024, en el que se puede observar la realización o el estado de progreso de las acciones incluidas en el plan, señala como conclusiones extraídas de la última evaluación efectuada:
 - Progreso significativo en el desarrollo e implementación de acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
 - El Plan ha servido como un catalizador fundamental para la adopción de medidas concretas y la consecución de objetivos parciales en materia de igualdad. Sin embargo, la evaluación también evidencia la necesidad de fortalecer y ampliar las iniciativas. Aunque se han logrado avances notables, aún persisten desafíos por abordar y metas por alcanzar.
 - Se debe mantener el compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y continuar trabajando de manera proactiva en la mejora y expansión del plan.

En cuanto al cumplimiento de actuaciones, el resultado facilitado hasta diciembre de 2023 es el de 13 actuaciones cumplidas, 4 cumplidas parcialmente y 12 no cumplidas.

- Ayuntamiento de Segovia: aporta un informe que analiza cada medida incluida en el plan, incluyendo indicadores de cumplimiento, de modo que señala como cumplidas un total de 13 medidas y en proceso de cumplimiento un total de 16.
- Ayuntamiento de Valladolid: recoge las actuaciones que se han llevado a cabo siendo 21 las cumplidas, 8 las no cumplidas y 7 las que se encuentran en proceso.

VI.2.5. FINANCIACIÓN Y COSTE DE LAS MEDIDAS

A continuación, se presenta la información existente sobre financiación de las medidas adoptadas en 2023 por parte de los ayuntamientos, señalándose su coste y si se han utilizado recursos propios o ajenos.

Cuadro 15: Información sobre la financiación y coste de las medidas adoptadas en 2023

Ayuntamiento	Financiación medidas adoptadas	Coste (€)
Ávila	Recursos propios	4.200,00
Burgos	Recursos propios	-
León	Recursos propios. Acuerdo marco de cofinanciación de los servicios sociales de la JCyL. Transferencias del Pacto de Estado contra la violencia de género	-
Palencia	Pacto de Estado contra la Violencia de género	3.823,60
Salamanca	Recursos propios	12.850,18
Segovia	Recursos propios	-
Valladolid	-	-
Zamora	-	-
Arroyo de la Encomienda	-	-
Laguna de Duero	Recursos propios	1.486,85
Medina del Campo	Recursos propios	-

La mayor parte de los ayuntamientos ha empleado recursos propios para la financiación de sus medidas, si bien tan solo los Ayuntamientos de Ávila, Palencia, Salamanca y Laguna de Duero han cuantificado el coste de su ejecución. Destaca el coste de las acciones ejecutadas por el Ayuntamiento de Salamanca.

Los Ayuntamientos de Palencia y León han recibido fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género que, de conformidad con el art. 2 de la Resolución de 17 de julio de 2023 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, están afectados a la realización de actuaciones contra tal violencia.

VI.3. ÁREA DE COMPROBACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES

VI.3.1. PLANES EXTERNOS

Se ha solicitado la justificación del cumplimiento de las siguientes acciones o medidas previstas en los planes de todas las entidades, de una manera similar:

- Formación en la prevención y eliminación de la violencia de género.
- Acciones en el área de asociacionismo civil o ciudadano.

En los dos siguientes cuadros se presenta el contenido y detalle de cada una de estas dos medidas en cada uno de los ayuntamientos, así como la evaluación de su cumplimiento:

Cuadro 16: Acciones sobre la violencia de género y justificación de su cumplimiento

Ayuntamiento	Acción prevista	Indicador específico	Justificación del Cumplimiento
Ávila	Programas y actuaciones de prevención.	No	Anualmente se desarrolla el programa aprendiendo igualdad desde 1º de Infantil a 4º de la ESO.
Burgos	Actividades informativas y formativas para jóvenes (tecnologías de la información y redes sociales).	No	Se realizan ponencias, audiovisuales (Conferencias, mesas redondas), campañas en la calle y redes sociales, acompañamiento inmediato y concienciación a través de Mass media.
León	Campaña sobre micromachismos en las etapas educativas de secundaria y bachillerato de los centros escolares.	No	IX certamen de microrrelatos por la igualdad con la participación de alumnos de 5º y 6º de centros públicos, concertados y privados.
Palencia	Actividades formativas en centros educativos dirigidas al profesorado y familias del alumnado.	-Número de actividades formativas realizadas por los centros en este ámbito. -N.º de participantes por año, sexo y colectivo. -Cuestionario de satisfacción 2023-2027.	Jornadas sobre consumo de pornografía. talleres -jornadas "aprendiendo a quererme" y elaboración de videos y reparto de guías para adolescentes frente a los peligros de las redes sociales.
Salamanca	Campañas de sensibilización a través de las nuevas tecnologías de la información, con destino a la juventud, difundiendo recursos existentes en materia de violencia de género y cómo actuar.	Al menos una campaña antes de 2021.	3 meses de campaña de promoción del centro de información y asesoramiento, mediante producción y grabación de spot, cuñas de radio y YouTube.
Segovia*	-	-	-

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Acción prevista	Indicador específico	Justificación del Cumplimiento
Soria	Acciones de promoción y prevención de la violencia machista a través de las AMPAS y la comunidad educativa, dirigidas a las familias y al profesorado.	-N.º y tipo de acciones de difusión. -N.º y tipo de acciones realizadas. -N.º de centros y AMPAS participantes. -N.º participantes desagregados por centro y familia, profesorado. -Grado de satisfacción de los participantes. Al menos una vez durante la vigencia del plan.	Charlas de violencia sobre la mujer del plan director, realización de diversos talleres, campañas y estudios de "ciberseguridad y sexismo".
Valladolid	Actividades formativas en todas las etapas educativas.	N.º de actuaciones formativas.	240 talleres realizados en el curso 23-24.
Zamora	Talleres y actividades de coeducación destinadas al alumnado y a las AMPAS.	N.º de actividades coeducativas realizadas.	Diversas campañas de publicidad y sensibilización. "Guía para adolescentes"; espectáculos-teatro, música. Un total de 20 actuaciones para el desarrollo del programa.
Aranda de Duero	Campañas de sensibilización en los centros educativos del municipio.	-Campañas y actuaciones realizadas e informe de valoración de las mismas. -Terceros trimestres de 2023,2024,2025 y 2026	Publicidad de actos en los centros escolares, Teatro "Efecto Matilda", espectáculos familiares, premios, defensa personal a mujeres.
Miranda de Ebro	Actuaciones de sensibilización, prevención y denuncia, dirigidas a la ciudadanía en general y, en particular, a la población joven.	No	Diversidad de actuaciones realizadas, especialmente a la gente joven, colocación de lazo blanco, puntos violetas, concurso de lemas, dibujos y cortos con el móvil, concurso de literatura, talleres de masculinidad y campañas de verano.
Arroyo de la Encomienda	Desarrollar talleres de prevención de violencia de género dirigidos a adolescentes.	No	Talleres efectivo-sexuales, actuaciones teatrales de 1º a 4º de educación primaria, al igual que actividades teatrales en secundaria.
Laguna de Duero	Acciones formativas y de sensibilización dirigidas al alumnado de los centros educativos.	N.º acciones puestas en marcha.	17 programas/actuaciones en 164 actividades/talleres. Plazo ejecución del seguimiento: Enero/19 a septiembre/24.
Medina del Campo	Diseño y puesta en marcha del programa "Los buenos tratos". Talleres de prevención en parejas adolescentes destinado al alumnado del 2º ciclo de ESO y Bachillerato.	N.º y tipología de actuaciones.	Impartición del programa de educación en sexualidades "ni héroes ni sirenas", con participación importante del alumnado.

* No se ha facilitado información al considerar el Ayuntamiento que las actuaciones realizadas quedan fuera de la vigencia del plan

Con la limitación que supone la falta de definición de indicadores específicos de evaluación del cumplimiento y la ausencia de temporización de las medidas (cuadro 6), se consideran cumplidas las acciones sobre violencia de género previstas por los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda.

Con respecto a los ayuntamientos que cuentan con indicadores y, algunos de ellos, con calendario de actuaciones, como es el caso, entre estos últimos, de Palencia, Salamanca, Soria, Aranda de Duero y Medina del Campo, puede señalarse que se cumplen y realizan, con carácter general, las acciones previstas en materia de violencia de género, si bien con las siguientes matizaciones o incidencias:

- El Plan del Ayuntamiento de Zamora prevé la realización de talleres y actividades de coeducación destinadas al alumnado y a las AMPAS, pero de toda su justificación de campañas y actuaciones, tan solo dos corresponden a talleres infantiles y una de ellas es la publicación de una guía para adolescentes.
- La campaña de sensibilización realizada por el Ayuntamiento de Salamanca no va dirigida específicamente a la juventud, tal y como estaba previsto.
- El programa previsto en el plan del Ayuntamiento de Medina del Campo se dirige al alumnado de segundo ciclo de la ESO y bachillerato, pero tan solo se justifica su impartición al alumnado de formación profesional.
- La acción “aprendiendo a quererme” del Ayuntamiento de Palencia se ha desarrollado en el año 2022, cuando estaba prevista su realización en los ejercicios 2023 a 2027.

Por su parte, se ha comprobado que los indicadores definidos, que son esencialmente cuantitativos (número de actuaciones, campañas o programas llevados a cabo en el ejercicio) han sido tenidos en cuenta por los ayuntamientos al justificar las actuaciones realizadas. No obstante, en el caso del Ayuntamiento de Palencia, se ha indicado el número de participantes en cada actividad, pero no se ha determinado su sexo ni el colectivo al que pertenecen, y no se ha facilitado ninguna encuesta de satisfacción, tal y como se prevé al definirse el indicador.

Cuadro 17: Acciones sobre el asociacionismo civil y justificación de su cumplimiento

Ayuntamiento	Acción prevista	Indicador específico	Justificación del Cumplimiento
Ávila	Apoyo a las Asociaciones que trabajan e intervienen con el colectivo de mujeres.	No	Cada tres meses, en los Plenos del Consejo Municipal por la Igualdad se posibilita que todas las entidades asistentes participen en las actividades que se vayan a realizar desde el Ayuntamiento.
Burgos	Colaboración con las asociaciones de mujeres.	No	Realización de distintas jornadas: I encuentro de alumnas Stem <i>Talent Girl</i> , jornadas sobre el mundo tecnológico y sobre las FFAA.
León	Subvenciones a las asociaciones de mujeres.	No	Convocatoria pública de subvenciones a diversas entidades para la realización de proyectos de igualdad entre mujeres y hombres.
Palencia	Subvenciones dirigidas al impulso de la igualdad desde organizaciones y asociaciones	-N.º y tipo de organizaciones y asociaciones subvencionadas. -Presupuesto aprobado y ejecutado 2023-2027.	Convocatoria 2023 de subvenciones para la realización de programas y proyectos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Salamanca	Convocatoria de ayudas al movimiento asociativo de mujeres.	Al menos una convocatoria anual	Convocatoria de concesión de ayudas económicas a Asociaciones de mujeres.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Acción prevista	Indicador específico	Justificación del Cumplimiento
Segovia*	-	-	-
Soria	Actividades con motivo del 25 de noviembre " <i>Día internacional contra la violencia hacia las mujeres</i> " y del 8 de marzo " <i>Día internacional de las mujeres</i> ", en colaboración con las asociaciones de mujeres.	-N.º y tipo de acciones colaborativas. -N.º de entidades participantes en el 8M y en el 25N. -Grado de satisfacción de la organización en el 8M y 25N. -Anual	Manifestaciones los días 8 de marzo y 25 de noviembre. Instalaciones participativas y artísticas. Difusión de folletos.
Valladolid	Ayudas a la creación y consolidación de asociaciones de mujeres jóvenes y en ámbitos donde son minoritarias	N.º de ayudas. Tipo de ayudas. Ámbitos donde se proporcionó el apoyo	Dos tipos de ayuda: subvención y asesoramiento en el ámbito de la igualdad y prevención de la violencia de género a través de la música y la poesía.
Zamora	Apoyo a talleres lúdico-educativos, actividades culturales y deportivas que se lleven a cabo desde las asociaciones	-N.º de asociaciones con las que se colabore. -N.º de actividades realizadas.	20 actuaciones para el desarrollo del programa dentro del Pacto de Estado contra la violencia de género: Diversas campañas de publicidad y sensibilización, talleres infantiles, etc.
Aranda de Duero	Apoyo a las asociaciones a través de subvenciones	-Reserva de una partida en los presupuestos municipales -2º Trimestre 2023 a 1º de 2027	Aprobación del gasto de subvenciones a asociaciones de mujeres.
Miranda de Ebro	Colaboración en la realización de actividades con enfoque de género o que se sumen a efemérides señaladas: 8 de marzo, 17 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre.	No	Difusión de actividades que se organizan desde la concejalía de igualdad para la celebración de las efemérides divulgando las mismas entre sus asociados/as.
Arroyo de la Encomienda	Valorar positivamente en los criterios de concesión de subvenciones a asociaciones las acciones que programen para promover la igualdad de oportunidades.	No	Convocatoria de subvenciones a clubes deportivos, incluyendo como criterio de valoración la promoción de la participación igualitaria de mujeres y hombres.
Laguna de Duero	Incorporación de un criterio de igualdad en los baremos de concesión de subvenciones municipales a asociaciones de carácter social, cultural y deportivo	-N.º de contenidos y criterios incorporados. N.º de subvenciones otorgadas para el desarrollo de proyectos con perspectiva de género	Incorporación de criterios de igualdad en las bases de convocatorias de subvenciones.
Medina del Campo	Incorporación de un criterio de igualdad en los baremos de concesión de subvenciones a asociaciones de carácter social, cultural y deportivo.	N.º de subvenciones que incluyen criterios de igualdad.	No se ha realizado.

* No se ha facilitado información al considerar el Ayuntamiento que las actuaciones realizadas quedan fuera de la vigencia del plan

Al igual que en la evaluación de la anterior acción, en el caso de los ayuntamientos que no definen indicadores ni establecen un calendario, las acciones sobre la participación y el asociacionismo se consideran cumplidas conforme a su previsión en León y Arroyo de la Encomienda. En el caso de Ávila, la acción de apoyo a las asociaciones que trabajan con mujeres se justifica a través de la participación en el Consejo Municipal por la

Igualdad, pero no se facilita una mayor concreción sobre las actividades organizadas. Las actuaciones justificadas por los Ayuntamientos de Burgos y Miranda de Ebro se ajustan tan solo parcialmente a las medidas previstas en sus respectivos planes.

Con respecto al resto de entidades, la evaluación que puede hacerse del cumplimiento de las acciones previstas en el plan sobre el asociacionismo es la siguiente:

- Los Ayuntamientos de Palencia, Salamanca, Soria, Aranda de Duero y Laguna de Duero, cumplen tanto con las acciones como con el calendario previsto. No obstante, en el caso de Soria, no se indica el cumplimiento de conformidad con los indicadores definidos, ya que no se informa sobre el número de entidades participantes en los días 8 de marzo y 25 de noviembre, ni sobre el grado de satisfacción de la organización en ambas fechas. Por su parte, el Ayuntamiento de Laguna de Duero ha incorporado un criterio de igualdad en los baremos de concesión de subvenciones municipales como preveía su acción, pero no ha facilitado el indicador previsto del número de subvenciones otorgadas para el desarrollo de proyectos con perspectiva de género.
- Las acciones desarrolladas y justificadas por los Ayuntamientos de Valladolid y Zamora se ajustan tan solo parcialmente a las previstas sobre asociacionismo en su plan.
- El Ayuntamiento de Medina del Campo no ha realizado ninguna de las actuaciones previstas en su plan en esta materia.

VI.3.2. PLANES INTERNOS

Con el objetivo de comprobar las acciones que se han desarrollado efectivamente, de conformidad con las previsiones de los planes de igualdad de los empleados públicos, se han tomado como muestra las dos siguientes medidas que todos los planes recogen de una manera similar:

- Cursos de formación de materias relacionadas con la igualdad.
- Campañas de difusión y promoción sobre la corresponsabilidad en el reparto de tareas y cargas familiares y medidas de conciliación.

A continuación, se presenta el contenido y detalle de cada una de estas dos medidas y la justificación presentada sobre su cumplimiento:

Cuadro 18: Acciones sobre la formación y justificación de su cumplimiento

Ayuntamiento	Acción	Indicador específico	Justificación del Cumplimiento
Ávila	Inclusión en planes y programas de formación de cursos de sensibilización con el objeto de promover la igualdad.	No	Se han impartido diferentes módulos de formación en Igualdad y Violencia de género en varios proyectos normativos del Programa mixto de Empleo juvenil y Programa Mixto de Formación y empleo en 2018/19/20/21 y 22.
Burgos	Inclusión de un módulo de Igualdad en todos los cursos ofertados en el Plan anual de Formación Municipal, suponiendo al menos el 10 % de la duración total del curso.	No	Esta acción formativa se efectúa anualmente en los programas mixtos de formación y empleo. Puntualmente se han impartido cursos específicos sobre Igualdad de oportunidades.
León	Incluir en el Plan de Formación del Ayuntamiento cursos de materias relacionadas con la igualdad.	-Número de cursos de igualdad ofertados. -Número de cursos que han sido impartidos.	Se realizó en 2022 una jornada formativa "Igualdad efectiva de mujeres y hombres" de 2 horas. Dentro del Plan de formación 2024 se ofrece el curso "Delitos sexuales, violencia de género y doméstica" de 20 horas.
Palencia	Incluir de forma obligatoria en el Plan de Formación continua un módulo de igualdad del amenos un 10 % del total del curso.	Número y porcentaje de cursos en los que se ha introducido el módulo de igualdad.	Se incluye un módulo formativo "Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en igualdad" en programas mixtos. Curso sobre violencia de género para Policías municipales que contempla contenidos sobre igualdad de oportunidades en dos niveles, inicial en 2023 y avanzado en 2024.
Salamanca	Cursos informativos-formativos de carácter básico, con presencia obligatoria, de 3 horas de duración, dirigidas a toda la plantilla. Plan de formación del año en que se apruebe el plan.	Numero de cursos informativos-formativos de 3 horas de duración ejecutados, dentro del plazo.	1. Curso <i>online</i> Igualdad de Oportunidades de 10 horas los años 2022/2023 y 2024 con dos ediciones cada año. 2. Curso de 3 horas sobre Igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género a cada persona que entra a trabajar al ayuntamiento.
Segovia	Documento elaborado del plan de formación para la igualdad de oportunidades, la transversalidad de la perspectiva de género en el Ayuntamiento, que será la guía que seguir en materia de formación durante la vigencia del plan.	Número de horas de formación en materia de igualdad y género recibidas por mujeres y por hombres.	1. Acción formativa "Igualdad que no iguales" del Plan de Formación de 2021 de 6 horas y 45 participantes (Mujeres 38 y hombres 7) 2. Acción formativa "Generando igualdad" del Plan de formación 2022 de 6 horas y 49 participantes (mujeres 40 y hombres 9).
Valladolid	Incluir en el Plan de Formación Municipal actividades formativas específicas dirigidas a todo el personal y, en especial a mandos intermedios.	Número de cursos sobre igualdad incluidos anualmente en el Plan de Formación.	1. Curso "La transversalidad de la igualdad en la administración municipal" dirigido a todo el personal municipal, de 5 horas, en 2023. 2. Charlas de sensibilización e igualdad en 2020. 3. Curso de sensibilización de género en 2021.
Zamora	Inclusión en los planes y programas de formación de cursos para sensibilizar y formar a los trabajadores y trabajadoras.	No	Dentro del plan actual se está realizando un curso de igualdad de 20 horas. En el año 2022 se realizó uno de 30 horas para personal municipal.
Arroyo de la Encamienda	Incorporar cursos y seminarios dentro del Plan de Formación del Ayuntamiento que aborden de manera transversal conocimientos básicos en materia de igualdad.	Número de personas que han realizado cursos de formación en materia de igualdad de género, desagregado por sexo, departamento, categoría profesional, grupo y vinculación jurídica con la Administración.	No se ha realizado.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Acción	Indicador específico	Justificación del Cumplimiento
Laguna de Duero	Difusión de formación en materia de igualdad a todo el personal de la corporación y en especial a los miembros de la Comisión a través del traslado de ofertas externas o desarrollo de talleres específicos.	Número de acciones formativas trasladadas y/o talleres específicos desarrollados.	1. Jornada de sensibilización en materia de igualdad y presentación del II Plan de igualdad al personal (9 hombres y 22 mujeres) Dos horas. junio 2024. 2. Curso de formación en igualdad, violencia de género y acoso sexual para los miembros de la Comisión de Igualdad: cursando en la actualidad, 25 horas (4 hombres y 12 mujeres) junio 2024. 3. Difusión propuesta Seminario Nuevas obligaciones de igualdad en la gestión de recursos humanos de las entidades locales (1 mujer y 1 hombre). junio 2024.
Medina del Campo	Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación creados a tal efecto para que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en todas las actividades y tareas municipales.	Número de cursos ofertados en materia de igualdad y número de horas por curso.	En el año 2024 se han ofrecido cursos y jornadas organizados por la Dirección General de la Mujer de la JCyL: Planes de igualdad de 20 horas. REGCON (registro de planes de igualdad) Jornada de 1,5 y salud y riesgos laborales con perspectiva de género, curso de 20 horas.

Sobre la comprobación de la justificación de la acción de formación presentada en el cuadro anterior, puede destacarse lo siguiente:

- Todos los ayuntamientos señalan haber cumplido la acción concreta relativa a la formación en igualdad, excepto el Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda, que no ha realizado ninguna actuación.
- Algunos ayuntamientos también justifican formación en materia de violencia de género y delitos sexuales. En los Ayuntamientos de Ávila y Palencia, la formación en igualdad está incluida en programas mixtos de empleo e inserción laboral y sensibilización medioambiental.

Cuadro 19: Acciones sobre la difusión y promoción de la corresponsabilidad y justificación de su cumplimiento

Ayuntamiento	Acción	Indicador de cumplimiento	Justificación del Cumplimiento
Ávila	Campana específica dirigida al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y reparto de tareas.	No	En todas las formaciones llevadas a cabo se trata de manera específica el apartado conciliación y responsabilidad.
Burgos	Desarrollo de acciones informativas y de sensibilización dirigidas especialmente al colectivo masculino para que puedan hacer uso de sus derechos de conciliación.	No	No se ha realizado.
León	Promover que los hombres se corresponsabilicen en las tareas de cuidado: campañas de promoción de las medidas de conciliación dirigidas a los hombres, fomentar que sean los hombres quienes pidan permisos para consultas médicas, enfermedades, tutorías de los hijos/as.	N.º de campañas de corresponsabilidad realizadas por tipo de campaña (difusión de las medidas de conciliación, talleres, grupos de discusión, etc.).	Se ha materializado mediante la difusión del plan de Igualdad a través de la web municipal, en la Intranet Municipal y en el Portal del Empleado.
Palencia	Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.	Número, porcentaje y características de acciones formativas sobre corresponsabilidad realizadas. Número y porcentaje de mujeres y hombre participantes en cada curso.	No se ha realizado.
Salamanca	Elaboración y difusión de catálogo de medidas incluidas en el Acuerdo Regulador en materia de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.	Evidencia y difusión del catálogo de medidas incluidas en el Acuerdo Regulador en materia de conciliación.	Se encuentra en proceso.
Segovia	Promover que los hombres se corresponsabilicen en las tareas de cuidado: campañas de promoción de las medidas de conciliación dirigidas a los hombres, fomentar que sean los hombres quienes pidan permisos para consultas médicas y enfermedades.	Número de campañas informativas realizadas relacionadas con este ámbito.	Se encuentra en proceso.
Valladolid	Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad en el reparto de tareas y cargas familiares, informando de manera.	Evolución de la distribución por sexos, grupos, subgrupos y categorías de los permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral solicitados a lo largo de la vigencia del Plan.	Curso de conciliación de la vida familiar y laboral a realizar en 2024 dirigido a todo el personal municipal de 40 horas.
Zamora	Se elaborará una campaña dirigida a los trabajadoras y trabajadoras sobre la corresponsabilidad y reparto de tareas. Se informará sobre los derechos de los permisos parentales para que el sexo masculino pueda utilizarlo.	No	No se ha realizado ninguna campaña. Se está valorando realizar un tríptico sobre la corresponsabilidad.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Acción	Indicador de cumplimiento	Justificación del Cumplimiento
Arroyo de la Encomienda	Información a todo el personal del Ayuntamiento de la Ley de la conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley de Igualdad y el I plan de igualdad del Ayuntamiento.	Redacción de un documento donde se informe a todo el personal del Ayuntamiento, de las medidas en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	No se ha realizado
Laguna de Duero	Difusión de formación a todo el personal de la corporación local a través del traslado de ofertas externas en habilidades para el desarrollo profesional: organización del tiempo, gestión del estrés, resolución de conflictos.	Número y relación de acciones formativas.	- Difusión de las medidas de conciliación recogidas en el Convenio colectivo del ayuntamiento (desde su aprobación en 2014) a través de la intranet y asesoramiento telefónico a demanda. - Difusión en la Intranet de los planes de formación en prevención de riesgos laborales, de formación local ECLAP y del Aula Virtual del Canal de prevención, en 2024.
Medina del Campo	Diseño de una campaña específica dirigida al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y reparto de tareas, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales.	-Número de actuaciones realizadas durante la campaña. -Número de hombres que participan en las actuaciones.	No se ha realizado.

En relación con la comprobación de la acción de difusión y promoción de la conciliación, cabe destacar:

- No se ha llevado a cabo esta acción de ninguna manera en los Ayuntamientos de Burgos, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo. En los Ayuntamientos de Salamanca y Segovia se encuentra en proceso de realización, concretando el primero de ellos que en la adaptación del acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del ayuntamiento se recogerán los puntos y medidas referidos a la conciliación.
- El Ayuntamiento de Ávila ha justificado su realización, al incluirse esta acción de manera específica en todas las actividades formativas llevadas a cabo, en las que se aborda esta materia de manera específica.
- El Ayuntamiento de Valladolid justifica esta acción a través de un curso sobre conciliación de la vida familiar y laboral para todo el personal del ayuntamiento, a realizar en 2024.
- El Ayuntamiento de León justifica cumplida la medida al haber dado difusión del plan en la web municipal, intranet y portal del empleado. Sin embargo, debe señalarse que el indicador de cumplimiento de dicha acción consiste en campañas de difusión de la conciliación y corresponsabilidad, así como en la realización de talleres y grupos de discusión, por lo que la medida no se ha cumplido conforme al indicador previsto.
- De la misma manera, el Ayuntamiento de Laguna de Duero justifica que ha difundido las medidas de conciliación recogidas en el convenio colectivo del ayuntamiento a

través de la intranet y el asesoramiento telefónico a demanda, si bien su indicador de cumplimiento consiste en determinar el número y relación de acciones formativas.

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:	Estructura orgánica para la Igualdad.....	31
Cuadro 2:	Información general sobre la aprobación y vigencia de los planes municipales de igualdad	33
Cuadro 3:	Aspectos de la tramitación de los planes.....	35
Cuadro 4:	Aspectos de la tramitación de los diagnósticos.....	37
Cuadro 5:	Información sobre el contenido y áreas de los diagnósticos.....	39
Cuadro 6:	Aspectos del contenido de los planes	44
Cuadro 7:	Información sobre la financiación y coste de las medidas adoptadas en 2023	48
Cuadro 8:	Información general sobre los planes de igualdad de los empleados públicos	52
Cuadro 9:	Aspectos de la tramitación de los planes.....	55
Cuadro 10:	Registro y publicidad de los planes	57
Cuadro 11:	Aspectos de la tramitación de los diagnósticos.....	59
Cuadro 12:	Aspectos que deben incluir los planes	64
Cuadro 13:	Áreas de intervención incluidas en los planes	66
Cuadro 14:	Seguimiento y Evaluación de los planes de igualdad.....	79
Cuadro 15:	Información sobre la financiación y coste de las medidas adoptadas en 2023	81
Cuadro 16:	Acciones sobre la violencia de género y justificación de su cumplimiento	82
Cuadro 17:	Acciones sobre el asociacionismo civil y justificación de su cumplimiento	84
Cuadro 18:	Acciones sobre la formación y justificación de su cumplimiento	87
Cuadro 19:	Acciones sobre la difusión y promoción de la corresponsabilidad y justificación de su cumplimiento	89

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Información sobre los ejes, áreas o líneas de actuación de los planes municipales y principios rectores	94
Anexo 2	Conclusiones Generales de los diagnósticos sobre desagregación por sexo, señaladas por los ayuntamientos	98
Anexo 3	Datos de la plantilla segregados por sexo	102
Anexo 4	Datos del tipo de relación laboral segregados por sexo	103
Anexo 5	Datos de los grupos de personal funcionario segregados por sexo .	104
Anexo 6	Datos del personal por servicios, áreas o departamentos, segregados por sexo.....	105
Anexo 7	Objetivos generales de los planes de igualdad de empleados públicos	106

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Anexo 1 Información sobre los ejes, áreas o líneas de actuación de los planes municipales y principios rectores

Ayuntamiento	Ejes/Áreas/Líneas	Principios rectores
Ávila	Transversalidad	Enfoque de género. Participación, coordinación, colaboración y cooperación.
	Socializador/educativo	
	Participación	
	Violencia de género	
Burgos	Transversalidad	Unidad. Igualdad de oportunidades. Sensibilización. Información sobre los recursos y actuaciones del plan. Coordinación. Participación social. Empoderamiento y promoción de la autonomía. Atención a la diversidad.
	Sensibilización y promoción de la igualdad	
	Empleo y formación	
	Participación y empoderamiento	
	Salud y calidad de vida	
	Mujeres con problemática específica	
	Violencia de género	
León	Transversalidad de género	Reconocimiento social e institucional de las diferencias entre mujeres y hombres. Perspectiva de género. Eliminar socialización diferenciada. Autonomía económica. Erradicación de la violencia. Corresponsabilidad. Empoderamiento.
	Educación	
	Autonomía económica, conciliación y corresponsabilidad.	
	Empoderamiento y participación social	
	Calidad de vida y bienestar social	
	Erradicación de la violencia de género	
Palencia	Ámbito laboral	Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Perspectiva de género. Enfoque interseccional e intercultural. Participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. Acciones positivas. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad. Transversalidad de la perspectiva de género. Coordinación. Empoderamiento. Participación en la igualdad. Sostenibilidad de las políticas de igualdad. Presupuesto con perspectiva de género.
	De corresponsabilidad y de nuevos usos del tiempo	
	Salud y calidad de vida	
	Prevención y erradicación de la violencia de género	
	Educación, cultura y deporte	
	Empoderamiento y participación	
Salamanca	Política institucional de género y transversalidad	Enfoque integral. Transversalidad. Coordinación. Diversidad. Calidad y búsqueda de mejora continua en la prestación de los servicios.
	Coeducación, educación y cultura	
	Formación, empleo y economía	
	Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar	
	Participación social y empoderamiento.	
	Medios de comunicación, imagen e innovación tecnológica	
	Diversidad sexual y de género	
	Prevención y atención en materia de violencia de género	

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Ejes/Áreas/Líneas	Principios rectores
Segovia	Compromiso institucional	-
	Cambio de valores y modelos de socialización	
	Corregir desigualdades	
	Violencia de género	
	Diversidad afectivo sexual	
Soria	Políticas públicas y Admón. Local	Principios inspiradores: Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. No neutralidad. Participación y liderazgo de las mujeres. Corresponsabilidad y cooperación intermunicipal. Garantía presupuestaria y de recursos. Garantía de transparencia y participación. Enfoque de desarrollo sostenible.
	Empleo y desarrollo económico	
	Conciliación y corresponsabilidad	
	Participación de las mujeres y asociacionismo	
	Bienestar, salud y calidad de vida	
	Violencia de género, prevención	
	Juventud y tiempo libre	
	Cultura	
	Educación	
	Deporte	
	Medios de comunicación, imagen e innovación tecnológica	
	Sostenibilidad urbana y medio ambiente	
Personas mayores		
Valladolid	Promoción de la igualdad de género	Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Transversalidad e integración de la perspectiva de género. Colaboración, cooperación y coordinación. Gobernanza local paritaria. Eficiencia y eficacia. Participación ciudadana. Respeto a la diversidad y a la diferencia. Empoderamiento y nuevas masculinidades. Transferencia de buenas prácticas, prevención y reeducación. Protección, intervención plural e integral. Autonomía. Prioridad y celeridad en la prestación de recursos.
	Educación y Cultura para la Igualdad	
	Deporte, salud, movilidad y medio ambiente con enfoque de género	
	Participación Social y Empoderamiento de las Mujeres	
	Empleo y calidad de Vida	
	Prevención de la Violencia de Género	
	Asistencia a las Víctimas	
	La coordinación y la colaboración como herramienta de actuación	

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Ejes/Áreas/Líneas	Principios rectores
Zamora	Transmisión de valores y actitudes igualitarias (educación, medios de comunicación, cultura)	Transversalidad de género. Enfoque integral. Participación social política. Acción positiva. Empoderamiento. Corresponsabilidad ante la igualdad. Igualdad de trato. Paridad y equidad.
	Empleo. Conciliación de la vida familiar y laboral	
	Participación social y empoderamiento	
	Salud y calidad de vida	
	Deporte	
	Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	
Aranda de Duero	Transversalidad	<i>Mainstreaming</i> de género. Justicia social. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Respeto a la diversidad. Sostenibilidad y viabilidad. Eliminación de estereotipos y roles en función del sexo. Colaboración y coordinación. Violencia de género.
	Promoción de la igualdad de trato ente mujeres y hombres	
	Empleo y empresa	
	Educación	
	Participación ciudadana	
	Empoderamiento	
	Violencia de genero	
	Corresponsabilidad y conciliación	
Miranda de Ebro	Política institucional de igualdad de mujeres y hombres	Enfoque de género. Transversalidad de la perspectiva de género. Cooperación y colaboración institucional. Participación colaborativa. Enfoque integral. Empoderamiento a las mujeres. Atención a la diversidad.
	Eliminación de estereotipos sexistas	
	Trabajo y corresponsabilidad	
	Ciudad libre de violencias machistas	
	Cooperación y participación	
Arroyo de la Encomienda	Organización institucional	Participación. Innovación. Transversalidad. Coordinación institucional.
	Salud y bienestar social	
	Violencia de género	
	Educación	
	Cultura y deportes	
	Empleo	
	Comunicación y sensibilización ciudadana	
Laguna de Duero	Participación, ciudadanía y empoderamiento	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Enfoque integrado de género. Transversalidad de la perspectiva de género. Colaboración, cooperación y coordinación institucional. Eficacia y eficiencia. Prevención. Participación social. Trabajo en red. Atención a la diversidad.
	Cooperación institucional y transversalidad de género	
	Educación, cultura y deporte	
	Participación social y asociacionismo	
	Salud, bienestar social, calidad de vida y empoderamiento	
	Economía y empleo	
Violencia de género y otros actos de violencia sexista		

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Ejes/Áreas/Líneas	Principios rectores
Medina del Campo	Estrategia Municipal y Transversalidad	Acción positiva. Enfoque integral.
	Empleo, Formación y Conciliación	Transversalidad de la perspectiva de género.
	Educación y Cultura	Empoderamiento de las mujeres.
	Asociacionismo y Participación Ciudadana	Cooperación, colaboración y coordinación.
	Salud, Deporte y Calidad de Vida	Diversidad y participación. Promoción de la autonomía de las víctimas de violencia de género. participación ciudadana. presencia equilibrada de mujeres y hombres. sociedad de la información. No discriminación.

Anexo 2 Conclusiones Generales de los diagnósticos sobre desagregación por sexo, señaladas por los ayuntamientos

Ayuntamiento	Tipo de plantilla	Grupos profesionales	Sectores
Ávila	Mayor presencia masculina (69,3 %) que femenina. En el área de extinción de incendios es nula y en la policía minoritaria. Estas dos áreas suponen el 25,5 % de la plantilla.	En el grupo A2 es el que mayor número de mujeres se detecta mientras que en el resto son mayoría los hombres.	Además de la policía y extinción de incendios, en el servicio a la ciudadanía, medio ambiente y desarrollo sostenible está muy masculinizado (88 %). En el área de atención social e igualdad de oportunidades hay 78 % de mujeres.
Burgos	Mayor presencia masculina (67,5 %) que femenina. En el área de extinción de incendios es nula y en la policía minoritaria.	Si bien se detecta mayor porcentaje de mujeres en categorías superiores como A1 y A2, no se detecta este mayor porcentaje en las bandas salariales superiores.	Se detectan áreas donde la presencia masculina es claramente mayor como autobuses, servicios generales, mercados y deportes. En servicios generales, en el servicio de extinción de incendios no hay mujeres y en la policía local su presencia es del 4,98 %. las áreas donde la presencia femenina domina son servicios sociales y cultura.
León	Existe en la plantilla una sobrerrepresentación masculina (61,4 % de hombres).	Las mujeres se encuentran en los grupos profesionales más altos, tanto en el personal funcionario como en el laboral. Puede ser debido a que se requiere mayor titulación mientras que puestos de policías y bomberos, C1 y C2 están ocupados mayoritariamente por varones.	Existen puestos masculinizados (limpieza viaria, bomberos, policía local, puestos técnicos relacionados con las profesiones técnicas, tecnológicas y de ingeniería) y feminizados (personal administrativo y sociosanitario y de limpieza de edificios).

Ayuntamiento	Tipo de plantilla	Grupos profesionales	Sectores
Palencia	La plantilla está masculinizada con un 65,5 % de hombres si bien quitando las unidades de policía y bomberos, estaría equilibrada.	Tanto en cuerpos de funcionarios de carrera como personal laboral y fijo, existe un mayor número de hombres. La tendencia en contratación temporal es claramente masculina ya que suele llevarse a cabo en las áreas de oficios o grupos C1, C2 o PS.	Los hombres se centran mayoritariamente en sectores como policía local, bomberos, jardines, banda de música y alumbrado. La mayor presencia femenina se da en el área de servicios públicos, patrimonio, contratación, nuevas tecnologías, y área de organización personal y hacienda.
Salamanca	La plantilla está masculinizada con un 62 % de hombres. Si bien, en los últimos años, se está produciendo una reducción de la plantilla y, en el caso de las mujeres, la tendencia es de ligero ascenso.	Se observa una mayor presencia de hombres en el grupo C1 debido a los servicios de emergencia cuyos puestos básicos (agente de policía y bomberos) pertenece a este grupo.	Se observa mayor presencia de hombres en los servicios de Alcaldía, régimen interior, ingeniería civil y seguridad. Se observa mayor presencia de mujeres en área económica, secretaría general, educación y cultura y bienestar social.
Segovia	La plantilla se encuentra masculinizada representando las mujeres apenas un tercio de la plantilla.	Se observa una mayor cantidad de hombres en el grupo E, seguido del grupo C2 y C1. Mientras que la mayor cantidad de mujeres se concentra en el grupo C2.	Los departamentos masculinizados son incendios, policía, vías y obras, deportes, medio ambiente, tecnologías y gobierno interior. Los departamentos feminizados son secretaría general, turismo, tráfico, desarrollo económico, registro y contratación.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Tipo de plantilla	Grupos profesionales	Sectores
Valladolid	Se trata de una plantilla eminentemente masculina (62,5 %).	Los mayores porcentajes de presencia de mujeres se dan en los grupos A1, A2 y C2 de funcionarios y en los grupos II y III de laborales.	La presencia masculina se encuentra en la policía e incendios, limpieza de parques y jardines y servicios de oficios. La presencia femenina se concentra en sectores relacionados con el bienestar, los cuidados, la educación y cultura.
Zamora	Las empleadas municipales de este Ayuntamiento ascienden al 38 % frente al 62 % de los empleados masculinos.	-	Los departamentos de la policía municipal, extinción de incendios, cementerio, obra, medioambiente y jardines están muy masculinizados, aunque en el de la policía municipal ha habido un leve incremento en los últimos años. El 73,5 % de las 87 personas que trabajan en Biblioteca, servicios generales y servicios sociales son mujeres.
Arroyo de la Encomienda	La plantilla de 99 personas está ocupada en un 53 % por hombres.	El 45,65 % de las mujeres que trabajan en el ayuntamiento pertenece al grupo C2 frente al 60,6 % de los hombres que lo hacen en el grupo C1.	Hay mayor representación de mujeres en áreas sociales y administrativas y de hombres en áreas técnicas, tecnológicas y de seguridad.

Ayuntamiento	Tipo de plantilla	Grupos profesionales	Sectores
Laguna de Duero	La institución tiene un componente elevado de mujeres (61 %) en su plantilla.	En el análisis por grupos se dan valores similares en todos los grupos.	Existen áreas claramente feminizadas como Tesorería y Admón. tributaria o Intervención y otras masculinizadas como la policía local. No se aprecian diferencias significativas en los índices de concentración de mujeres y hombres, salvo la policía local en que destaca una mayor concentración de hombres.
Medina del Campo	El 51,61 % de la plantilla está ocupada por hombres.	Los grupos A1, C1, C2, Otras AP y órganos de Gobierno están masculinizados. Solo está feminizado el grupo A2.	Departamentos masculinizados: policía local, recaudación y órganos de gobierno. Departamentos feminizados, turismo, biblioteca, servicios sociales, enseñanza, gestión tributaria e intervención.

Anexo 3 Datos de la plantilla segregados por sexo

PLANTILLA	N.º			%	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Ávila	372	165	537	69,3	30,7
Burgos	874	420	1.294	67,5	32,5
León	1.065	670	1.735	61,4	38,6
Palencia	331	174	505	65,5	34,5
Salamanca	637	390	1.027	62,0	38,0
Segovia	400	192	592	67,6	32,4
Valladolid	1.654	991	2.645	62,5	37,5
Zamora	326	199	525	62,1	37,9
Arroyo de la Encomienda	53	46	99	53,5	46,5
Laguna de Duero	91	134	225	40,4	59,6
Medina del Campo	192	180	372	51,6	48,4
TOTAL	5.995	3.561	9.556	62,7	37,3

Anexo 4 Datos del tipo de relación laboral segregados por sexo ⁶

Tipo de relación laboral	Funcionario (%)		Interino (%)		Laboral fijo (%)		Laboral temporal (%)		Personal político (%)		Eventual (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	77,4	22,6	0,0	0,0	0,0	0,0	43,8	56,2	56,0	44,0	0,0	0,0
Burgos	64,8	35,2	28,1	71,9	76,6	23,4	56,5	43,5	60,0	40,0	38,5	61,5
León	76,0	24,0	30,0	70,0	81,0	19,0	54,0	46,0	56,0	44,0	35,0	65,0
Palencia	64,1	35,9	0,0	0,0	69,7	30,3	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Salamanca	67,9	32,1	39,9	60,1	50,0	50,0	52,3	47,7	51,9	48,1	70,0	30,0
Valladolid	65,8	34,2	26,6	73,4	72,6	27,4	55,7	44,3	-	-	58,8	41,2
Zamora	61,1	38,9	-	-	63,5	36,5	-	-	-	-	-	-
Arroyo de la Encomienda	53,7	46,3	30,8	69,2	66,7	33,3	50,0	50,0	-	-	33,3	66,7
Laguna de Duero	46,9	53,1	16,7	83,3	73,8	26,2	36,5	63,5	-	-	16,7	83,3
Medina del Campo	61,8	38,2	- ⁷	-	51,5	48,5	42,7	57,3	62,5	37,5	0,0	100,0

⁶ Cada Ayuntamiento presenta la información de manera muy heterogénea y agrupada de diferente forma. La ausencia de datos en este cuadro no implica su inexistencia.

Anexo 5 Datos de los grupos de personal funcionario segregados por sexo

Grupos Personal Funcionario	A1 (%)		A2 (%)		C1 (%)		C2 (%)		E (%)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ávila	59,1	40,9	38,8	61,2	77,5	22,5	67,9	32,1	82,7	17,3
Burgos	48,7	51,4	35,2	64,8	74,3	25,7	58,8	41,2	73,1	26,9
Salamanca	53,4	46,6	45,1	54,9	74,4	25,6	54,7	45,3	63,6	36,4
Valladolid	56,4	43,6	35,1	64,9	67,1	32,9	64,4	35,6	-	-
Arroyo de la Encomienda	36,4	63,6	50,0	50,0	62,5	37,5	46,2	53,	77,8	22,2
Medina del Campo	69,2	30,8	18,2	81,8	64,2	35,8	68,2	31,8%	-	-

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Anexo 6 Datos del personal por servicios, áreas o departamentos, segregados por sexo

ÁREAS	Policía municipal (%)		Extinción incendios (%)		Servicios sociales (%)		Cultura (%)		Secretaría general (%)		Tesorería (%)		Intervención (%)		Autobuses (%)		Mercados (%)		Deportes (%)		Cementerio (%)		Jardines (%)		Alumbrado (%)		Servicio a la ciudadanía, medio ambiente (%)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Ávila	93,5	6,5	100,0	0,0	22,2	77,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78,0	22,0
Burgos	95,0	5,0	100,0	0,0	29,8	70,3	62,8	37,2	-	-	-	-	-	-	89,8	10,2	68,4	31,6	62,8	37,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Palencia	98,0	2,0	95,8	4,2	-	-	61,5	38,5	33,3	66,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75,0	25,0	87,5	12,5	100,0	0,0	-	-
Salamanca	88,6	11,4	88,6	11,4	24,2	75,8	42,9	57,1	30,0	70,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Segovia	93,0	7,0	100,0	0,0	46,0	54,0	60,0	40,0	0,0	100,0	32,0	68,0	56,0	44,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Valladolid	84,3	15,8	98,8	1,2	16,7	83,3	27,3	72,7	29,2	70,8	40,5	59,5	12,5	87,5	-	-	-	-	-	-	-	-	78,0	22,0	83,3	16,7	-	-
Zamora	83,3	16,7	100,0	0,0	24,4	75,6	60,0	40,0	30,0	70,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Arroyo de la Encomienda	93,3	6,7	-	-	-	-	30,8	69,2	9,1	90,9	80,0	20,0	50,0	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Laguna de Duero	76,2	23,8	-	-	34,2	65,8	-	-	-	-	9,1	90,9	14,3	85,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Medina del Campo	90,9	9,1	-	-	19,0	81,0	50,0	50,0	38,9	61,1	100,0	0,0	33,3	66,7	-	-	100,0	0,0	52,3	47,7	100,0	0,0	100,0	0,0	-	-	-	

Anexo 7 Objetivos generales de los planes de igualdad de empleados públicos

Ayuntamiento	Objetivos generales de los planes de igualdad de empleados públicos
Ávila	Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación.
	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	Promover la presencia de mujeres y hombres en todos los ámbitos municipales.
	Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
	Vigilar exhaustivamente el cumplimiento de cualquier normativa aplicable a las mujeres víctimas de violencia de género.
	Mostar en cuantos ámbitos sean preciso la más absoluta repulsa a la violencia machista.
	Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.
Burgos	Participación de la Junta de Personal y el Comité de Empresa en la elaboración del plan.
	Integrar la perspectiva de género en todas las áreas municipales.
	Fomentar una actitud crítica ante las injusticias y discriminaciones por razón de sexo y desarrollar un rechazo absoluto hacia la violencia de género.
	Información sobre los recursos y actuaciones de este Plan.
León	Promover procesos de selección y promoción en igualdad, que eviten la desagregación horizontal y vertical y la utilización de lenguaje sexista.
	Mejorar la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo de las trabajadoras del Ayuntamiento.
	Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en las retribuciones del personal.
	Aumentar el conocimiento de la plantilla sobre igualdad entre mujeres y hombres, perspectiva de género y violencia de género.
	Mejorar las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal.
	Fomentar la corresponsabilidad mediante el reparto equitativo de responsabilidades familiares.
	Integrar en los programas de Salud Laboral las distintas necesidades de mujeres y hombres.
	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier conducta sexista o machista.
	Mejorar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y asegurar su cumplimiento.
	Mejorar la gestión de los Recursos Humanos del Ayuntamiento.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Objetivos generales de los planes de igualdad de empleados públicos
Palencia	Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades.
	Cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad.
	Implantar prácticas de empleo que faciliten la igualdad de oportunidades laborales.
	Lograr la presencia de ambos sexos en todos los niveles/categorías.
	Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres.
	Adaptar el trabajo y ajustar los horarios para favorecer la conciliación laboral, familiar y social.
	Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos.
	Establecer las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	Proteger a las víctimas de violencia de género y garantizar los derechos reconocidos legalmente.
Salamanca	Potenciando un trato igualitario para todo el personal y ahondando en la materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal para favorecer la igualdad y eliminar obstáculos que puedan aparecer principalmente por pertenecer a un género.
Segovia	Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las ofertas públicas de empleo y acceso al empleo público y a la promoción y carrera vertical de las mujeres.
	Conocer con mayor profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial y corregirlas.
	Difundir en el Ayuntamiento una cultura comprometida con la igualdad.
	Promover medidas de acción positiva en el acceso al empleo público de mujeres a puestos masculinizados.
	Diversificar las ocupaciones tanto para las mujeres como para los hombres y lograr la presencia equilibrada de ambos sexos en grupos y puestos de trabajo.
	Fomentar la formación en igualdad del personal de la administración pública.
	Facilitar la conciliación-corresponsabilidad en todos los departamentos.
	Atender a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo.
	Aprobar un protocolo específico contra el acoso sexual y acoso por razón del sexo.
	Integrar en cuanto a salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las mujeres.
	Potenciar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y ciudadanía.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Objetivos generales de los planes de igualdad de empleados públicos
Valladolid	Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombre para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingresos y desarrollo profesional.
	Garantizar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento y en sus Fundaciones a través de la creación de la Comisión Mixta del Plan de Igualdad para su revisión y seguimiento.
	Promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo sensibilizando para ello a todo el personal.
	Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos en los que están subrepresentadas.
	Aplicar medidas correctoras para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional.
	Garantizar que la gestión del Departamento de Gestión de Recursos Humanos se ajuste a los principios de igualdad de oportunidades.
	Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
	Consideración de las situaciones específicas de las mujeres con riesgo durante el embarazo y lactancia.
	Garantizar planes de formación en materia de igualdad para todos los colectivos.
	Proporcionar formación adecuada a aquellas personas que los necesiten para poder implementar el plan de igualdad.
Zamora	Como objetivo transversal es la de crear una cultura dentro del Ayuntamiento en que la igualdad sea el modo de funcionamiento de la institución y de sus integrantes.
	Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones, introduciendo un programa de Salud Laboral con las distintas necesidades de mujeres y hombres.
	Incluir este principio en los objetivos de la gestión de la Corporación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
	Promover procesos de selección y promoción equitativos, y evitar la segregación tanto horizontal como vertical y el uso de lenguaje discriminatorio por género, así como mejorar la estabilidad y las condiciones laborales del ayuntamiento.
	También se velará por la no existencia de discriminación directa o indirecta en la remuneración del personal de la corporación.
	Prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de género, así como cualquier conducta sexista o machista, consideradas como “ <i>sexismo benévolo</i> ” o de “ <i>baja intensidad</i> ”.
	Mejorar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y asegurar su cumplimiento.
	Comunicar a toda la plantilla la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento.

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN

Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León

Ayuntamiento	Objetivos generales de los planes de igualdad de empleados públicos
Arroyo de la Encomienda	Aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas de las AAPP.
	Incorporar herramientas que favorezcan el análisis de datos dirigidas a eliminar desigualdades.
	Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y prevención de la violencia contra la mujer.
	Fomentar la utilización de lenguaje no sexista en documentos oficiales.
	Fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades real y efectiva en el acceso al empleo público y condiciones de trabajo y carrera profesional.
	Establecer medidas de prevención bajo el principio de igualdad para los colectivos más vulnerables.
	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad en el cuidado de la familia.
	Prevenir y atender situaciones que requieren una especial protección como el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia contra la mujer.
	Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua del Plan.
Laguna de Duero	Partiendo del compromiso de la institución con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el objetivo general de este plan consiste en apoyar y contribuir a eliminar las desigualdades que han emergido en la fase de diagnóstico, así como contribuir a detectar y evitar posibles situaciones futuras que no respeten la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombre en el ámbito laboral municipal.
Medina del Campo	Apoyar y contribuir a eliminar las desigualdades que se han detectado tras la fase de diagnóstico.
	Prevenir futuras situaciones de desigualdad de género entre el personal del ayuntamiento.
	Fomentar las actuaciones que respeten la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral municipal.
	Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos del ayuntamiento.
	Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el Ayuntamiento, en orden a mejorar la calidad de vida de la plantilla de personas trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
	Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las ofertas públicas de empleo y de acceso al empleo público, a la promoción y carrera vertical de las mujeres.
	Difundir en el Ayuntamiento de Medina del Campo una cultura comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: áreas departamentales, jefaturas y a la totalidad de la plantilla.
	Garantizar el principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o igual valor, les corresponda igual retribución.
	Fomentar la formación en igualdad del personal de la administración priorizando los puestos de dirección, los órganos de selección, el Comité de salud laboral, llegando a toda la estructura.
	Facilitar a toda la plantilla la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
	Atender a las situaciones de especial protección, referidas a facilitar la protección a las víctimas de la violencia de género y al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
	Potenciar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.