FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

PLAN DE IGUALDAD

2025-2029

Servicio Provincial de Atención Ciudadana

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
MARCO NORMATIVO 5
INTERNACIONAL 6
EUROPEO 8
NACIONAL 11
AUTONÓMICO 13
PRINCIPIOS APLICABLES 14
METODOLOGÍA 17
ÁMBITO Y VIGENCIA 20
PARTES QUE CONFORMAN EL PLAN DE IGUALDAD 22
PARTES IMPLICADAS 23
COMISIÓN DE NEGOCIADORA 23
ANÁLISIS DIAGNÓSTICO 26
AUDITORÍA RETRIBUTIVA 30
METODOLOGÍA TÉCNICA 31
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 35
CONCLUSIONES 36
OBJETIVOS Y MEDIDAS 37
CULTURA DE LA ENTIDAD Y COMUNICACIÓN 38
CONDICIONES LABORALES 41
ACCESO Y SELECCIÓN 43
PROMOCIÓN PROFESIONAL 45
FORMACIÓN 48
RETRIBUCIONES 51
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR 53
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 56
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. 59
PROCESO DE MODIFICACIÓN 62
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 66
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 67
METODOLOGÍA 69
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS 72
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS 73

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

INTRODUCCIÓN

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

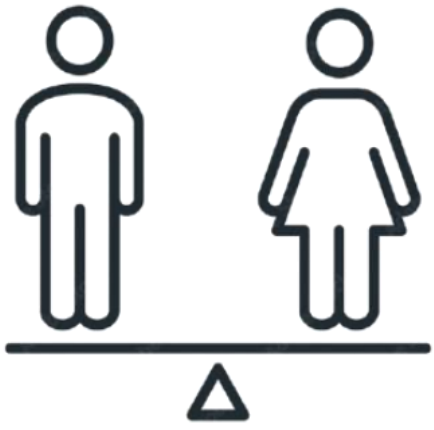
La igualdad de género es un principio fundamental que guía las actuaciones del Consorcio de Atención Ciudadana de la Provincia de Albacete (en adelante, SAC ALBACETE).

Como entidad, asume el compromiso de garantizar un entorno laboral equitativo, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actividad.

Este Plan de Igualdad responde a la necesidad de establecer medidas concretas para prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, fomentando una cultura organizativa basada en el respeto, la corresponsabilidad y la conciliación. A través de este compromiso, SAC ALBACETE no solo da cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad, sino que también refuerza su apuesta por una gestión moderna, ética y socialmente responsable.

Con la implementación de este Plan de Igualdad, SAC ALBACETE avanza hacia un modelo de trabajo más justo e inclusivo, en el que todas las personas, independientemente de su sexo, puedan desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones, contribuyendo así a una sociedad más equitativa y cohesionada.

Además, se impulsará un seguimiento continuo para evaluar los avances y realizar los ajustes necesarios, garantizando así la eficacia de las medidas adoptadas y su alineación con las necesidades reales de la plantilla.



La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MARCO NORMATIVO

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Carta de las Naciones Unidas (1945): Establece como uno de sus propósitos "realizar la cooperación internacional (...) en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión"

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): En su artículo 2, proclama que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): Reconoce el derecho de toda persona a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo la igualdad de oportunidades para ser promovido y el derecho a igual salario por trabajo de igual valor sin distinción de sexo (Artículos 3 y 7).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966): En su artículo 3, establece que los Estados Partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el Pacto.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979): Considerada la "Carta Internacional de los Derechos de la Mujer", obliga a los Estados Partes a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y esferas (política, social, económica, cultural, civil y cualquier otra).

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995): Fruto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, identifica doce esferas de preocupación crítica y establece objetivos estratégicos y medidas para el avance de la mujer en diversas áreas, incluyendo la económica y laboral.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 (2015): En particular, el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, que incluye metas específicas relacionadas con la eliminación de todas las formas de discriminación, la igualdad de oportunidades económicas y el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Directiva 2006/54/ce del parlamento europeo y del consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».

Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Plan de Acción en materia de género 2016-2020: se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

La Unión Europea ha demostrado un compromiso firme con la igualdad de género, incorporando este principio como uno de los pilares de su construcción y desarrollo a través de tratados, directivas y estrategias.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):

- Artículo 2: Establece que la Unión tendrá como objetivo promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Artículo 3: La Unión se propone combatir la exclusión social y la discriminación y fomentar la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.
- Artículo 157 (antiguo Artículo 141 TCE): Consagra el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Permite la adopción de medidas que prevean ventajas específicas a favor del sexo menos representado.
- Artículo 19: Habilita al Consejo a adoptar las medidas necesarias para combatir la discriminación por razón de sexo, entre otras.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000):

- Artículo 21: Prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo.
- Artículo 23: Consagra la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidas las cuestiones de empleo, trabajo y retribución. Permite el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas específicas a favor del sexo menos representado.

Directivas clave en materia de igualdad:

- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975: Relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006: Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Consolida y moderniza varias directivas anteriores, abordando la discriminación directa e indirecta, el acoso y el acoso sexual, y la protección de la maternidad y paternidad. Incluye disposiciones sobre la obligación de disponer de planes de igualdad o medidas similares en las entidades.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019: Relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Busca fomentar una participación más equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral y un mejor reparto de las responsabilidades de cuidado.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023: Destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución a través de la transparencia retributiva y de mecanismos de cumplimiento.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Constitución española 1978, Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.

Ley 07/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y 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: Disposición adicional séptima.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

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

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

En Castilla-La Mancha, el compromiso con la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación queda reflejado en su marco normativo. El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, en su artículo 4, establece como principio rector la promoción de las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como la eliminación de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

De forma concreta, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, pretende establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos y libertades fundamentales sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres.

Decreto 37/2020, de 30 de junio, por el que se regulan las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las empresas de Castilla-La Mancha.

Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, que establece medidas integrales de protección y prevención contra la violencia de género, reforzando la coordinación institucional y el apoyo a las víctimas.

Ley 5/2022, de 26 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha, que reconoce el derecho a la identidad y a la expresión de género, garantizando la igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género en todos los ámbitos de la vida.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

PRINCIPIOS APLICABLES

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

El presente Plan de Igualdad está claramente marcado por una serie de principios rectores que pretenden implantar dentro de la entidad una absoluta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos principios se pueden exponer de la siguiente manera:

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Para fortalecer la capacidad de diseñar e implementar políticas y programas orientados al fomento y promoción de la igualdad.

RESPETO A LA DIVERSIDAD

Tiene como fin promover y propiciar el entendimiento de las personas con diferentes condiciones, reconociendo la singularidad y diferencias de cada una de ellas.

ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS

Con este principio, se pretende acabar con las ideas preconcebidas establecidas en base a los papeles tradicionalmente atribuidos a mujeres y hombres.

CORRESPONSABILIDAD

Pretende impulsar el reparto equilibrado de tareas domésticas y responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa los tiempos en la vida de las mujeres y de los hombres.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN

La transparencia consiste en aportar información clara, comprensible, sin emitir juicios de valor u opiniones subjetivas. Consiste en expresarse de manera clara, veraz y objetiva.

La participación haría referencia a que, durante todo el proceso, las partes se mantuvieran involucradas, comprometidas y colaborativas en cada uno de los pasos que se vayan produciendo para avanzar en la elaboración y curso del presente Plan de Igualdad.

BUENA FE

Significa actuar de acuerdo con las exigencias morales y éticas que rigen el sistema normativo de una comunidad. Las acciones de una persona deben estar en la misma línea de lo que la sociedad considera como un acto honrado y leal.

CERO VIOLENCIA DE GÉNERO

Una sociedad sana no puede permitir ningún tipo de violencia hacia las mujeres ya sea esta explícita, como puede serlo una agresión de carácter físico, o implícita como el sentimiento de malestar, incomodidad o miedo que se pueda generar o desprender de una situación de acoso. Su objetivo, es proteger a las mujeres y evaluar el riesgo que corren tanto ellas como sus hijas e hijos ante situaciones violentas que atenten contra sus personas.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

METODOLOGÍA

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Este documento conforma el resultado de la respuesta a una serie de cuestiones básicas que han permitido estructurar y elaborar el presente Plan de Igualdad con una metodología clara y concisa.

Dichas cuestiones básicas se exponen a continuación:

¿POR QUÉ?	→	DIAGNÓSTICO
¿PARA QUÉ?	→	OBJETIVOS
¿CÓMO?	→	MEDIDAS
¿CUÁNTO TIEMPO?	→	VIGENCIA
¿CUÁNDO?	→	CRONOGRAMA
¿CÓMO SE EVALÚA?	→	INDICADORES

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

El objetivo principal que se pretende conseguir con el presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Además, se busca contribuir a instaurar la igualdad tanto en el ámbito laboral de la entidad, como a nivel social e individual.

Se tiene como objetivo inculcar a la plantilla unos principios de igualdad real y efectiva, y de esta manera, contribuir a que estas personas los interioricen y trasladen poco a poco a su vida diaria. Para ello se ha realizado un estudio de la situación actual de las personas trabajadoras en la entidad desagregado por sexos. Este estudio se ha realizado en base a un cuestionario diagnóstico cuantitativo y cualitativo, el cual ha sido cumplimentado por varios departamentos de la entidad, teniendo en cuenta una perspectiva de género.

Para favorecer el estudio de los datos, éstos se muestran en un documento independiente mediante gráficas para poder analizar de manera visual los siguientes aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

- ✓ Características generales
- ✓ Acceso y Selección
- ✓ Clasificación Profesional
- ✓ Antigüedad en la entidad
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Formación
- ✓ Conciliación
- ✓ Retribución
- ✓ Acoso Sexual y por Razón de Sexo
- ✓ Violencia de género

Una vez obtenida la información del análisis diagnóstico, se ha procedido a establecer los objetivos, así como las medidas para cumplirlos. Junto con estos objetivos y medidas incorporadas en este Plan de Igualdad, se incluyen unos indicadores de seguimiento con la finalidad de evaluar y comprobar su efectividad y, de tal manera, poder analizar el impacto que dichas medidas tienen dentro de la entidad. Además, se establece un cronograma, a modo orientativo, de apoyo para implementar las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad en base a un orden de prioridades.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

ÁMBITO Y VIGENCIA

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

El presente Plan de Igualdad afecta a todas las personas trabajadoras de la entidad SAC ALBACETE. En este caso afectará a la plantilla de ámbito provincial (Albacete).

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la parte de la representación social.

Así mismo, se ha establecido que el plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad sea de 4 años, considerándolo tiempo suficiente para implantar todas las medidas, así como para evaluar su impacto dentro de nuestra entidad.

PERSONAL

Dirigido a todas las personas trabajadoras que componen la plantilla de SAC ALBACETE.

TERRITORIAL

El presente Plan de igualdad será de aplicación en el territorio de actuación del SAC ALBACETE, sito en P.º LA LIBERTAD, 5, 02001 ALBACETE. De esta manera, el ámbito territorial de aplicación es para todas aquellas personas que realicen su actividad laboral en la entidad.

TEMPORAL

El plazo de vigencia del Plan de Igualdad se inicia el 21/11/2025 y se extiende hasta el 21/11/2029. Una vez finalice la vigencia del presente Plan, se deberá de iniciar la negociación de uno nuevo.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

PARTES QUE CONFORMAN EL PLAN DE IGUALDAD

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

PARTES IMPLICADAS

El presente Plan se ha suscrito por una parte la Representación de la entidad, y por otra parte de la Representación de las personas Trabajadoras de Servicio Provincial de Atención Ciudadana.

Las partes firmantes de este Plan tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación. Así, el presente Plan de Igualdad conserva plena validez para su presentación por parte de la entidad ante REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad).

COMISIÓN DE NEGOCIADORA

La creación de la Comisión de Igualdad se ha elaborado de acuerdo al R.D. 901/2020 de 13 de Octubre, así como de acuerdo a la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de Marzo y Real Decreto-Ley 06/2019 de 1 de Marzo, con fecha 17 de Diciembre de 2020.

Así mismo, su composición está conformada por 2 personas representantes de la entidad:

- Ana Isabel Albadalejo García
- Mª Dolores Gómez Piqueras

Y, 2 personas en representación de la parte social:

- Mª del Mar Salvador Sánchez
- Luis Miguel Roncero Heras

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Funciones:

Las Comisión Negociadora acuerda que la misma tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad. A estos efectos, se atenderán a las siguientes materias en el diagnóstico:
- ❖ Proceso de selección y contratación
    - Clasificación profesional
    - Formación
    - Promoción profesional
    - Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
    - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
    - Infrarrepresentación femenina
    - Retribuciones
    - Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad

    - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de formación y sensibilización a la plantilla.

Funcionamiento:

Se negociará de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

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

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

La comisión tendrá al menos una reunión anual una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, a excepción del primer año de vigencia, en el que se celebrará una reunión antes del 30/06/2026.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

El Servicio Provincial de Atención Ciudadana (SAC) se rige por un marco normativo y organizativo consolidado, regulado principalmente a través del Convenio Colectivo del Consorcio y en cumplimiento con la legislación vigente en materia de empleo público. La entidad busca abordar las necesidades específicas desde diferentes perspectivas, contribuyendo a la elaboración de un Plan de Igualdad que responda a las exigencias legales y objetivos estratégicos.

Metodología de Análisis

Se utilizó un enfoque riguroso para la recopilación de datos, con la colaboración de la empresa Data Consulting. Se implementaron criterios, métodos y procesos para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento. La metodología garantiza un diagnóstico exhaustivo y permite abordar las necesidades de la entidad.

Clasificación Profesional

Por sexo: 73% mujeres y 27% hombres.

Por edad: Al segregar los datos por sexo, se aprecia que, tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, la media se sitúa en torno a los 52 años, lo que refleja una trayectoria profesional amplia dentro del equipo.

Por categoría profesional: A partir del análisis de los gráficos, se observa que la plantilla de SAC Albacete se distribuye entre las siguientes categorías: Auxiliar de Gestión Administrativa, Gestión Técnica/Servicios Especiales, Técnico/a Administrativo/a y Administrativo/a. Al segregar los datos por sexo, se aprecia una diferenciación en la distribución de los puestos. Los hombres ocupan únicamente los puestos de Técnico/a Administrativo/a y Administrativo/a. Las mujeres, por su parte, están presentes en los puestos de Auxiliar de Gestión Administrativa, Gestión Técnica/Servicios Especiales y Administrativo/a. Por tanto, la única categoría profesional compartida por hombres y mujeres en la plantilla es la de Administrativo/a, la cual reúne al 80% de la plantilla.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Por departamento: Del análisis de la tabla de distribución por departamentos se observa que la presencia de hombres en la plantilla está limitada a los Gestión y Tramitación y Nuevas Tecnología. Por otro lado, las mujeres tienen presencia en todos los departamentos, excepto en Nuevas Tecnologías, lo cual refleja una amplia participación femenina en las distintas áreas de la organización, con la única excepción en un área típicamente masculinizada como es la tecnológica.

Por nivel estudios: Del análisis de la tabla se desprende que la mayoría de la plantilla cuenta con estudios de nivel Secundaria II o Superiores, lo cual indica un buen nivel formativo general en la entidad.

Antigüedad

En términos generales, la plantilla de SAC Albacete presenta una antigüedad considerable, lo que refleja una elevada estabilidad laboral y escasa rotación de personal. El 73,3% del personal cuenta con una antigüedad de entre 30 y 35 años en la organización, constituyendo el grupo mayoritario. Por otro lado, un 20% de la plantilla presenta una antigüedad de entre 15 y 30 años.

Condiciones profesionales y de promoción

Se describen los criterios y métodos utilizados para la promoción profesional y la gestión del talento. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es parte integral del Convenio Colectivo, asegurando que las condiciones laborales sean justas y equitativas.

Condiciones laborales y desempeño

Se analizan las condiciones de trabajo, incluyendo el régimen de teletrabajo y las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. La jornada laboral y la distribución del tiempo son aspectos que se consideran para garantizar un ambiente laboral saludable.

Retribuciones

El sistema de remuneración del personal del Servicio de Atención Ciudadana (SAC) se rige por lo establecido en el Convenio Colectivo del Consorcio

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Provincial de Consumo del año 2011, el cual constituye el marco normativo de referencia para las condiciones laborales y salariales.

A lo largo del tiempo, las tablas salariales han sido actualizadas conforme a los acuerdos alcanzados entre la representación de la entidad y la representación legal de los trabajadores, garantizando la adecuación del sistema retributivo a las condiciones socioeconómicas y normativas vigentes.

Promoción profesional

Desde una perspectiva de género, los datos ponen de manifiesto que existe participación de ambos sexos en los procesos de estabilización.

Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

Se establece una declaración de principios y un procedimiento de actuación frente al acoso, aunque no se cuenta con un protocolo específico. Se enfatiza la importancia de abordar las quejas y denuncias de manera efectiva y de implementar el protocolo como medida dentro del Plan.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

METODOLOGÍA TÉCNICA

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse. Así mismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada por SAC ALBACETE para la valoración de los puestos de trabajo y elaboración de una política salarial.

El Convenio Colectivo aplicable es Convenio Colectivo del Consorcio Provincial de Consumo del año 2011 (B.O.P. Nº 10 DE 24/01/2011), el cual constituye el marco normativo de referencia para las condiciones laborales y salariales, por lo que es este instrumento el que utilizaremos como comparativa para evaluar las condiciones salariales actuales de las personas trabajadoras de SAC ALBACETE.

En el caso que nos ocupa SAC ALBACETE utiliza la metodología sistema de valoración de puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario hombres} - \text{salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

Atendiendo a lo establecido en ONU Mujeres, para analizar la brecha salarial de una organización habrá que atender a dos preguntas principales: ¿Qué cantidades se van a estudiar? y ¿A quién corresponden estas cantidades?

¿Qué cantidades estudiamos?

- El salario. En el caso de la brecha salarial, nos referimos a la cantidad que una persona recibe de su empleador/a por realizar su trabajo. El salario incluye, además del salario base, los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (pluses, gratificaciones) o a la realización de trabajo adicional (horas extraordinarias), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie.
- Cantidades brutas. Las cantidades que forman parte del salario deben incluir los impuestos y las aportaciones de la persona trabajadora al sistema de seguro social y pensiones.
- Cantidades agrupadas. Salvo que comparemos el salario de una sola mujer con el de un solo hombre, siempre estos cálculos se realizan para grupos de mujeres y hombres. Entonces, si dentro de cada uno de esos grupos, no todas las personas tienen exactamente el mismo salario ¿qué cifra es correcto considerar? Comúnmente se emplea como cifra el promedio de todas las cantidades del grupo. Existen otras opciones de cálculo estadístico, como la mediana, que no se utilizan normalmente.

¿A quién corresponden estas cantidades?

Esta pregunta no tiene una única respuesta, pero en todos los casos es imprescindible conocer a quién nos referimos. Evidentemente, cuando más similares sean los grupos, más significativo será el resultado. En relación con

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

el ámbito considerado, es importante entender cuál es, a fin de establecer la explicación y responsabilidad de las diferencias identificadas.

- Total de una organización. En estos casos, se considera el total de personas que trabajan en una entidad y se realiza el cálculo de la diferencia salarial. Pero esta diferencia puede deberse, muy frecuentemente, a que las mujeres ocupan puestos en la entidad que reciben salarios menores. Por lo tanto, esta cifra pone de relieve una evidente segregación vertical (las mujeres están concentradas en puestos de menor nivel, mientras que los hombres lo están en puestos de nivel superior). Pero eso no implica necesariamente que exista una discriminación salarial. En cualquiera de los casos, la responsabilidad compete a la organización.
- Personas que ocupan un mismo puesto. En este caso, comparamos salarios de personas que realizan un mismo trabajo, es decir, que ocupan un mismo puesto de trabajo, dentro de una misma entidad.

INFORME DE BRECHA SALARIAL

Tras el análisis de la estructura retributiva del personal, se observa que la única categoría en la que existe representación tanto de mujeres como de hombres es la de Administrativo/a. En el resto de categorías, cada una está ocupada únicamente por una persona de un sexo, por lo que no existe base comparativa para evaluar posibles brechas salariales.

En el caso de la categoría de Administrativo/a, se detecta inicialmente una brecha del –41% en el salario base a favor de las mujeres. Esta diferencia no responde a una desigualdad retributiva, sino a la situación particular de un trabajador dentro del grupo de hombres que, en 2024, estuvo inmerso en un proceso de estabilización. Como consecuencia de este cambio contractual, ha

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

desempeñado esta categoría profesional únicamente durante 4 días, lo que, en términos de análisis, implica que en su caso el salario base anual y los complementos salariales son significativamente más bajos que en el caso del resto del personal. Al no haber situaciones similares en el grupo de mujeres, este hecho provoca que el promedio salarial femenino resulte artificialmente superior.

Sin embargo, al aplicar el salario base armonizado, la brecha deja de ser significativa (11%), lo confirma que, ajustando los datos para eliminar distorsiones derivadas de situaciones contractuales atípicas, no existe una brecha salarial relevante.

Las diferencias detectadas inicialmente en el salario base se trasladan también —por el mismo motivo— al total anual (–25%) y a los distintos complementos retributivos:

- Complemento de destino: –36%
- Complemento específico: –33%
- Complemento profesional: –43%

Estas brechas, nuevamente a favor de las mujeres, quedan igualmente justificadas por la mencionada situación excepcional y no reflejan desigualdad retributiva.

En resumen: tras armonizar la información, las diferencias salariales desaparecen como brechas significativas y los datos cumplen con los requisitos exigidos para el registro salarial, sin detectarse situaciones anómalas.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Mediante este sistema, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basado en los siguientes conceptos:

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

RESPONSABILIDADES

CONDICIONES DE TRABAJO

ESFUERZO

A continuación, se adjunta la tabla con las valoraciones de puestos de trabajo por puntos de factor, siguiendo como base los conceptos anteriormente expuestos

	Agrupación	Valoración
DIRECTORA TÉCNICA	9	**750**
AGENTE DE ATENCIÓN CIUDADANA	7	**596**
COORDINADOR DPTO. ATENCIÓN CIUDADANA Y NORMALIZACIÓN		**615**
COORDINADOR TÉCNICO DPTO. NUEVAS TECNOLOGÍAS		**625**
ADMINISTRATIVO/A - RESPONSABLE DE SECCIÓN	6	**547**
AGENTE DE INSPECCIÓN	5	**437**
AUXILIAR DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA		**495**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Una vez realizada la valoración de puestos de trabajo por puntos de factor y obtenidas las puntuaciones totales, se han agrupado los puestos de trabajo, asignando a cada franja de puntuación una agrupación.

	A NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B CONDICIONES EDUCATIVAS	C CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO	TOTAL
DIRECTORA TÉCNICA	356	143	192	59	750
AGENTE DE ATENCIÓN CIUDADANA	274	114	173	34	596
COORDINADOR TÉCNICO DPTO. NUEVAS TECNOLOGÍAS	300	114	166	44	625
COORDINADOR DPTO. ATENCIÓN CIUDADANA Y NORMALIZACIÓN	289	114	179	34	615
ADMINISTRATIVO/A - RESPONSABLE DE SECCIÓN	277	114	132	23	547
AUXILIAR DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	236	114	127	18	495
AGENTE DE INSPECCIÓN	142	114	144	38	437

CONCLUSIONES

	COMENTARIOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	PLAZOS	RESPONSABILIDAD
Registro salarial	Se propone la realización anual del registro salarial con el fin de llevar a cabo un control periódico de las retribuciones.	De manera anual se realizará un registro salarial conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.	12 meses	Administración Gerencia
Auditoría Salarial	Es pertinente realizar una auditoría salarial intermedia cuando se cumplan dos años de vigencia del Plan de Igualdad	Se propone la realización bienal de la auditoría con el fin de llevar a cabo un control periódico de las retribuciones y su relación con los puestos de trabajo.	24 meses	Administración Gerencia

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

OBJETIVOS Y MEDIDAS

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

CULTURA DE LA ENTIDAD Y COMUNICACIÓN

La cultura organizativa refleja los valores y principios que rigen el funcionamiento de una entidad. En este sentido, es fundamental fomentar una cultura de la entidad basada en la igualdad de género, donde se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista, y se promueva una comunicación interna y externa que visibilice la diversidad y garantice la igualdad

OBJETIVO 1

Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización y a la totalidad de la plantilla, reforzando el compromiso.

- MEDIDA 1.1
- MEDIDA 1.2
- MEDIDA 1.3
- MEDIDA 1.4

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 1.1

Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Documento realizado ❖ Métodos de difusión	Comisión de Seguimiento

MEDIDA 1.2

Promover sensibilización en materia de igualdad y uso de lenguaje e imágenes no sexistas entre las personas encargadas de la comunicación de la entidad (página web, relaciones con la prensa, etc.). En caso de que la gestión de alguno de estos medios sea externa, se valorará la posibilidad de incluir estos criterios en la colaboración con terceros.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Sensibilizaciones realizadas	Comisión de Seguimiento

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 1.3

Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre a través de envío de correos masivos, tablones de anuncio, etc.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Infografías, carteles, correo electrónico, tablón de anuncios...	Comisión de Seguimiento

MEDIDA 1.4

Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Información ofrecida	Personal involucrado en procesos de selección

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Garantizar condiciones laborales equitativas implica eliminar cualquier discriminación de género en la asignación de tareas, la estabilidad en el empleo y el acceso a beneficios, asegurando un entorno laboral justo y respetuoso.

OBJETIVO 2

Garantizar condiciones laborales justas y equitativas permite crear un entorno de trabajo seguro e igualitario, donde se valore el talento sin distinción de sexo y se favorezca un clima laboral inclusivo.

MEDIDA 2.1 **MEDIDA 2.2**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 2.1

Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Informe anual sobre modificaciones de contrato	Administración RRHH

MEDIDA 2.2

Promover el uso eficiente del teletrabajo en los puestos que sea posible, garantizando la igualdad de acceso y evitando desigualdades en la carga de trabajo entre quienes trabajan presencialmente y quienes lo hacen de forma remota.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Elaboración de un protocolo de teletrabajo ❖ Difusión del documento	Administración

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Los procesos de acceso y selección determinan la entrada de nuevo talento a la organización. Para asegurar la igualdad de oportunidades, es esencial que estos procesos se diseñen bajo criterios objetivos y transparentes, evitando sesgos de género y garantizando la diversidad en la composición de la plantilla.

OBJETIVO 3

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, asegurando que no existan sesgos de género y que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, basándose exclusivamente en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto. Esto implica establecer procedimientos transparentes, inclusivos y objetivos que eviten cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y fomentando la participación equilibrada en todos los niveles de la entidad.

MEDIDA 3.1

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 3.1

Revisar y adaptar las convocatorias, bases y anuncios de procesos selectivos para garantizar un lenguaje inclusivo y no sexista.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Informe anual sobre procesos de selección	Comisión de Seguimiento RRHH

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Se busca fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y categorías profesionales, eliminando barreras que dificultan el acceso a puestos de mayor responsabilidad. Además, se promueve el desarrollo de talento sin discriminación que faciliten el crecimiento profesional de todas las personas en la entidad

OBJETIVO 4

Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y el desarrollo profesional, asegurando que los procesos de ascenso y crecimiento dentro de la entidad se basen en criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.

MEDIDA 4.1 **MEDIDA 4.2** **MEDIDA 4.3**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 4.1

Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Comisión de Seguimiento RRHH

MEDIDA 4.2

Publicitar las convocatorias de procesos de promoción interna

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Tasa de participación, materiales de difusión	RRHH

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 4.3

Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada reducida.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	RRHH

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

El área de formación dentro de un Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar que todas las personas de la organización adquieran conocimientos y herramientas para fomentar un entorno laboral equitativo y libre de discriminación. Se busca sensibilizar y capacitar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad de género, la prevención de la discriminación y el desarrollo de una cultura inclusiva, abordando temas como la perspectiva de género, la corresponsabilidad, la prevención del acoso y la promoción del liderazgo femenino.

OBJETIVO 5

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, asegurando que todas las personas tengan acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo profesional, independientemente de su sexo.

MEDIDA 5.1 | **MEDIDA 5.2** | **MEDIDA 5.3** | **MEDIDA 5.4**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 5.1

Proporcionar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Diplomas y contenidos de la formación	Comisión de Seguimiento

MEDIDA 5.2

Proporcionar píldoras formativas en prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso LGBTIfóbico al conjunto de la entidad.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Métodos de difusión ❖ Nº de personas que han recibido las píldoras formativas segregado por sexo	Comisión de Seguimiento

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 5.3

Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Comisión de Seguimiento

MEDIDA 5.4

Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Informe de evolución formativa	Comisión de Seguimiento

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

ÁREA 6

RETRIBUCIONES

El área de retribuciones dentro del Plan de Igualdad se centra en garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres dentro de la entidad. Su objetivo principal es prevenir y corregir posibles desigualdades retributivas derivadas de sesgos de género, asegurando que las compensaciones económicas y beneficios sean justos y basados en criterios objetivos.

OBJETIVO 6

Garantizar una política retributiva equitativa, transparente y libre de brechas salariales de género, asegurando que mujeres y hombres que trabajen en el mismo puesto, reciban la misma retribución.

MEDIDA 6.1 **MEDIDA 6.2**

SERVICIO PROVINCIAL DE ATENCIÓN CIUDADANA (antes Consorcio de Consumo)
Código Seguro de Verificación: EQAA ACUR WPDW QW2A KEAZ
Plan de Igualdad - SEFYCU 5729765
Pág. 51 de 74
La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 6.1

Actualización y mantenimiento del Registro Salarial de forma anual

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Documento de registro salarial	Administración

MEDIDA 6.2

Realización de una auditoría intermedia, cuando se cumpla la mitad de la vigencia del Plan de Igualdad

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Documento de Auditoría Retributiva	Administración

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

ÁREA 7

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

El área de corresponsabilidad y conciliación tiene como finalidad promover un equilibrio real entre la vida laboral, personal y familiar de todas las personas trabajadoras, fomentando una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres.

OBJETIVO 7

Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y familiar, asegurando que las medidas de conciliación sean accesibles para toda la plantilla sin generar desigualdades

MEDIDA 7.1 | **MEDIDA 7.2** | **MEDIDA 7.3**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 7.1

Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, como se indica en el RD 5/2023.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Parejas de hecho que han solicitado medidas (hombres o mujeres)	RRHH

MEDIDA 7.2

Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Nº de veces que se solicita ❖ Nº de veces que se aplica la medida	Administración

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 7.3															
Elaboración de protocolo de teletrabajo															
2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
INDICADORES					RESPONSABILIDAD										
❖ Documento del protocolo					RRHH										

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

El área de Salud Laboral con Perspectiva de Género se encarga de analizar, prevenir y mitigar los riesgos laborales desde una visión que reconoce las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Su enfoque considera tanto los factores biológicos como los roles sociales y las desigualdades estructurales que pueden influir en la salud y seguridad en el trabajo.

Esta área trabaja en la identificación de riesgos específicos que afectan de manera diferenciada a los géneros, promoviendo condiciones laborales equitativas y seguras para todas las personas.

OBJETIVO 8

El principal objetivo es garantizar un entorno laboral saludable, seguro e igualitario, integrando la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas de salud ocupacional.

MEDIDA 8.1 | **MEDIDA 8.2** | **MEDIDA 8.3** | **MEDIDA 8.4**

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 8.1

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad, salud y bienestar.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Contenido de las campañas de seguridad y salud	RRHH Comisión de Seguimiento

MEDIDA 8.2

Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Documento del protocolo	RRHH

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 8.3

Los reconocimientos médicos que realiza la entidad tendrán en cuenta la perspectiva de género.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Documento de difusión del compromiso con la igualdad de género dirigido a la Mutua ❖ Medios de difusión	Administración Comisión de Seguimiento entidad PRL

MEDIDA 8.4

Informar a la comisión de seguimiento de los resultados relativos a los riesgos de violencia sexual acometidos en las evaluaciones de riesgos según la LO 10/2022

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Inclusión de la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales. ❖ Existencia y difusión de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Administración Comisión de Seguimiento entidad PRL

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciónciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Área de Prevención de Acoso tiene como finalidad identificar, prevenir y erradicar cualquier forma de acoso en el entorno laboral. Se enfoca en la promoción de un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo, libre de violencia, hostigamiento o intimidación.

OBJETIVO 9

El objetivo es la implementación de políticas, protocolos y medidas de intervención para evitar situaciones de acoso, brindando orientación y apoyo a las personas afectadas y la sensibilización a la plantilla para prevenir conductas de acoso y promover el respeto y la igualdad en las relaciones entre compañeros/as.

- MEDIDA 9.1
- MEDIDA 9.2
- MEDIDA 9.3
- MEDIDA 9.4

SERVICIO PROVINCIAL DE ATENCIÓN CIUDADANA (antes Consorcio de Consumo)
Código Seguro de Verificación: EQAA ACUR WPDW QW2A KEAZ
Plan de Igualdad - SEFYCU 5729765
Pág. 59 de 74
La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 9.1

Declaración institucional de tolerancia 0 frente a las conductas de Acoso.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Infografías o documentos donde aparezca dicha declaración	RRHH

MEDIDA 9.2

Elaboración y difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incorporando el acoso LGBTIfóbico, para abordar la interseccionalidad y garantizar la protección de las mujeres LGTBI.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Documento del protocolo	RRHH

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

MEDIDA 9.3

Formar a las personas sobre las que recae habitualmente la Instrucción, los delegados y delegadas de prevención y personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Diplomas de la formación recibida	RRHH Comisión de seguimiento

MEDIDA 9.4

Informar, sensibilizar y formar a la plantilla para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2025	2026				2027				2028				2029		
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

INDICADORES	RESPONSABILIDAD
❖ Comunicaciones a la plantilla	Comisión de Seguimiento

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

PROCESO DE MODIFICACIÓN

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

¿CÓMO SE MODIFICA EL PLAN DE IGUALDAD DURANTE SU VIGENCIA?

Debido a que el Plan de Igualdad es un documento flexible que consta de: medidas a ejecutar, personas o áreas responsables, indicadores de objetivos alcanzados, y temporalidad en su aplicación; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Detectar que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder observar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión Negociadora.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

EFICACIA

Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

COBERTURA

Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.

PARTICIPACIÓN

Bajo este criterio se analiza la oportunidad de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

EVALUACIÓN DE MEDIDAS:

Constituye el nivel más concreto de evaluación.

EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PLAN:

El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación,

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios:

En caso de personal laboral de la entidad, se realizará a través de comunicación directa a la RLPT como representantes de las personas trabajadoras

En caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la entidad de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

Si hubiere desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atencionciudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que serán, y estará compuesta de la siguiente forma:

En representación de la entidad por:

- Ana Isabel Albadalejo García
- Mª Dolores Gómez Piqueras

En representación de la parte social

- Mª del Mar Salvador Sánchez como delegada de personal
- Luis Miguel Roncero Heras como delegado de personal

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad. Este documento será presentado a la Junta General como órgano rector de SAC ALBACETE, con el objetivo de que sea conocido y aprobado por dicho organismo.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

tiempo previsto, a excepción del primer año de vigencia, en el que se hará un seguimiento intermedio antes del 30/06/2026.

- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la entidad.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad, así como una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria **anualmente** (a excepción del primer año de vigencia, en el que se hará un seguimiento intermedio antes del 30/06/2026) y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

El seguimiento tiene como objetivos:

- ✓ Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- ✓ Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- ✓ Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- ✓ Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

METODOLOGÍA

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse de que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de los mismos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cualitativos y cuantitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas etc.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.

También consideramos importante llevar a cabo una metodología basada en tres aspectos relevantes: proceso, resultado e impacto. Estas tres áreas nos permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido apreciar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada. Para ello analizaremos el nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas (cuantitativo).

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

Se considera que una acción **SE HA REALIZADO** cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido

Se considera que una acción **SE HA REALIZADO PARCIALMENTE** cuando se dan algunos de los siguientes supuestos:

- ✓ Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
- ✓ Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
- ✓ Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
- ✓ Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecido en el plan.

Se considera que una acción **NO SE HA REALIZADO** cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

- ✓ Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.
- ✓ Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:

- ✓ Denominación de la actuación
- ✓ Fecha de realización
- ✓ Nivel de ejecución
- ✓ Responsable de la ejecución
- ✓ Grado de dificultad encontrado
- ✓ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan.
- ✓ Nivel de corrección de las desigualdades.
- ✓ Grado de consecución de los resultados esperados.

Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan. Para ello se analizará:

- ✓ Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- ✓ Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- ✓ Cambios en la cultura y de actitudes.
- ✓ Reducción de desequilibrios en la plantilla.

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

Evaluación Global del Plan de Igualdad

Una vez finalizada la evaluación del Plan de Igualdad, se hará imprescindible realizar un informe que refleje todas las conclusiones extraídas de dicha evaluación, con la finalidad de corregir, en caso de ser necesario, ciertas medidas o actuaciones que pudieran darse en el Plan de Igualdad original ya que, como mencionamos, un Plan de Igualdad es un documento vivo sometido a las exigencias de las circunstancias de cada momento. Este informe nos permitirá identificar las áreas de mejora para adaptar el Plan de Igualdad a las a las mencionadas exigencias.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

	2025	2026				2027				2028				2029		
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
2.1																
2.2																
3.1																
4.1																
4.2																
4.3																
5.1																
5.2																
5.3																
5.4																
6.1																
6.2																
7.1																
7.2																
7.3																
8.1																
8.2																
8.3																
8.4																
9.1																
9.2																
9.3																
9.4																

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR
MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR
MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR
LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Nº	Seguimiento	Evaluación
1.1	Junio, 2026	Noviembre, 2029
1.2	Junio 2027	Noviembre, 2029
1.3	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
1.4	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
2.1	Junio 2027, 2028	Noviembre, 2029
2.2	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
3.1	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
4.1	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
4.2	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
4.3	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
5.1	Junio 2026	Noviembre, 2029
5.2	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
5.3	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
5.4	Junio 2027, 2028	Noviembre, 2029

Nº	Seguimiento	Evaluación
6.1	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
6.2	Junio 2028	Noviembre, 2029
7.1	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
7.2	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
7.3	Junio 2026	Noviembre, 2029
8.1	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
8.2	Junio 2027, 2028	Noviembre, 2029
8.3	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
8.4	Junio 2026, 2027, 2028	Noviembre, 2029
9.1	Junio 2027	Noviembre, 2029
9.2	Junio 2026	Noviembre, 2029
9.3	Junio 2027	Noviembre, 2029
9.4	Junio 2027, 2028	Noviembre, 2029

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en https://atenciondiudadana.sedipualba.es/

FIRMADO POR

MARIA DOLORES GÓMEZ PIQUERAS
GERENTE - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR

ANA ISABEL ALBALADEJO GARCÍA
DIPUTADA PROVINCIAL - Representante de la Entidad
10/12/2025

FIRMADO POR

MARIA DEL MAR SALVADOR SÁNCHEZ
Representante de los/as Trabajadores/as
11/12/2025

FIRMADO POR

LUIS MIGUEL RONCERO HERAS
Representante de los/as Trabajadores/as
12/12/2025