



## **CERTIFICADO DEL ACUERDO DEL PLENO DE LA CORPORACION.**

M. Carmen Gimeno Subirats, Secretaria del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

### **CERTIFICO**

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día tres de junio de dos mil veinticuatro, por unanimidad de sus miembros asistentes, doce de los trece que lo constituyen, adoptó el siguiente acuerdo:

#### **I.- PARTE RESOLUTIVA**

#### **08.- DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE EL PUIG DE SANTA MARÍA (2024-2028) (EXP. 2528/2023).**

Que la Comisión Informativa de Benestar Social, Igualtat i Majors, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de mayo de 2024, cinco votos a favor (4 votos del PSOE y 1 voto de COMPROMÍS) y dos votos de abstención (2 votos del PP), dictaminaron favorablemente la propuesta que se transcribe a continuación:

#### **APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE EL PUIG DE SANTA MARIA (2024-2028)**

Atendiendo a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres y a la Disposición Adicional Séptima del 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.

Visto el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María, aprobado en fecha 25 de julio de 2019 y con una vigencia de cuatro años.

Vista el acta de constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de El Puig de Santa María de fecha 30 de junio de 2003.

Vista el acta de dicha Comisión Negociadora de fecha 30 de abril de 2024, en la que se acuerda proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

Visto el II Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

Visto el informe de la Asesora Jurídica de los Servicios Sociales de Atención Primaria Básica de





AJUNTAMENT del  
Puig de Santa Maria  
[www.elpuig.es](http://www.elpuig.es)

fecha 22 de mayo de 2024 en relación al II Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

Vista la propuesta de resolución PR/2024/888 de 22 de mayo de 2024.

## ACUERDO

**PRIMERO.- APROBAR** el II PLAN DE IGUALDAD de oportunidades y trato entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María (Anexo II).

**SEGUNDO.-** Remitirlo al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación a efectos de su general conocimiento. Asimismo, ponerlo a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento.

# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DEL PUIG DE SANTA MARÍA

(2024-2028)





**TÍTULO:** II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

**AGENTE DE IGUALDAD:** Magdalena Sancho Moreno

**CRÉDITOS:** La información que aparece a lo largo del Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por el Ayuntamiento de El Puig de Santa María. Elig Consultoría, consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora del Ayuntamiento de El Puig de Santa María en la realización del Informe Diagnóstico y del II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

**FECHA DE ELABORACIÓN:** 05/04/2024

**DATOS CORRESPONDIENTES AL AÑO:** 2023





## CONTENIDO

<b>1. FICHA IDENTIFICATIVA DE LA ENTIDAD</b>	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>3. MARCO NORMATIVO</b>	<b>3</b>
3.1. <i>Marco normativo en materia de igualdad</i>	3
3.2. <i>Normativa aplicable a los planes de igualdad</i>	6
<b>4. PARTES QUE CONCIERTAN ESTE PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>11</b>
<b>5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b>	<b>12</b>
<b>6. PRINCIPIOS RECTORES Y METODOLÓGICOS</b>	<b>13</b>
<b>7. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>8. DIAGNÓSTICO PREVIO DE SITUACIÓN</b>	<b>17</b>
8.1. <i>Metodología</i>	17
8.2. <i>Resumen ejecutivo del diagnóstico de situación</i>	20
<b>9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS</b>	<b>44</b>
9.1. <i>Estructura</i>	44
9.2. <i>Objetivo general</i>	44
9.3. <i>Ejes de intervención y objetivos específicos</i>	45
9.3. <i>Medidas</i>	48
<b>10. VIGENCIA Y HORIZONTE TEMPORAL</b>	<b>76</b>
<b>11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</b>	<b>80</b>
<b>12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>81</b>
<b>13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>83</b>
<b>14. ANEXOS</b>	<b>85</b>
<i>Ficha de seguimiento de acciones</i>	85
<i>Conceptos básicos/glosario</i>	86





El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María, según el Acta de fecha 30 de abril de 2024 de esta Comisión, obrante en el expediente 2528/2023.





## 1. FICHA IDENTIFICATIVA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	Ayuntamiento de El Puig de Santa María					
NIF	P46206001					
Forma jurídica	Administración local					
Domicilio social	Plaça de l'Ajuntament, 1					
Municipio	El Puig de Santa María					
Página Web	www.elpuig.es					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	VICENTE PORTA CARRERES					
Cargo	ALCALDE					
Teléfono	961470003					
Correo electrónico	alcaldia@elpuig.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Ana Palazón					
Cargo	Coordinadora Servicios Sociales					
Teléfono	96 147 00 03 Ext. interna 207					
Correo electrónico	coordinacionAPB@elpuig.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Administración local y organismos locales de administración					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	Actividades generales de la Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Local a nivel del municipio de El Puig de Santa María					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	72	Hombres	52	Total	124
Centros de trabajo	9					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal/RRHH	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
RLT	Mujeres	4	Hombres	6	Total	10





## 2. INTRODUCCIÓN

Con la elaboración de este II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres, el Ayuntamiento de El Puig de Santa María pretende dar continuidad y consolidar su compromiso y esfuerzo a favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el consistorio puchenco. Este II Plan da continuidad al anterior Plan de Igualdad de Oportunidades, vigente desde 2019 hasta 2023, aunque prorrogado hasta la realización del presente plan, cuyo estado de implementación abordaremos más adelante.

La obligatoriedad de elaborar este II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María encuentra su fundamento en dos cuerpos legales, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incide directamente en la Administración General del Estado y sus organismos, y el Estatuto Básico del Trabajador Público, que compromete a todas las Administraciones Públicas según lo establecido en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015. Esta normativa refleja el compromiso legal por parte de las instituciones públicas de promover la igualdad de género y combatir cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

El diseño del presente II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María no solo responde a las exigencias normativas, sino que también refleja un firme compromiso por integrar el respeto y la equidad de género en la gestión interna de recursos humanos. Se entiende que esta integración no solo representa una mejora en la gestión misma, sino que también constituye un ejemplo que la entidad pública debe transmitir a todas las empresas y entidades del municipio, promoviendo así una cultura organizacional más justa, inclusiva y diversa.





## 3. MARCO NORMATIVO

### 3.1. Marco normativo en materia de igualdad

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico en todos los ámbitos, internacional, comunitario, nacional, autonómico y local. La elaboración del II PIO ha tomado como referencia esta normativa para justificar y afirmar su pertinencia, así como para sustentar y elaborar las futuras propuestas de actuación para la consecución de la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral del Ayuntamiento. A continuación se recogen algunos de los textos y disposiciones normativas más relevantes en este ámbito (cada norma tiene incorporado el enlace al documento correspondiente).

#### 3.1.1. Ámbito internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos: Preámbulo y artículos 7 y 23. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración. Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Artículos 3 y 26. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Artículos 2, 6 y 7. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas.





### 3.1.2. Àmbito Europeo

- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950: Artículos 1 y 14
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Artículos 8, 153 y 157. DOUE 2012/C 326/01.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: Artículos 20, 21 y 23. DOUE-Z-2010-70003.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE, 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).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local. Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CEMR), 2006.
- Carta Europea de la Mujer. Comisión Europea. (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020. (2011/C 155/02).
- Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Comisión Europea.

### 3.1.3. Àmbito estatal

- Constitución Española de 1978: Artículos 9.2. y 14.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.





- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.





### 3.1.4. Àmbito autonómico

- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
- La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana.
- La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Àmbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana
- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.
- Pacto valenciano contra la violencia de género y machista, suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.

## 3.2. Normativa aplicable a los planes de igualdad

La principal ley estatal sobre igualdad es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta ley, en su título preliminar y artículo 1, expresa su objetivo de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo especial énfasis en la eliminación de la discriminación contra la mujer en todos los aspectos de la vida, incluyendo los ámbitos político, civil, laboral, económico, social y cultural.

El plan de igualdad es una de las medidas establecidas con este fin en dicha ley. En su artículo 46 define el concepto y el contenido de los planes de igualdad:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la





empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. 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 elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

En los últimos años se ha avanzado significativamente en la regulación de la igualdad en el entorno laboral mediante la aprobación de varios reales decretos. Estos decretos han abordado diversos aspectos, incluyendo la elaboración y aplicación de planes de igualdad, así





como las responsabilidades específicas que recaen sobre las Administraciones Públicas en este ámbito. Este progreso normativo no solo busca establecer marcos legales sólidos, sino también fomentar la creación de entornos laborales más equitativos y justos para todas las personas, independientemente de su sexo u otras características. Además, se enfoca en impulsar la implementación efectiva de políticas y medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y combatan cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, estas regulaciones también subrayan el papel fundamental que deben desempeñar las Administraciones Públicas en la promoción y protección de la igualdad, no solo como empleadores, sino también como entidades responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la igualdad de trato en todos los sectores de la sociedad.

El Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece, en su Disposición adicional séptima. Planes de igualdad, lo siguiente:

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 aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus





protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia<sup>1</sup>.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
  2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de

---

<sup>1</sup> Dicho registro ha sido instaurado mediante la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.





igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad”.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, y establece que los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.





## 4. PARTES QUE CONCIERTAN ESTE PLAN DE IGUALDAD

El presente II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María ha sido negociado y suscrito por la Comisión Negociadora constituida el 30 de junio de 2023, y nombrada **mediante Resolución de Alcaldía n° 2023-1413** de fecha 30 de agosto de 2023, obrante en el expediente 2528/2023.

## 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El **ámbito de actuación** se extiende a la totalidad del **personal** del Ayuntamiento de El Puig de Santa María, independientemente de la relación contractual que mantengan con el consistorio, por lo que se incluye tanto el funcionariado como el personal laboral, y otro tipo de personal (becario, con contrato programa o por





subvención, trabajadores o trabajadoras puestas a disposición por otras organizaciones...) mientras estén prestando servicios en el Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

El **ámbito territorial** se extiende a todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

En lo referido al **ámbito temporal**, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde la firma del presente acuerdo. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se observen necesidades específicas que requieren de su ajuste.

La vigencia de este Plan de Igualdad será desde el 30 de abril de 2024 hasta el 30 de abril de 2028.

## 6. PRINCIPIOS RECTORES Y METODOLÓGICOS

Como hemos visto en el marco normativo, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define un plan de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir en una organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. El proceso de diagnóstico se encargará de identificar detalladamente las necesidades específicas que deben ser abordadas, con el objetivo de establecer metas claras y acciones concretas para corregir y mitigar cualquier forma de desigualdad o discriminación que pueda manifestarse en el ámbito en cuestión.

Así, este II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María (II PIO) se erige como un instrumento esencial para regular las relaciones entre el ayuntamiento y su plantilla, y para promover y consolidar la igualdad efectiva entre las trabajadoras y los trabajadores. Es más, las actuaciones contempladas en el II PIO no solo buscan promover la equidad de género, sino que también persiguen mejorar la eficacia y la eficiencia de la gestión pública. Asimismo, aspiran a aprovechar al máximo el talento y las capacidades de todas las personas que integran la plantilla del Ayuntamiento, reconociendo la diversidad como un activo fundamental para el desarrollo y la consolidación de la institución.

Este II PIO está fundamentado en una serie de **principios clave** que definen su enfoque y su aplicación en la práctica. Estos principios, inspirados en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, delimitan la hoja de ruta de la Corporación y de su equipo humano, adoptando las definiciones clave de la citada norma, y son:

- Adopta la **transversalidad de género**<sup>2</sup> como uno de sus principios rectores y una

---

<sup>2</sup> La estrategia de la transversalidad se recoge en diferentes normas, nacionales e internacionales, si bien la referencia fundamental en el ámbito nacional es la L.O.3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones





AJUNTAMENT del  
Puig de Santa Maria  
www.elpuig.es

públicas lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas en la





estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

- Está **diseñado para todas las personas** que integran el consistorio, no está dirigido única y exclusivamente a las mujeres.
- Tiene un espíritu **preventivo y corrector**, ya que pretende erradicar discriminaciones por razón de sexo tanto actuales como futuras.
- Es **estratégico**, ya que implica un compromiso de alto nivel que redefine la institución desde su núcleo, y que requiere de la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Es **transversal**, ya que afecta a todas las políticas y áreas del Ayuntamiento, integrándose en todas las fases, desde la toma de decisiones hasta la planificación, gestión y evaluación, con un enfoque centrado en las personas, la gestión de recursos humanos, el conocimiento y la comunicación.
- Es un documento **vivo**, dinámico y en constante evolución, abierto a modificaciones y a nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando a raíz de su seguimiento. De este modo, se mantiene flexible y adaptable a situaciones imprevistas, ajustando las acciones y plazos para alcanzar los objetivos propuestos.
- Parte de la escucha, la **participación** y el diálogo de todas las partes implicadas como principio y herramienta de trabajo.
- Es **práctico y realista** al establecer con precisión los procedimientos, plazos, responsables, indicadores de seguimiento y evaluación, así como los recursos necesarios, adaptándose a las posibilidades de la institución.
- La **transparencia** es otro pilar fundamental, garantizando el acceso a la información sobre sus contenidos y la consecución de los objetivos, tanto para la representación legal de la plantilla como para los trabajadores y trabajadoras, promoviendo así un clima de confianza y compromiso para con la igualdad de género.

---

definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.





## 7. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La función principal de la Administración pública es manejar con destreza y transparencia los recursos del Estado, abarcando tanto los materiales como los recursos humanos, con el propósito de atender las necesidades fundamentales de la sociedad.

Los recursos estatales, constituidos por el patrimonio y los bienes recaudados de la población, se denominan recursos públicos debido a su destino común y público.

Mediante la Administración pública, el Estado se encarga de recaudar, organizar y redistribuir estos recursos para asegurar que todos los ciudadanos tengan acceso a los elementos esenciales para una vida digna y para su desarrollo personal.

Regida por el Poder Ejecutivo, la Administración pública establece normativas sociales e impositivas que regulan las actividades de los ciudadanos, así como normativas económicas e impositivas que influyen en los sectores privados.

En este contexto, la misión del Ayuntamiento radica en gestionar de forma eficaz los recursos económicos y materiales del municipio, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus habitantes, siempre considerando sus necesidades y expectativas, y manteniendo un firme compromiso con el bienestar y el progreso de la comunidad.

### El Ayuntamiento de El Puig de Santa María

Según la información facilitada, a lo largo del periodo de referencia, 124 personas han formado parte de la plantilla del Ayuntamiento de El Puig de Santa María. De éstas 52 tienen la condición de funcionariado y 65 tienen un contrato laboral, hay 7 personas de las que desconocemos su situación contractual.

A lo largo del diagnóstico nos vamos a referir a la totalidad de las 124 personas, teniendo en cuenta que ambas categorías se regulan por diferentes textos:

Personal laboral:

- Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
- II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las





AJUNTAMENT del  
Puig de Santa Maria  
[www.elpuig.es](http://www.elpuig.es)

organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana [2014/9369]

Personal funcionario:

- Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF para el personal al servicio de las administraciones locales de la Comunidad Valenciana [2014/9369]
- Ley 4/2021, de 28 de mayo de 2021, de la Función Pública Valenciana.





## 8. DIAGNÓSTICO PREVIO DE SITUACIÓN

El artículo 7.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, expone, sobre el diagnóstico de situación, que:

*El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la [organización] para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.*

En consecuencia, en el diagnóstico de igualdad hemos llevado a cabo un análisis del Ayuntamiento de El Puig de Santa María, con la intención de evaluar la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de la gestión de recursos humanos y del estilo de gobernanza de la organización, con el fin de detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.

### 8.1. Metodología

Para la realización del diagnóstico hemos procedido a la recogida de información, a su interpretación y análisis, y al debate interno, lo que ha permitido, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluyen en este Plan de Igualdad.

El diagnóstico se ha elaborado desde una perspectiva de género en todo momento. Este enfoque implica estudiar las diferencias en condiciones, necesidades, participación, acceso a recursos, poder de decisión, entre mujeres y hombres debido a los roles y estereotipos que tradicionalmente se les han asignado. La información obtenida permite evaluar cómo las actividades de la organización impactan de manera diferenciada a mujeres y hombres, identificando posibles efectos discriminatorios y cómo contribuir a la igualdad de





oportunitades entre ambos géneros.

Los ejes de análisis seleccionados guardan coherencia con los propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con las aportaciones realizadas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Así, en el diagnóstico se han analizado los datos que hacen referencia a las siguientes ÁREAS DE TRABAJO:

1. Gobernanza y políticas de igualdad
2. Procesos de selección y contratación.
3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
4. Promoción profesional.
5. Formación.
6. Retribuciones y auditoría retributiva.
7. Condiciones de trabajo.
8. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud laboral y Perspectiva de género
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Protección a las Víctimas de Violencia de Género
12. Comunicación y lenguaje inclusivo

Para elaborar el Informe se han utilizado técnicas de investigación sociológica para identificar posibles situaciones de desigualdad o discriminación que requieran atención en el futuro plan de igualdad. Se han empleado fuentes de información primarias y secundarias, así como datos tanto cuantitativos como cualitativos. Las fuentes secundarias han consistido en documentos proporcionados por el Ayuntamiento de El Puig de Santa María, o disponibles en la web municipal, como indicadores de la plantilla, informes, ofertas de empleo, Convenio colectivo aplicable, entre otros. Esta información se ha complementado con información de carácter primario, como entrevistas semiestructuradas al personal y cuestionarios anónimos y voluntarios dirigidos a la plantilla municipal.

El ANÁLISIS DE LOS DATOS se ha desarrollado de la siguiente forma:





1. Análisis descriptivo de toda la información cualitativa.
2. Análisis estadístico de los resultados de los cuestionarios de situación de igualdad a la plantilla del ayuntamiento.
3. Índices de feminización, distribución, concentración y brecha de género para los indicadores cuantitativos.
4. Interpretación de los datos obtenidos desde una perspectiva de género e identificación de los posibles desequilibrios reconociendo los puntos fuertes y las áreas de mejora.
5. Análisis DAFO: Resumen de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades observadas.

En la elaboración de este diagnóstico han participado las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quienes han contado con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de ELIG Consultoría, que ha intervenido a lo largo del proceso con voz, pero sin voto.

Resulta pertinente realizar una aclaración metodológica que hace referencia al uso del lenguaje y el idioma utilizado en las tablas y gráficas del informe. En la denominación de las categorías profesionales, cargos de cada una de las áreas, unidades funcionales, puestos de coordinación, así como los grupos o categorías profesionales se ha respetado la nomenclatura proporcionada por la propia organización.

Por último, hay que señalar que la información analizada debería ser la referida al cierre del anterior ejercicio, no obstante por error se han facilitado los datos existentes en el momento de la recopilación de la información por cada persona responsable de cada área. Así, la información se ha recopilado entre los meses de junio y diciembre de 2023. Por este motivo, como indicaremos, no se ha podido realizar el diagnóstico de la situación retributiva, ya que los datos no corresponden al último ejercicio o año natural. No obstante, para el resto del diagnóstico hemos tomado como referencia la información facilitada por el ayuntamiento, recopilada como hemos dicho entre junio y diciembre de 2023.





## 8.2. Resumen ejecutivo del diagnóstico de situación

Recogemos a continuación las conclusiones del diagnóstico de situación en materia de igualdad. En primer lugar recopilamos las principales conclusiones de cada eje temático abordado; a continuación, presentamos a el análisis DAFO, con las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades identificadas; finalmente, planteamos una serie de recomendaciones que se deberán considerar a la hora de diseñar las medidas que se propondrán en el II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

### 8.2.1. Conclusiones por ejes temáticos

#### Características demográficas y generales de la plantilla

Durante el período analizado, el Ayuntamiento ha empleado a un total de 124 personas, de las cuales el 42% son hombres y el 58% mujeres, lo que indica una plantilla equilibrada según la normativa vigente. La edad promedio del personal supera los 40 años, siendo ligeramente mayor en los trabajadores que en las trabajadoras. No se dispone de datos sobre personas con discapacidad. La antigüedad media es de 12,3 años, siendo mayor en hombres que en mujeres, y se observa una mayor feminización en las franjas de menor antigüedad, posiblemente reflejando mayor inestabilidad laboral. La mayoría de la plantilla posee estudios universitarios o similares, siendo el nivel educativo de las mujeres, en general, superior al de los hombres.

#### Gobernanza y políticas de igualdad

Como fortalezas destacan el compromiso con la igualdad plasmado en la elaboración de este II plan de igualdad interno así como el reciente II plan de igualdad municipal. Las respuestas al cuestionario revelan una percepción positiva sobre el impacto transformador de un plan de igualdad, demostrando un alto grado de conciencia sobre la necesidad de promover la equidad de género en el ayuntamiento. Además, se reconoce la implementación de un plan de igualdad como una herramienta efectiva para mejorar la equidad en diversas áreas, reflejando un compromiso generalizado con la igualdad de oportunidades. Por otro lado, la





iniciativa en curso para elaborar un código ético o de buen gobierno ofrece una oportunidad para integrar la perspectiva de género en los valores y principios del ayuntamiento, mientras que la reciente elaboración del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Hombres refleja un avance significativo en este sentido.

A pesar de las menciones a la igualdad en el convenio colectivo, este carece de medidas específicas para garantizarla, especialmente en lo referente a la prevención del acoso sexual y la promoción de oportunidades igualitarias. Se observa un desconocimiento generalizado en la plantilla sobre los recursos disponibles para la igualdad, y aunque hay una información más precisa entre las mujeres que entre los hombres, aún se necesita mejorar el conocimiento y la comprensión en toda la plantilla. Asimismo, se destaca la necesidad de abordar aspectos clave en el plan de igualdad, como la evaluación de la Relación de Puestos de Trabajo con perspectiva de género y la provisión de ayudas para la conciliación. La falta de implementación de medidas proyectadas en el anterior plan de igualdad y la ausencia de informes de seguimiento o evaluación también son áreas de mejora importantes a abordar.

## Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección en el Ayuntamiento de El Puig de Santa María están regulados en las “Bases generales que han de regir todos los procesos selectivos de Personal Funcionario de Carrera y/o Laboral Fijo del Ayuntamiento de El Puig de Santa María”. Se busca evitar referencias sexistas en las ofertas de empleo y se realizan pruebas de selección teóricas y prácticas adaptadas a cada convocatoria, incluyendo pruebas físicas diferenciadas por sexo para la Policía Local. Además, se valora positivamente la objetividad en los procesos de selección, la consideración de capacidades profesionales independientemente del sexo y la atención adecuada a las necesidades de conciliación de los aspirantes.

Aunque se intenta evitar el lenguaje sexista en las ofertas de empleo, se observan expresiones en masculino genérico en algunas ocasiones. También se carece de criterios claros para desempates en igualdad de condiciones y no se han establecido cláusulas sociales para la subcontratación de empresas más allá de las legalmente establecidas. Además, falta la realización de informes de impacto de género en la contratación de servicios y la selección de personal, y existe un alto grado de desconocimiento sobre la composición paritaria de los





órganos responsables de la selección y la formación en igualdad de quienes los integran. La adecuación del nivel formativo de las personas seleccionadas también genera dudas, especialmente entre las mujeres, y la falta de datos sobre altas y bajas impide evaluar posibles impactos diferenciales por sexo.

## Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

La clasificación y las categorías profesionales en el Ayuntamiento están definidas por disposiciones legales que regulan las escalas y los cuerpos, y existe una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que define los diferentes puestos y categorías laborales. Además, se destaca la ausencia de una segregación vertical evidente, ya que la mayoría de los empleados ocupan el nivel "resto de la plantilla", con solo dos personas en el nivel jerárquico superior, un hombre y una mujer.

Sin embargo, se identifican diversas áreas de mejora, como la falta de una RPT realizada desde una perspectiva de género y la ausencia de medidas correctoras para garantizar un sistema de clasificación profesional libre de sesgos de género. Tampoco se cuenta con medidas de acción positiva para abordar la segregación laboral entre sexos y promover el acceso de las mujeres a puestos o departamentos donde se encuentran infrarrepresentadas. Además, existe una percepción generalizada de infra-clasificación que afecta más a las mujeres, y se observan divergencias de opinión entre hombres y mujeres sobre la adecuación de la clasificación profesional, el predominio masculino en puestos de responsabilidad, las diferencias salariales y el lenguaje utilizado en la clasificación de puestos de trabajo.

## Promoción profesional

El sistema de promoción en el Ayuntamiento se sustenta en criterios objetivos como la experiencia profesional, méritos y capacidades, lo que proporciona transparencia y claridad en los procesos. No se detectan sesgos de género en estos procesos, y tanto hombres como mujeres perciben oportunidades equitativas de promoción, sin disparidades significativas entre departamentos o áreas funcionales.

A pesar de estas fortalezas, hay aspectos que requieren atención. Existe una discrepancia en la percepción de la objetividad de los procesos de promoción entre hombres y mujeres, con





más mujeres expresando dudas sobre su imparcialidad. Algunas mujeres también muestran preocupaciones sobre la consideración de las capacidades profesionales independientemente del sexo, lo que sugiere una posible falta de confianza en la imparcialidad en los procesos de promoción. Además, hay una disparidad en las opiniones sobre si se motiva igualmente a mujeres y hombres para promocionar, especialmente entre las mujeres, lo que resalta la necesidad de una mayor transparencia y comunicación en este aspecto. Por último, la falta de información disponible sobre los últimos procesos de promoción limita un análisis más profundo de este tema.

## Formación

El ayuntamiento dispone de una partida presupuestaria anual para formación. La oferta formativa del ayuntamiento incluye formación propia homologada accesible para todo el personal, y cursos de otras administraciones públicas. La comunicación sobre la oferta formativa se realiza de manera efectiva a través de canales establecidos, como el correo electrónico y el tablón de noticias del portal horario, asegurando así que todas las personas, incluidas aquellas en situación de reducción de jornada, estén informadas. Además, la formación en prevención de riesgos laborales es obligatoria y se imparte durante la jornada laboral, y no se observan sesgos de género en la formación ofrecida por departamentos o puestos de trabajo.

Sin embargo, el ayuntamiento carece de un plan de formación establecido. No se dispone de un mecanismo para identificar las necesidades formativas del personal ni para compensar las horas dedicadas a formaciones fuera de la jornada laboral. Además, existe una discrepancia entre hombres y mujeres en la percepción sobre el interés del ayuntamiento en garantizar un acceso equitativo a la formación, y las mujeres muestran una mayor conciencia sobre la falta de formación en igualdad de género, aunque tanto hombres como mujeres reconocen su importancia.

## Retribuciones y auditoría retributiva

El Ayuntamiento de El Puig de Santa María asegura que sus conceptos retributivos se ajustan a la normativa estatal y a los acuerdos plenarios, garantizando así la igualdad retributiva. Los





aumentos salariales se deciden siguiendo criterios establecidos por la legislación vigente, sin discriminación por modalidad de relación laboral, jornada, categoría o puesto de trabajo, y no hay pluses o mejoras "voluntarias" en la política salarial, siendo los trienios el único complemento que premia la estabilidad, sin distinción de género.

Sin embargo, el Ayuntamiento no ha proporcionado información suficiente para realizar la Valoración de Puestos de Trabajo exigida por la ley, ni ha facilitado todos los datos necesarios sobre la clasificación profesional o los componentes salariales, como la retribución de horas extras. Además, se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en sus percepciones sobre la igualdad salarial en puestos equivalentes, con una falta de confianza generalizada en la objetividad de los criterios de asignación de complementos salariales, especialmente entre las mujeres. Esta disparidad sugiere la necesidad de mayor transparencia en la política salarial y de continuar promoviendo la equidad salarial para eliminar posibles brechas de género en el entorno laboral.

Por otro lado, ante la ausencia de datos coherentes para la realización de la Valoración de Puestos de Trabajo, el Registro y la Auditoría Retributiva, metodológicamente, se ha decidido que estos tres elementos se establecerán como medida a implementar en el presente II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

## Condiciones de trabajo

El ayuntamiento presenta una serie de fortalezas en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluyendo la ausencia de diferenciación en la regulación laboral entre personal fijo y temporal, así como un sistema establecido para compensar las horas extraordinarias, un compromiso con la estabilización de empleo, con unas bases generales aprobadas y publicadas. Además, sigue procedimientos legales en la extinción de relaciones laborales y la mayoría de la plantilla, tanto trabajadores como trabajadoras, consideran adecuadas las condiciones higiénico-sanitarias en sus puestos de trabajo. Asimismo, la distribución de la jornada laboral, mayormente continua, se reparte equitativamente entre ambos sexos.

Sin embargo, el ayuntamiento enfrenta áreas de mejora importantes, como la ausencia de un protocolo de desconexión digital. La percepción generalizada de que se prioriza la presencialidad sobre el cumplimiento de objetivos y la falta de información sobre la





regulación específica de descansos y vacaciones plantean, así mismo, desafíos necesarios de abordar. Además, se observa una distribución desigual por sexo en ciertos tipos de contratos, con una tendencia hacia la masculinización en los contratos con mayor estabilidad laboral, mientras que los temporales tienden a estar dominados por mujeres. También se observa una discrepancia entre la información cuantitativa y cualitativa sobre el trabajo a turnos. La falta de datos detallados sobre aspectos como la distribución de horas semanales o la realización de horas extras impide un análisis exhaustivo de la situación laboral en términos de equidad de género, lo que sugiere la necesidad de una mayor transparencia en las políticas laborales y de recursos humanos del ayuntamiento.

## Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

El Ayuntamiento demuestra un compromiso con la conciliación laboral y familiar al aplicar las medidas establecidas tanto por ley como en las mesas generales de negociación, garantizando que no haya discriminación en el acceso a estos derechos. Además, el convenio aplicable establece medidas mínimas para la conciliación del personal, como días de libre disposición y otros mecanismos como excedencias voluntarias y permisos parentales. La percepción general de las personas trabajadoras respecto a los horarios y duración de las reuniones de trabajo es favorable, y se observa una distribución equilibrada en el número de hijos e hijas por trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, existen áreas de mejora significativas, como la ausencia de mejoras adicionales a los derechos de conciliación legalmente establecidos; la percepción de falta de flexibilidad en los horarios de trabajo, especialmente en jornadas partidas; o la ausencia de medidas específicas orientadas a incentivar a los hombres a hacer uso de los permisos para el cuidado de personas dependientes y fomentar la corresponsabilidad. Además, se observa una falta de claridad y conocimiento sobre las medidas de conciliación, especialmente entre los hombres, y una disparidad en la percepción sobre la existencia y acceso a estas medidas, con una visión más negativa por parte de las mujeres. Por último, la falta de información sobre la utilización de medidas de conciliación dificulta el análisis de su impacto y eficacia.





## Salud laboral y perspectiva de género

El enfoque en la protección de la salud de las trabajadoras relacionada con la maternidad y la lactancia es una fortaleza destacada. Sin embargo, se identifican áreas de mejora significativas, como la ausencia de un enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, tanto en las políticas internas como en el convenio colectivo aplicable. Además, la falta de constitución del comité de seguridad y salud, la carencia de una lista de puestos de trabajo libres de riesgos para el embarazo y la lactancia, así como el desconocimiento generalizado sobre permisos relacionados con la salud femenina y la escasez de productos para la menstruación en los botiquines, señalan la necesidad de medidas más específicas y orientadas a las necesidades de las trabajadoras en este ámbito.

## Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

El Ayuntamiento de El Puig de Santa María carece de acciones, mecanismo y herramientas específicas para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en su entorno laboral. Aunque no se han reportado casos de acoso, se evidencia una cultura tolerante hacia comentarios y bromas inapropiadas. La mayoría de las trabajadoras y los trabajadores cree que implementar un protocolo reduciría el riesgo de casos de acoso, pero hay quien expresa incertidumbre sobre su efectividad, resaltando la necesidad de sensibilización y difusión para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo.

## Protección a las víctimas de violencia de género

El Ayuntamiento demuestra un compromiso sólido en la lucha contra la violencia de género con la adhesión a protocolos de colaboración y coordinación con las fuerzas de seguridad del Estado, la participación en redes de municipios protegidos –como el de la Diputación de Valencia–, la tramitación de servicios de atención y protección para las víctimas y la formación al respecto en diversas áreas municipales. Además, la inclusión de disposiciones específicas en el Convenio aplicable refleja una preocupación institucional por abordar este problema de manera integral.

A pesar de las acciones emprendidas, el Ayuntamiento enfrenta desafíos importantes en el ámbito de la violencia de género. No se han implementado programas de inserción laboral ni





medidas de acción positiva para víctimas dentro de la plantilla municipal, y la prevención y respuesta a la violencia de género no están integradas en la Responsabilidad Social Corporativa del Ayuntamiento. Además, la falta de información y sensibilización sobre los derechos y recursos disponibles para las víctimas de violencia de género refleja la necesidad de mejorar la difusión y el conocimiento en esta área.

## Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

El ayuntamiento muestra un interés palpable en promover un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en su comunicación, aunque aún existen áreas de mejora significativas. Se destaca la falta de un protocolo formal para el uso de un lenguaje inclusivo, así como la carencia de guías y formación específica sobre este tema para la plantilla. Además, se señala la falta de campañas de sensibilización interna sobre igualdad, y la percepción de una falta de claridad sobre los canales de comunicación sin sesgos en el ayuntamiento.

### 8.2.3. Análisis D.A.F.O.

Con el objetivo de conectar el diagnóstico con el establecimiento de los objetivos y las acciones a desarrollar en el II Plan de Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María, hemos elaborado un análisis DAFO que sintetiza la información analizada. Esta matriz DAFO permitirá identificar factores estratégicos que se deberán tener en cuenta a la hora de diseñar los mecanismos y acciones para minimizar las Debilidades, transformar o reducir las Amenazas, consolidar las Fortalezas, y optimizar las Oportunidades.

## Fortalezas

**Plantilla equilibrada por género:** La proporción de hombres y mujeres en la plantilla del Ayuntamiento cumple con la normativa vigente.

**Compromiso con la igualdad:** La elaboración de planes de igualdad tanto a nivel interno como municipal demuestra un compromiso institucional con la igualdad de género. Además, la percepción positiva sobre el impacto transformador de estos planes entre la plantilla resalta una conciencia generalizada sobre la importancia de promover la igualdad de oportunidades.





**Procedimientos establecidos en los procesos de selección, promoción y formación:** El Ayuntamiento cuenta con procedimientos claros y transparentes en los procesos de selección y promoción, con criterios objetivos que a priori aseguran la imparcialidad y la equidad de género. Asimismo, el acceso a la formación está garantizado para todo el personal, lo que contribuye a la capacitación y el desarrollo profesional de manera equitativa.

**Partida presupuestaria para formación:** La asignación anual de una partida presupuestaria destinada a la formación del personal muestra un compromiso con la capacitación y el desarrollo profesional de su plantilla.

**Compromiso con la conciliación personal, laboral y familiar:** La aplicación de medidas para la conciliación laboral y familiar muestra una preocupación por el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores, y por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Enfoque en la protección de la salud de las trabajadoras:** La atención a la salud relacionada con la maternidad y la lactancia refleja una preocupación por ciertas necesidades específicas de las trabajadoras.

**Compromiso activo en la lucha contra la violencia de género:** La participación en redes municipales y la adhesión a protocolos de protección contra la violencia de género reflejan un compromiso activo en la lucha contra esta problemática.

**Uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes:** El interés por promover un lenguaje y unas imágenes inclusivas y no sexistas en la comunicación institucional muestra una preocupación por evitar estereotipos de género y fomentar la igualdad.

**Igualdad retributiva:** La política de retribuciones ajustada a la normativa estatal y a los acuerdos plenarios asegura, a priori, la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en el ayuntamiento.

## Debilidades

**Carencia de medidas específicas en convenio colectivo:** La falta de medidas específicas en el II Acuerdo Marco FVMP para garantizar la igualdad, especialmente en lo relativo a la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo y la promoción igualitaria, puede limitar la





efectividad de las políticas de igualdad en el consistorio.

**Falta de criterios claros en caso de desempate en los procesos de selección:** La carencia de criterios específicos para desempates en igualdad de condiciones puede dejar margen para la discriminación implícita en los procesos de contratación.

**Desconocimiento sobre políticas de igualdad recursos disponibles:** La falta de conocimiento generalizado en la plantilla muestra una falta de información y sensibilización sobre los recursos disponibles para promover la igualdad de género, lo que sugiere una falta de comunicación o difusión efectiva de estas iniciativas que puede perpetuar la desigualdad y limitar la efectividad de las iniciativas puestas en marcha.

**Ausencia de enfoque de género en prevención de riesgos laborales:** La falta de un enfoque de género en la prevención de riesgos laborales evidencia una carencia en la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras que puede dejarlas desprotegidas frente a riesgos específicos relacionados con su salud y seguridad.

**Disparidad en la percepción de las políticas de conciliación:** La percepción negativa sobre la flexibilidad en los horarios de trabajo y la falta de claridad en el acceso a medidas de conciliación que pueden afectar negativamente a la satisfacción y el bienestar de la plantilla.

**Falta de herramientas para abordar el acoso:** La ausencia de herramientas específicas para abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral constituye una debilidad en la gestión de recursos humanos.

**Carencia de medidas específicas para víctimas de violencia de género:** Se observa ausencia de programas de inserción laboral y protocolos de protección específicos para víctimas dentro de la plantilla municipal.

**Falta de transparencia en política salarial:** La falta de información sobre la política salarial puede generar desconfianza y sensación de desigualdad en la plantilla.

**Ausencia de informes de seguimiento o evaluación en plan de igualdad:** La falta de informes que evalúen el progreso y la efectividad de las medidas proyectadas en el plan de igualdad limita la capacidad de ajuste y mejora continua.

## Oportunidades





**Integración de la perspectiva de género:** Las iniciativas en curso para integrar la perspectiva de género en los valores y principios del Ayuntamiento, tanto a nivel municipal como a nivel de la plantilla, ofrecen la oportunidad de fortalecer el compromiso con la igualdad y trabajar para su consecución. En este sentido, la elaboración de un código ético o de buen gobierno que integre la perspectiva de género aflora como una oportunidad para tener en cuenta.

**Predisposición de la plantilla:** La propia plantilla ve como una oportunidad la aprobación del II PIO para corregir aspectos organizativos que podrían conducir a la discriminación. Esto genera una percepción positiva entre las trabajadoras y los trabajadores, ya que sienten que la organización está teniendo en cuenta sus preocupaciones. Esta situación destaca la importancia de la participación del personal en la mejora del funcionamiento de la organización, valorando las contribuciones individuales de cada persona, y aspirando así a una organización sin sesgos de género que sirva como ejemplo en igualdad de oportunidades.

**Implementación de medidas específicas:** Revisar la RPT desde una perspectiva de género y establecer medidas específicas (como medidas de acción positiva) para eliminar la segregación laboral y garantizar un sistema de selección, promoción y clasificación profesional libre de sesgos de género puede mejorar la igualdad en el desarrollo profesional.

**Valoración de Puestos de Trabajo:** Muy relacionada con el punto anterior, la realización de la VPT surge como una oportunidad para avanzar en la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores del ayuntamiento.

**Desarrollo de herramientas específicas:** Desarrollar herramientas específicas para abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, así como la prevención de la violencia de género y la protección de sus víctimas puede mejorar el ambiente laboral y proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y avanzar en la igualdad.

**Establecimiento de un plan de formación:** El establecimiento de un plan de formación en el que se incluya formación en igualdad de género, puede mejorar el conocimiento, la comprensión y el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

**Revisión de la PRL:** Una de las oportunidades detectadas es la revisión con profundidad de la PRL desde una perspectiva de género, garantizando la inclusión de los riesgos laborales que afectan específicamente a las mujeres.





**Difusión y fomento de la corresponsabilidad:** Tras el análisis de las percepciones de la plantilla sobre las medidas de conciliación, encontramos la oportunidad de realizar acciones enfocadas a dar a conocer las medidas disponibles al respecto, así como de medidas enfocadas a fomentar el uso de las mismas por parte del sector masculino de la plantilla.

**Implementación de medidas correctoras en política salarial:** La identificación y corrección de desigualdades en la política salarial pueden mejorar la equidad y la satisfacción laboral.

**Marco normativo e institucional favorable:** Existe un entorno normativo e institucional tanto a nivel nacional como europeo que promueve la igualdad de género y la inclusión social, lo que puede respaldar la implementación de medidas de igualdad en el ámbito local.

**Acceso a financiación:** Relacionado con el punto anterior, la posibilidad de acceder a fondos y programas destinados a promover la igualdad de género puede proporcionar recursos adicionales para desarrollar e implementar políticas y programas locales.

## Amenazas

**Resistencia al cambio:** Es necesario tener en cuenta que existe un cierto riesgo de resistencia al cambio por parte de algunos sectores de la organización que podrían oponerse a la integración de medidas de igualdad.

**Pérdida de confianza:** La falta de transparencia y medidas correctoras en las políticas laborales podría llevar a una pérdida de confianza por parte de las trabajadoras y los trabajadores de la institución.

**Estancamiento en la implementación:** El estancamiento en la ejecución de las medidas de igualdad programadas en el plan de igualdad podría conducir a la falta de avances en la promoción de la equidad de género.

**Impacto en la percepción pública:** La falta de avances en materia de igualdad podría tener un impacto negativo en la percepción pública del ayuntamiento y su compromiso con los derechos laborales y la equidad de género.

**Cambio político o normativo adverso:** Los cambios en el gobierno o en la legislación nacional o europea que reduzcan el enfoque en la igualdad de género podrían obstaculizar los esfuerzos locales para promover la equidad.





**Limitaciones de recursos:** La falta de recursos humanos y materiales suficientes o la reducción de los recursos disponibles pueden limitar la capacidad para implementar las acciones previstas en este plan. Del mismo modo, la competencia con otras prioridades locales puede resultar en una asignación limitada de recursos para las iniciativas contempladas en este plan, lo que puede dificultar su implementación y éxito a largo plazo.

**Falta de apoyo institucional:** Finalmente, la falta de compromiso o apoyo por parte de las instituciones podría dificultar la implementación y sostenibilidad de este II PIO.

#### 8.2.4. Recomendaciones

Tras la realización del DAFO, formulamos a continuación una serie de recomendaciones que deberán ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar las medidas y acciones que integrarán el II Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

### Área de gobernanza y políticas de igualdad

**Fortalecer el compromiso institucional:** Aprovechar el reciente desarrollo y negociación del II Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Hombres como un hito para impulsar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de género. Comunicar activamente los objetivos y acciones del plan para involucrar a toda la plantilla en su implementación.

**Constituir una Comisión de Igualdad:** Convertir la Comisión del Plan de Igualdad en una Comisión permanente, bajo el nombre de Comisión de Igualdad, responsable realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal de recursos humanos en la implantación de acciones positivas, y garantizar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.

**Integrar la perspectiva de género en el código ético:** Asegurar que el proceso de elaboración del código ético o de buen gobierno incluya una evaluación exhaustiva de cómo integrar la perspectiva de género en los valores y principios organizacionales. Involucrar a personas expertas en igualdad en el diseño y revisión del código.





**Fomentar la conciencia y compromiso:** Realizar campañas de sensibilización y capacitación para destacar la importancia y el impacto transformador de un plan de igualdad.

**Promover la participación activa:** Facilitar espacios para el diálogo y la participación de la plantilla en la implementación del plan de igualdad. Fomentar la retroalimentación continua y la colaboración entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos.

**Fortalecer el convenio colectivo:** Instar a la revisión y corrección del II Acuerdo Marco FVMP para incluir medidas específicas que garanticen la igualdad de género, especialmente en la prevención del acoso sexual y la promoción de la igualdad de oportunidades.

**Mejorar la comunicación y difusión de recursos:** Implementar estrategias de comunicación efectivas para informar a toda la plantilla sobre la existencia y disponibilidad de documentos, políticas y recursos relacionados con la igualdad de género. Utilizar múltiples canales de comunicación y ofrecer capacitaciones específicas para mejorar el conocimiento y la comprensión.

**Implementar y evaluar las medidas proyectadas:** Comprometerse a implementar las medidas propuestas en el plan de igualdad y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear su efectividad. Realizar y difundir informes periódicos sobre el progreso y los resultados alcanzados, involucrando a toda la plantilla en el proceso de mejora continua.

**Recopilación de datos desagregados por sexo:** Instaurar mecanismos para la recopilación de datos desagregados por sexo en todo lo referente a la gestión de recursos humanos municipal.

## Área de selección y contratación

**Mantener y reforzar la política de no discriminación en las ofertas de empleo:** Continuar con el esfuerzo por evitar referencias sexistas en las ofertas y formularios de empleo. Capacitar al personal encargado de redactar estas ofertas para que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista en todo momento.

**Garantizar la objetividad y equidad en los procesos de selección:** Continuar con la práctica de realizar pruebas de selección de carácter teórico y práctico, adaptadas a cada convocatoria





y sin discriminación de género. Mantener la realización de entrevistas personales de manera imparcial, sin cuestiones personales o familiares.

**Considerar las necesidades de conciliación en los procesos de selección:** Tener en cuenta las necesidades de conciliación de las personas aspirantes durante los procesos de selección, asegurando que no haya diferencias significativas ni impactos diferenciales entre sexos en este aspecto.

**Establecer criterios de desempate y preferencia por el sexo infrarrepresentado:** Desarrollar criterios claros y transparentes para desempates en igualdad de condiciones, incluyendo preferencia por personas del sexo infrarrepresentado cuando sea necesario para fomentar la igualdad de oportunidades.

**Incorporar cláusulas sociales y realizar informes de impacto de género:** Introducir cláusulas sociales en los procesos de subcontratación de empresas y servicios, así como realizar informes de impacto de género para la contratación de servicios y selección de personal, con el fin de garantizar la equidad de género en todas las decisiones.

**Promover la transparencia y sensibilización sobre la composición de los órganos de selección:** Garantizar la composición paritaria de los órganos responsables de la selección de personal y ofrecer formación en igualdad de género a quienes los integran. Proporcionar información clara y transparente sobre la composición y formación de los mismos .

**Recopilar datos sobre altas y bajas por sexo:** Implementar un sistema de recopilación de datos sobre las altas y bajas producidas en los últimos años, desagregadas por sexo, con el fin de evaluar posibles impactos diferenciales y tomar medidas correctivas si es necesario.

## Área de clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

**Mantener la regulación legal de las escalas y cuerpos profesionales:** Continuar respetando las disposiciones legales que regulan las clasificaciones y categorías profesionales, asegurando así una base sólida y transparente para la organización laboral.

**Evitar la segregación vertical en la estructura organizativa:** Mantener y promover una estructura organizativa que evite la segregación vertical, garantizando que las oportunidades de ascenso estén disponibles para todas las personas con independencia de su sexo.





**Realizar una revisión de la RPT desde una perspectiva de género:** Llevar a cabo una revisión exhaustiva de la RPT para identificar posibles sesgos de género en la clasificación y descripción de los puestos de trabajo, e implementar medidas correctoras para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Implementar medidas de acción positiva para combatir la segregación laboral:** Desarrollar e implementar medidas específicas para abordar la segregación horizontal y vertical en la organización, facilitando el acceso de las mujeres a puestos y funciones donde están infrarrepresentadas y promoviendo la igualdad de oportunidades en todos los niveles.

**Promover la transparencia y sensibilización sobre la clasificación profesional:** Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de una clasificación profesional justa e igualitaria, promoviendo la participación activa en la identificación y eliminación de posibles sesgos de género en la estructura organizativa.

**Recopilar datos para el análisis de género en la estructura organizativa:** Establecer mecanismos para recopilar y analizar datos desagregados por género sobre la composición de la plantilla, la distribución de responsabilidades y categorías profesionales, y la representación en los órganos de toma de decisiones.

## Área de promoción profesional

**Mantener criterios objetivos en los procesos de promoción:** Continuar basando los procesos de promoción en criterios objetivos como la experiencia profesional, los méritos y las capacidades, para asegurar la claridad y transparencia en estos procesos.

**Evaluar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación:** Realizar una evaluación exhaustiva de la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, identificando posibles barreras o sesgos de género que puedan estar limitando el desarrollo profesional de las mujeres.

**Abordar la discrepancia de percepción entre hombres y mujeres sobre la objetividad de los procesos de promoción:** Implementar medidas para abordar la discrepancia en la percepción de la objetividad de los procesos de promoción, asegurando que todas las personas empleadas tengan confianza en la equidad de género en estos procesos. Por ejemplo, se





sugiere publicar información detallada sobre los criterios y requisitos para la promoción interna, asegurando que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

**Mejorar la transparencia y comunicación en la motivación para promocionar:** Reforzar la transparencia y comunicación en cuanto a la motivación para promocionar, asegurando que tanto mujeres como hombres reciban igualmente el apoyo y la motivación necesaria para avanzar en sus carreras profesionales.

**Recopilar y analizar datos sobre los procesos de promoción:** Establecer sistemas para recopilar y analizar datos sobre los últimos procesos de promoción, permitiendo un análisis más profundo de la equidad de género en estos procesos y facilitando la identificación de áreas de mejora.

## Área de formación

**Continuar con la comunicación efectiva de la oferta formativa:** Mantener la comunicación a través de canales establecidos como el correo electrónico y el portal horario para informar sobre la oferta formativa disponible, asegurando que todas las personas empleadas tengan acceso a esta información.

**Promover la formación en igualdad de género:** Reforzar la importancia de la formación en igualdad entre mujeres y hombres, destacando su relevancia en el ámbito laboral y promoviendo una mayor conciencia sobre esta temática entre toda la plantilla.

**Establecer un plan de formación:** Desarrollar un plan de formación que establezca las necesidades formativas del personal municipal, incluyendo la formación en igualdad de género como un componente integral de este plan.

**Implementar un mecanismo para detectar las necesidades formativas del personal:** Establecer un mecanismo para detectar las necesidades formativas del personal, ya sea a través de encuestas, entrevistas individuales o reuniones de equipo, asegurando que estas necesidades sean identificadas y atendidas de manera efectiva.

**Compensar las horas de formación realizadas fuera de la jornada laboral:** Implementar mecanismos para compensar las horas de formación que se realizan fuera de la jornada





laboral, garantizando que el tiempo dedicado a la formación sea reconocido y valorado adecuadamente.

**Fomentar una percepción equitativa sobre el interés del ayuntamiento en garantizar acceso igualitario a la formación:** Realizar acciones de sensibilización y comunicación para promover una percepción equitativa sobre el interés del ayuntamiento en garantizar un acceso igualitario a la formación, asegurando que tanto hombres como mujeres perciban este compromiso de manera positiva y confiable.

**Recopilar y analizar datos sobre las formaciones realizadas por la plantilla:** Establecer un sistema para recopilar y analizar datos sobre la tipología y horas de las formaciones realizadas por la plantilla, desagregado por sexo, permitiendo una evaluación más precisa de las necesidades formativas y el impacto de las iniciativas de formación implementadas.

## Área de retribuciones y auditoría retributiva

**Mantener el respeto del principio de igualdad retributiva:** Continuar garantizando y respetando el principio de igualdad retributiva, asegurando que los conceptos retributivos se asignen de acuerdo con la normativa vigente y sin discriminación por modalidad de relación laboral, jornada laboral, categoría, puesto de trabajo o sexo.

**Promover la estabilidad laboral a través de complementos como los trienios:** Continuar premiando la estabilidad laboral a través de complementos como los trienios, asegurando que estos se otorguen de manera equitativa y sin discriminación por razón de sexo.

**Proporcionar información suficiente para la Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT):** Facilitar toda la información necesaria para realizar la Valoración de los Puestos de Trabajo exigida por la legislación vigente, garantizando la transparencia y objetividad en la clasificación y retribución de los puestos de trabajo.

**Realizar el registro y la auditoría retributiva de acuerdo con los requisitos legales:** Asegurar que la información proporcionada corresponda a un año natural y realizar un registro y auditoría retributiva que cumpla con los requisitos legales vigentes, garantizando la transparencia y legalidad en la política salarial del Ayuntamiento.

**Mejorar la transparencia en la política salarial:** Proporcionar información clara y





transparente sobre los complementos salariales, incluyendo aquellos relacionados con la antigüedad, responsabilidad, trabajo nocturno o festivo, productividad y complementos absorbibles, para garantizar una percepción equitativa y una mayor confianza en la política salarial del Ayuntamiento.

## Área de condiciones de trabajo

**Garantizar la igualdad de condiciones entre personal fijo y temporal:** Continuar manteniendo la igualdad de derechos y beneficios entre el personal fijo y el temporal, asegurando que ambos grupos tengan acceso a las mismas oportunidades y condiciones laborales.

**Desarrollar y difundir un protocolo de desconexión digital:** Elaborar, poner en marcha y dar a conocer un protocolo de desconexión digital que regule el derecho de la plantilla a desconectar fuera del horario laboral, promoviendo así un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

**Promover la flexibilidad en el horario laboral:** Evaluar las necesidades de los diferentes servicios y promover la flexibilidad en el tipo de horario laboral (continuo o partido) y el trabajo a turnos, garantizando que no se generen desigualdades injustificadas entre la plantilla.

**Abandonar la cultura de la presencialidad:** Primar el trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, dando una mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo.

**Proporcionar información clara sobre regulaciones laborales:** Facilitar información clara y accesible sobre la regulación específica de descansos, días de libre disposición, vacaciones y demás aspectos relacionados con las condiciones laborales, asegurando que toda la plantilla esté informada y conozca sus derechos.

**Promover la igualdad de género en la distribución laboral:** Implementar políticas que promuevan la igualdad de género en la distribución de contratos y tipos de trabajo, evitando la concentración de mujeres en ciertos tipos de contratos o jornadas laborales.

**Recopilar datos para análisis de distribución laboral:** Recopilar y analizar datos sobre la





distribución de horas laborales, turnos, duración de contratos temporales, horas extras, entre otros aspectos, desagregados por sexo, para identificar posibles desequilibrios y tomar medidas correctivas.

## Área de ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

**Aplicar y mejorar las medidas de conciliación existentes:** Continuar aplicando las medidas de conciliación establecidas en las leyes y normativas pertinentes, así como las acordadas en las mesas generales de negociación. Además, considerar la posibilidad de ampliar y mejorar estas medidas para aumentar su efectividad y beneficio para todas las personas.

**Garantizar la igualdad de acceso a los derechos de conciliación:** Garantizar que no exista discriminación ni limitación en el acceso a los derechos de conciliación, independientemente del tipo de contrato o duración de la jornada laboral, promoviendo así la igualdad de oportunidades para toda la plantilla.

**Promover la difusión de los derechos de conciliación:** Mejorar la divulgación y el conocimiento sobre las medidas de conciliación personal, laboral y familiar, mediante campañas informativas y/o materiales accesibles que expliquen claramente los derechos disponibles en materia de conciliación, prestando especial atención a las necesidades de información de las mujeres, proporcionando recursos claros y accesibles para todas las personas.

**Flexibilizar los horarios de trabajo:** Implementar medidas que permitan una mayor flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, especialmente en las jornadas partidas, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla.

**Incentivar la corresponsabilidad:** Promover activamente el uso de los permisos para el cuidado de personas entre los empleados masculinos, mediante campañas de sensibilización y la implementación de incentivos que fomenten una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado.

**Recopilar y analizar datos sobre el uso de medidas de conciliación:** Establecer un sistema para recopilar datos sobre la utilización de medidas de conciliación por parte de las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento, desagregados por sexo, con el fin de





evaluar su impacto y eficacia, identificar posibles desafíos y diseñar estrategias de mejora.

## Área de salud laboral y perspectiva de género

**Fortalecer las medidas de protección para la salud de las trabajadoras:** Continuar contemplando y fortaleciendo medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras en relación con la maternidad y la lactancia, garantizando un entorno laboral seguro y saludable para todas las empleadas.

**Implementar un enfoque de género en la prevención de riesgos laborales:** Desarrollar e implementar políticas y programas de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género, que consideren las diferencias en las condiciones laborales y los riesgos específicos que enfrentan hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

**Incorporar el enfoque de género en el convenio colectivo y en la constitución del comité de seguridad y salud:** Revisar y actualizar el II Acuerdo Marco FVMP para incorporar disposiciones específicas que promuevan la igualdad de género en materia de prevención de riesgos laborales. Además, proceder a la constitución del comité de seguridad y salud lo antes posible.

**Crear una relación de puestos de trabajo libres de riesgos para el embarazo y la lactancia:** Establecer una relación detallada de puestos de trabajo libres de riesgos para el embarazo y la lactancia, identificando y eliminando los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en estas circunstancias.

**Diferenciar las inversiones en equipos de protección según el género:** Evaluar la posibilidad de diferenciar las inversiones en la adquisición y mantenimiento de equipos de trabajo y protección según el género, para abordar las necesidades específicas de cada grupo y garantizar una protección efectiva para todas las trabajadoras.

**Realizar un estudio de condiciones higiénico-sanitarias:** Llevar a cabo un estudio exhaustivo de las condiciones higiénico-sanitarias de los diferentes puestos de trabajo para identificar problemas y tomar medidas correctivas que garanticen un entorno laboral seguro y saludable para todas las personas.

Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales con enfoque de género: Implementar





evaluaciones de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo con un enfoque de género, que identifiquen y aborden los factores de riesgo relacionados con el género.

**Informar sobre los permisos relacionados con la menstruación, el climaterio y la menopausia:** Proporcionar información clara y accesible sobre los permisos laborales relacionados con la menstruación, el climaterio y la menopausia, para asegurar que las trabajadoras conozcan sus derechos y puedan hacer uso de ellos cuando sea necesario.

**Incluir productos para la menstruación en los botiquines:** Asegurar la disponibilidad de productos para la menstruación en los botiquines del lugar de trabajo, para garantizar que las trabajadoras tengan acceso a los recursos necesarios para gestionar su salud menstrual de manera adecuada y digna.

## Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

**Implementar políticas y procedimientos específicos ante el acoso sexual y/o por razón de sexo:** Desarrollar e implementar políticas claras y procedimientos específicos para prevenir, detectar y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento. Esto incluye establecer un protocolo de actuación, un canal de denuncia confidencial y un Comité para gestionar estos casos de manera adecuada.

**Formación y sensibilización:** Proporcionar formación obligatoria sobre acoso sexual y por razón de sexo para todo el personal del Ayuntamiento, incluyendo tanto a empleados como a personal político. Esta formación debe abordar la identificación, prevención y respuesta adecuada ante situaciones de acoso.

**Garantizar la confidencialidad y apoyo a las víctimas:** Garantizar la confidencialidad y el apoyo a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, asegurando que se respete su intimidad y que reciban el apoyo necesario.

**Fomentar una cultura de tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo:** Fomentar una cultura organizacional que promueva la denuncia de casos de acoso y que proteja a las personas que denuncian estas situaciones, garantizando que no sufran represalias por hacerlo.

**Evaluar y monitorear el cumplimiento:** Establecer mecanismos de evaluación y monitoreo





periódicos para medir el cumplimiento de las políticas y procedimientos implementados, así como para identificar áreas de mejora continua en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## Área de protección a las víctimas de violencia de género

**Sensibilización y concienciación:** Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre la violencia de género dirigidas tanto a la plantilla municipal como a la comunidad, con el objetivo de promover una cultura organizacional de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia de género, fomentando el respeto, la empatía y la solidaridad entre todas las personas.

**Integrar la prevención en la RSC:** Integrar la prevención, detección y respuesta ante la violencia de género como parte de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) del Ayuntamiento. Esto incluye el desarrollo de programas de sensibilización en la comunidad y la promoción de valores de igualdad y respeto.

**Implementar programas de inserción laboral:** Establecer programas específicos de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género, proporcionándoles apoyo y recursos para facilitar su acceso al empleo y su integración en la plantilla municipal.

**Promover medidas de acción positiva:** Implementar medidas de acción positiva para fomentar la contratación de víctimas de violencia de género, como la reserva de plazas en procesos de selección o la adaptación de condiciones laborales para facilitar su inclusión.

**Difusión de información:** Difundir ampliamente entre la plantilla municipal y la comunidad en general información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, así como los beneficios e incentivos públicos disponibles para su contratación.

**Desarrollar un plan de actuación:** Elaborar un plan de actuación específico para la prevención y respuesta ante la violencia de género en el ámbito laboral, que incluya procedimientos de actuación, protocolos de atención a las víctimas y recursos de apoyo disponibles.

## Área de comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

**Reforzar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes:** Continuar con el esfuerzo por hacer un





uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en todas las comunicaciones del Ayuntamiento, resaltando la importancia de representar a mujeres en roles activos y ocupando espacios centrales.

**Elaborar un protocolo de uso de lenguaje inclusivo y no sexista:** Elaborar un protocolo oficial que establezca pautas claras para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento. Este protocolo debe ser ampliamente difundido y seguido por todo el personal.

**Proporcionar formación y sensibilización sobre lenguaje inclusivo:** Ofrecer formación y sensibilización sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista para todo el personal del Ayuntamiento. Esta formación puede ayudar a aumentar la conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo y a proporcionar habilidades prácticas para su aplicación.

**Promover la participación y retroalimentación:** Fomentar la participación activa del personal en la identificación de oportunidades de mejora en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento. Establecer canales de retroalimentación para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre este tema.





## 9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD:

### OBJETIVO GENERAL, EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS

#### 9.1. Estructura

Este plan pretende ser una herramienta práctica, sencilla, útil y accesible, por ello, se ha diseñado con una estructura clara y directa.

Partiendo de un **objetivo general**, se ha elaborado un **diagnóstico**, cuyo informe ejecutivo y metodología acabamos de recoger en el apartado anterior. A partir de dicho diagnóstico, se han establecido unos **ejes de intervención** que constituyen los pilares fundamentales del plan. Para cada uno de estos ejes se han definido unos **objetivos específicos**, cuyo desarrollo se concreta en una serie de medidas.

Este enfoque se ve complementado por un modelo de **evaluación** que, a partir de la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas, permitirá realizar un **seguimiento** periódico del progreso del plan. Esta evaluación periódica proporcionará información clave para comprender el avance en la consecución de los objetivos planteados y para identificar áreas que requieran ajustes o mejoras.

#### 9.2. Objetivo general

Partiendo de los principios que rigen este plan, y de la noción de que la sensibilización es la base del cambio social y, por tanto, el germen para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres se ha establecido el siguiente objetivo general:

**Incorporar la perspectiva de género como eje transversal y vertebrador, para promover la aplicación efectiva y real del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y condiciones a mujeres y hombres, en todos los niveles, departamentos y áreas del ayuntamiento. Será fundamental erradicar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, estereotipos, mentalidades y costumbres.**





### 9.3. Ejes de intervención y objetivos específicos

El objetivo general de este II PIO se traduce en una serie de objetivos específicos asociados a cada eje de intervención:

#### Eje 1: Gobernanza y políticas de igualdad

- Integrar y proyectar el compromiso del ayuntamiento con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.
- Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como eje transversal en la gestión del ayuntamiento, favoreciendo el cambio de actitudes y valores a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias.
- Habilitar herramientas e instrumentos para analizar la situación de mujeres y hombres en el ayuntamiento.

#### Eje 2: Procesos de selección y contratación

- Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo que pueda tener lugar los procesos de selección y contratación.
- Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

#### Eje 3: Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- Fomentar la igualdad de oportunidades en el ayuntamiento a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria.
- Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de del ayuntamiento para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.
- Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del ayuntamiento.

#### Eje 4: Promoción profesional

- Introducir la perspectiva de género en los sistemas de promoción del ayuntamiento.





- Garantizar un sistema de promoción profesional transparente y objetivo, libre de sesgos y al alcance de todas las personas, independientemente de su sexo.

#### Eje 5: Formación

- Facilitar, dentro de las posibilidades del ayuntamiento, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en el ayuntamiento, independientemente de su sexo.
- Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

#### Eje 6: Retribuciones

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

#### Eje 7: Condiciones de trabajo

- Promover condiciones de trabajo dignas, justas e igualitarias para toda la plantilla.

#### Eje 8: Corresponsabilidad

- Impulsar la corresponsabilidad del ayuntamiento y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, asegurando que las medidas de conciliación son accesibles por igual a todas las personas y que su ejercicio no tenga consecuencias negativas ni discriminatorias.
- Impulsar a través de la organización, medidas y recursos de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

#### Eje 9: Salud laboral

- Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.





#### Eje 10: Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- Conseguir que todo el ayuntamiento en su conjunto asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.
- Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando al personal para la prevención de estas situaciones.
- Velar por que exista dentro del ayuntamiento un ambiente libre de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

#### Eje 11: Protección a las víctimas de violencia de género

- Promover una cultura organizacional de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia de género, fomentando el respeto, la empatía y la solidaridad entre todas las personas.
- Publicitar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género dentro de la organización y trabajar por una organización libre de violencia de género, con herramientas propias que trabajen por una detección, tratamiento y seguimiento eficaz de las víctimas de la propia plantilla.

#### Eje 12: Comunicación

- Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.





### 9.3. Medidas

Para cada uno de los ejes de intervención y objetivos específicos se han elaborado las siguientes medidas:

EJE 1	GOBERNANZA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD																
<b>Objetivos específicos</b>	Integrar y proyectar el compromiso del ayuntamiento con la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo. Reconocer la igualdad de trato y de oportunidades como eje transversal en la gestión del ayuntamiento, favoreciendo el cambio de actitudes y valores a través de intervenciones concretas decididamente compensatorias e igualitarias. Habilitar herramientas e instrumentos para analizar la situación de mujeres y hombres en el ayuntamiento.																
<b>Medida 1</b>	<b>Aprobación II Plan de Igualdad</b>																
Descripción	Aprobar el II Plan de Igualdad por el Pleno del Ayuntamiento y proceder a su inscripción en el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas.																
Área/s o persona/s responsable/s	Alcaldía, Comisión de Igualdad																
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028	
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
Implantación																	
Vigencia																	
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta					
Nivel de prioridad																	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Plan de Igualdad aprobado por el Pleno Municipal Correo enviado al Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas Plan de Igualdad registrado																
Coste	Coste/hora del personal implicado																
Recursos necesarios	Humanos: Pleno municipal, Comisión de Igualdad Materiales: Espacio para la reunión del pleno, material de oficina y equipos informáticos																
<b>Medida 2</b>	<b>Comisión de Igualdad</b>																
Descripción	Convertir la Comisión del Plan de Igualdad en una Comisión permanente, bajo el nombre de Comisión de Igualdad. Entre sus funciones destacarían, fundamentalmente, las de realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal de recursos humanos en la implantación de acciones positivas, y garantizar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones del Ayuntamiento de El Puig de Santa María. Establecer reuniones periódicas, como mínimo trimestrales, y dotar de reglamento a la Comisión.																
Área/s o persona/s responsable/s	Concejalía de Igualdad																





Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Constitución de la Comisión Permanente Reglamento de la Comisión Acta de Constitución de la Comisión															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de Igualdad Materiales: Espacio para las reuniones de la Comisión, material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 3</b>	<b>Canal de igualdad</b>															
Descripción	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el ayuntamiento: crear una sección en la web y en el tablón de anuncios denominada "compromiso con la igualdad" (o similar), con un boletín, buzón de sugerencias, etc. asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla. Difundir su creación a toda la plantilla, informando sobre la aprobación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Creación de los canales y apartados en la web y en el tabón de anuncios, Número de publicaciones en el boletín Creación del buzón de sugerencias															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable de comunicación, personal responsable de la web Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 4</b>	<b>Código ético o de buen gobierno</b>															
Descripción	Incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el código ético o de buen gobierno del ayuntamiento. Difundir dicho código ético a toda la plantilla.															





Área/s o persona/s responsable/s	Alcaldía, Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Código ético o de buen gobierno redactado incorporando la igualdad de género Comprobantes de la difusión a la plantilla															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Alcaldía, Comisión de Igualdad, personal responsable de comunicación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 5</b>	<b>Compromiso de terceras partes</b>															
Descripción	Extender el compromiso con la igualdad del ayuntamiento a la contratación de servicios (de prevención de riesgos laborales, de recogida de residuos, de construcción, etc.), valorando positivamente aquellas propuestas que fomenten el empleo femenino y sean proclives a la promoción de la igualdad en su gestión y políticas laborales.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, jefaturas de departamentos que subcontraten servicios															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Cláusulas de contratación aprobadas Número de servicios y empresas subcontratadas con perspectiva de género y políticas de igualdad, % de mujeres y hombres en cada servicio o empresa subcontratada % de mujeres subcontratadas respecto al total de personas subcontratadas															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Alcaldía, Jefaturas de los diferentes departamentos, personal responsable de la gestión presupuestaria, personal de administración, Comisión de Igualdad Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 6</b>	<b>Datos desagregados por sexo</b>															





Descripción	Incorporar la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos para facilitar el estudio y análisis desagregado por sexo en todos los ámbitos de la gestión municipal.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, jefaturas de departamentos															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Datos desagregados por sexo en los diferentes ámbitos de la gestión municipal															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Alcaldía, Jefaturas de los diferentes departamentos, personal responsable de informática, personal de administración Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>EJE 2</b>	<b>PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo que pueda tener lugar los procesos de selección y contratación. Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.															
<b>Medida 7</b>	<b>Anuncios, demandas y formularios de empleo</b>															
Descripción	Elaborar los anuncios, demandas y formularios de empleo en un lenguaje inclusivo y no sexista. Garantizar su publicación en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres. Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento utilizadas, para lograr un mayor número de candidaturas del sexo que se encuentre infrarrepresentado.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																





Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de anuncios, demandas y formularios corregidos y publicados en lenguaje inclusivo y no sexista Número de fuentes utilizadas para su difusión Evolución de las candidaturas recibidas por sexo															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable de RRHH Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 8</b>	<b>Tribunales de selección</b>															
Descripción	Informar a la plantilla y a las personas candidatas de la formación y composición paritaria de los Tribunales de Selección, tal y como se establece en las "Bases generales que han de regir todos los procesos selectivos de Personal Funcionario de Carrera y/o Laboral Fijo del Ayuntamiento de El Puig de Santa María".															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027			2028	
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Personas matriculadas desagregadas por sexo, Diplomas expedidos de finalización de la formación desagregados por sexo Composición de los Tribunales de Selección desagregada por sexo Comprobantes de la difusión de la composición y formación del tribunal a la plantilla realizada															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la formación que requiera contratación externa															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable de RRHH, personal participante en los Tribunales de Selección, personal responsable de comunicación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos, espacio para realizar la formación															
<b>Medida 9</b>	<b>Guía de bienvenida</b>															
Descripción	Elaborar una guía o manual de bienvenida para las personas que se incorporen a la plantilla en el que se les informe sobre el compromiso del ayuntamiento con la igualdad. Se incluirán aspectos como recursos disponibles para víctimas de VG, procedimiento para víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, recomendaciones en lenguaje inclusivo y no sexista, medidas de corresponsabilidad y contenido básico del Plan de Igualdad.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027			2028	





	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Guía o manual elaborado</p> <p>Número de personas desagregado por sexo a las que se les ha facilitado el manual sobre el total de personas incorporadas</p>															
Coste	<p>Coste/hora del personal implicado</p> <p>Coste de la edición e impresión del manual</p>															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable de RRHH, personal responsable de comunicación</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos, material para la elaboración de la guía o manual</p>															
<b>Medida 10</b>	<b>Datos sobre altas y bajas</b>															
Descripción	Diseñar e implementar un sistema de recopilación de datos sobre las altas y bajas producidas anualmente, desagregadas por sexo, con el fin de evaluar posibles impactos diferenciales y tomar medidas correctivas si es necesario.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Informe sobre altas y bajas realizado</p> <p>Documento de entrevista de salida redactado y aprobado por la Comisión de Igualdad</p> <p>Base de datos con la información recopilada</p> <p>Informe de resultados al final de la vigencia del Plan de Igualdad, presentado a la Comisión de Igualdad</p>															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable de RRHH</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos</p>															
<b>EJE 3</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>															





<b>Objetivos específicos</b>	Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no sexista y no discriminatoria. Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la empresa para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión. Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del ayuntamiento.															
<b>Medida 11</b>	<b>Preferencia por el sexo infrarrepresentado</b>															
Descripción	En igualdad de condiciones, escoger como último criterio el sexo infrarrepresentado en cada categoría profesional, tanto en los procedimientos de selección como en los de promoción profesional. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH, Tribunales de Selección															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Evolución anual de la segregación horizontal por departamentos y puestos de trabajo de la organización Evolución anual de la segregación vertical por niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad de la organización															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable de RRHH, integrantes de los Tribunales de Selección															
<b>Medida 12</b>	<b>RPT con perspectiva de género</b>															
Descripción	Incorporar la perspectiva de género en la RPT, identificando y eliminando los posibles sesgos de género en la clasificación y descripción de los puestos de trabajo, e implementar medidas correctoras para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de una clasificación profesional justa e igualitaria, promoviendo la participación activa en la identificación y eliminación de posibles sesgos de género en la estructura organizativa.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T





Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Actas de las reuniones o entrevistas realizadas para la revisión de la RPT Modificación de la RPT aprobada por las personas responsables y la Comisión de Igualdad Comprobantes de las comunicaciones de la RPT a la plantilla															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: departamento/Jefatura de RRHH, RLT y Departamento de Administración. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.															
<b>EJE 5</b>	<b>FORMACIÓN</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	Facilitar, dentro de las posibilidades del ayuntamiento, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.															
<b>Medida 13</b>	<b>Estudio necesidades formativas</b>															
Descripción	Realizar un estudio periódico de las necesidades formativas del personal del ayuntamiento, mediante encuestas, entrevistas individuales o reuniones de equipo. Identificar las necesidades y atenderlas de manera efectiva, proporcionando formación interna adecuada a las necesidades específicas planteadas. Los datos del estudio deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de índole laboral y personal.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento/responsable de formación															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Estudio de identificación de necesidades realizado Tipo de formaciones solicitadas por área, sexo y disponibilidad / modalidad de docencia / disponibilidad Resultados plasmados en el Plan de Formación anual															
Coste	Coste/hora del personal implicado															





Recursos necesarios	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.																
<b>Medida 14</b>	<b>Plan y partida presupuestaria para formación</b>																
Descripción	<p>Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación, independientemente del tipo de contrato o jornada laboral, o si se encuentra ejerciendo un derecho a una medida de conciliación.</p> <p>Difundir las actividades y cursos de formación, garantizando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal, independientemente del tipo de contrato o jornada laboral, o si se encuentra ejerciendo un derecho a una medida de conciliación.</p> <p>Asignar una partida presupuestaria específica para la formación, disponible para todos los departamentos y personas por igual.</p> <p>Incluir la formación en igualdad de género como un componente integral de la formación.</p>																
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento/responsable de formación																
Temporización	2024				2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
Implantación																	
Vigencia																	
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Documento que incluya la oferta formativa y la vinculación de esta con los requisitos para la promoción profesional</p> <p>Comprobante de la difusión del Plan formativo a toda la plantilla</p> <p>Número de personas, desagregadas por sexo, que acceden a cada formación</p> <p>Identificación de los cursos que incluyen módulos de igualdad</p>																
Coste	<p>Coste/hora del personal implicado</p> <p>Coste de la formación que requiera contratación externa</p>																
Recursos necesarios	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección, RLT Materiales: Material de oficina y equipos informáticos, espacio y materiales para realizar las formaciones en caso de que sean presenciales																
<b>Medida 15</b>	<b>Horarios y lugar de formación</b>																
Descripción	<p>Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Cuando no sea posible realizar la formación íntegramente en horario laboral, valorar las siguientes medidas para facilitar la participación de personas con responsabilidades familiares:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar la formación online</li> <li>- Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de personas dependientes</li> </ul> <p>En cualquier caso, implementar mecanismos para compensar las horas de formación que se realizan fuera de la jornada laboral, garantizando que el tiempo dedicado a la formación sea reconocido y valorado adecuadamente.</p>																





Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento/responsable de formación															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Proporción de los cursos elaborados dentro del centro de trabajo desagregado por tipo de curso y por sexos Proporción de los cursos elaborados mediante tele formación desagregado por tipo de curso y por sexos.															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH Materiales: Material de oficina y equipos informáticos, espacio y materiales para realizar las formaciones en caso de que sean presenciales															
<b>Medida 16</b>	<b>Sistema de recopilación de datos sobre las formaciones realizadas</b>															
Descripción	Establecer un sistema para recopilar y analizar datos sobre la tipología y horas de las formaciones solicitadas y realizadas por la plantilla, desagregado por sexo, permitiendo una evaluación más precisa de las necesidades formativas y el impacto de las iniciativas de formación implementadas. Realizar valoraciones anuales.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, jefaturas de departamentos															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Registro del N.º de personas, desagregadas por sexo, que ha solicitado asistencia a los cursos de formación interna programados en el Plan formativo anual Registro del N.º de personas, desagregadas por sexo, que ha finalizado los cursos de formación interna programados en el Plan formativo anual															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento/responsable de formación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 17</b>	<b>Sensibilización y formación en igualdad</b>															





Descripción	<p>Realizar un curso de sensibilización sobre igualdad y sobre el contenido del Plan de Igualdad (mínimo de 20 horas) a toda la plantilla.</p> <p>Realizar un curso de formación específica a la Comisión de Igualdad y al personal político y los mandos intermedios donde se trabaje el contenido del Plan de Igualdad y las herramientas básicas para trabajar con perspectiva de género en la Administración Pública Local.</p> <p>Registrar las nuevas incorporaciones, y cuando haya un grupo de 10 personas se realizará un nuevo curso sobre igualdad para ese grupo.</p> <p>Homologar la formación siempre que sea posible.</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Guía didáctica del curso y número de horas</p> <p>Difusión de la formación, horarios y creación de grupos de asistentes. Personas formadas desagregadas por sexo, indicando el puesto de trabajo, y certificación de aprovechamiento indicando el número de horas cursadas</p> <p>Confirmación de la homologación de la formación</p>															
Coste	<p>Coste/hora del personal implicado</p> <p>Coste de la formación que requiera contratación externa</p>															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, responsables de servicio, personal político y plantilla en general. Personal formador (contratado o interno).</p> <p>Materiales: Instalaciones y medios para realizar la formación</p>															
<b>Medida 18</b>	<b>Formación al personal técnico en informes de impacto de género y presupuestos con perspectiva de género</b>															
Descripción	<p>Realizar formación a todo el personal técnico sobre la realización de informes de impacto de género, especialmente a Secretaría y RRHH.</p> <p>Realizar formación a responsables de servicio, Secretaría, Mesa de negociación y personal político sobre presupuestos con perspectiva de género.</p> <p>Homologar la formación siempre que sea posible.</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta			





Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Guía didáctica del curso y número de horas</p> <p>Difusión de la formación, horarios y creación de grupos de asistentes. Personas formadas desagregadas por sexo, indicando el puesto de trabajo, y certificación de aprovechamiento indicando el número de horas cursadas</p> <p>Confirmación de la homologación de la formación</p>															
Coste	<p>Coste/hora del personal implicado</p> <p>Coste de la formación que requiera contratación externa</p>															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, responsables de servicio y personal técnico. Personal formador (contratado o interno).</p> <p>Materiales: Instalaciones y medios para realizar la formación</p>															
<b>EJE 6</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	<p>Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.</p> <p>Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.</p>															
<b>Medida 19</b>	<b>Valoración de Puestos de Trabajo</b>															
Descripción	<p>Realizar la Valoración de Puestos de Trabajo, tal y como exige la legislación vigente, incorporando la perspectiva de género con el objetivo de eliminar posibles sesgos y discriminaciones indirectas en el encuadramiento de la retribución y clasificación profesional de puestos de igual valor.</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	VPT realizada															
Coste	<p>Coste/hora del personal implicado</p> <p>Coste de la empresa contratada</p>															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos</p>															
<b>Medida 20</b>	<b>Auditoría Salarial y Registro Retributivo</b>															
Descripción	<p>Realizar el Registro Retributivo y la Auditoría Salarial según lo dispuesto en el RD 902/2020 para las empresas, aplicable a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Puig de Santa María, que parta de la Valoración de Puestos de Trabajo contemplada en la anterior medida.</p>															





Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Auditoría Salarial y Registro Retributivo y registro retributivo realizados															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la empresa contratada															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, departamento de administración Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 21</b>	<b>Erradicar las brechas salariales</b>															
Descripción	Suprimir las diferencias de remuneración y/o complementos salariales, entre trabajadoras y trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, o bien, que están desempeñando trabajos de igual valor, con el fin de conseguir unas condiciones salariales de igualdad.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de ajustes necesarios detectados / Número de ajustes realizados Evolución de la brecha salarial a lo largo del tiempo															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste económico de los ajustes de las remuneraciones y/o complementos salariales															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, departamento de administración Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 22</b>	<b>Documento con los conceptos retributivos</b>															





Descripción	<p>Crear un documento que recoja todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicar a qué puestos/departamentos se asignan dichos conceptos y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de estos.</p> <p>Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca.</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Documento de conceptos retributivos aprobado por Dirección y presentado a RLT y Comisión de igualdad</p> <p>Comprobante de difusión a la plantilla</p>															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, departamento de administración</p> <p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos</p>															
<b>EJE 7</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	Promover condiciones de trabajo dignas, justas e igualitarias para toda la plantilla.															
<b>Medida 23</b>	<b>Compromiso con la estabilidad en el empleo</b>															
Descripción	<p>Establecer un compromiso concreto para fomentar la estabilidad en el empleo, mediante la implementación de políticas que promuevan la contratación estable y la reducción de la temporalidad laboral.</p> <p>Establecer un Plan de consolidación de plazas a medio plazo que priorice los empleos ocupados por funcionario interino (que son en su mayoría mujeres).</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																





Indicadores de seguimiento y evaluación	Informe de impacto de género aprobado por la Comisión de Igualdad Informe que avale la disponibilidad de fondos para poder cubrir los gastos necesarios Documento del Plan de consolidación aprobado por el Pleno municipal Visto bueno del lenguaje no sexista de la Agente de igualdad municipal															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste del personal que ocupará las plazas, si es diferente del coste actual															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, Equipo de Gobierno, RLT Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>EJE 8</b>	<b>CORRESPONSABILIDAD</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	Impulsar la corresponsabilidad del ayuntamiento y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, asegurando que las medidas de conciliación son accesibles por igual a todas las personas y que su ejercicio no tenga consecuencias negativas ni discriminatorias. Impulsar a través de la organización, medidas y recursos de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.															
<b>Medida 24</b>	<b>Necesidades de conciliación de la plantilla</b>															
Descripción	Establecer canales formales de comunicación para identificar las necesidades de conciliación del personal del ayuntamiento e implementar las medidas que se estimen adecuadas para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024	2025			2026				2027				2028			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Canales formales de comunicación establecidos Número de necesidades de conciliación recibidas, por sexo Número de medidas implementadas Número de personas beneficiarias de las medidas, por sexo															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 25</b>	<b>Flexibilización de los horarios</b>															





Descripción	Implementar medidas que permitan una mayor flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, especialmente en las jornadas partidas, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla. Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida. Desarrollar procedimientos de bancos de tiempo, trabajo compartido o bolsas de horas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nuevas formas de organización del tiempo de trabajo establecidas Número de personas acogidas a las nuevas formas de organización del tiempo, por sexo Valoración anual de las nuevas formas de organización y su eficacia															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, Equipo de Gobierno, RLT Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 26</b>	<b>Periodos de jornada continua para la conciliación</b>															
Descripción	Establecer periodos concretos de jornada continua para facilitar la conciliación por motivos de cuidados a las personas a jornada partida (mayoría de mujeres), especialmente en periodos de vacaciones escolares.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Periodos de jornada continua establecidos Número de personas beneficiarias, por sexo Valoración anual de su eficacia															
Coste	Coste/hora del personal implicado															





Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, Equipo de Gobierno, RLT Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 27</b>	<b>Fomento de la corresponsabilidad masculina</b>															
Descripción	Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres y mujeres realizando, al menos, una acción de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar dirigida a la plantilla, especialmente orientada a los hombres de la compañía, durante la vigencia del Plan. Sensibilización en horario laboral.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Personas matriculadas desagregadas por sexo. Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo.															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la formación que requiera contratación externa															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, responsables de servicio y personal técnico. Personal formador (contratado o interno). Materiales: Material de oficina y equipos informáticos, instalaciones y medios para realizar la formación															
<b>Medida 28</b>	<b>Catálogo de medidas de corresponsabilidad y conciliación</b>															
Descripción	Elaborar un catálogo de las medidas de corresponsabilidad y conciliación que existen en el ayuntamiento y darlo a conocer a toda la plantilla. En él se deberán explicar claramente los derechos disponibles en materia de corresponsabilidad y conciliación, prestando especial atención a las necesidades de información de las mujeres, proporcionando recursos claros y accesibles para todas las personas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																





Indicadores de seguimiento y evaluación	Catálogo de medidas de conciliación elaborado Comprobante de la difusión a la plantilla																
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la edición e impresión del catálogo																
Recursos necesarios	Humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable de RRHH, personal responsable de comunicación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos, material para la elaboración del catálogo																
<b>EJE 9</b>	<b>SALUD LABORAL</b>																
<b>Objetivos específicos</b>	Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.																
<b>Medida 29</b>	<b>PRL con perspectiva de género</b>																
Descripción	Revisar la PRL desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente...). Incluir medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Instar a la revisión y actualización del II Acuerdo Marco FVMP para incorporar disposiciones específicas que promuevan la igualdad de género en materia de prevención de riesgos laborales.																
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad																
Temporización	2024				2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
Implantación																	
Vigencia																	
Priorización	Baja				Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Documento aprobado por la Comisión de Igualdad Comprobante de difusión a la plantilla Formación específica a la plantilla Documento solicitando la revisión y actualización del II Acuerdo Marco FVMP																
Coste	Coste/hora del personal implicado																
Recursos necesarios	Servicio de prevención externo Personal responsable de la PRL																
<b>Medida 30</b>	<b>Procedimiento de desconexión digital</b>																





Descripción	Elaborar, poner en marcha y dar a conocer un procedimiento de desconexión digital que regule el derecho de la plantilla a desconectar fuera del horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y corresponsabilidad del equipo.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Aprobación del documento por la Comisión de Igualdad y la Mesa de Negociación Comprobante de difusión a la plantilla															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Servicio de Prevención Externo (en caso de ser necesario), Mesa de Negociación Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 31</b>	<b>Constitución comité de seguridad y salud</b>															
Descripción	Proceder a la constitución del comité de seguridad y salud, haciéndolo desde una perspectiva de género, y garantizando su composición paritaria.															
Área/s o persona/s responsable/s	Responsable de PRL, Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comité de seguridad y salud constituido Composición y reglamento del comité															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Personas integrantes del comité Materiales: Material de oficina, equipos informáticos, espacio para las reuniones															
<b>Medida 32</b>	<b>Evaluación ergonómica y psicosocial con perspectiva de género</b>															





Descripción	<p>Realizar una evaluación psicosocial y ergonómica con perspectiva de género. La evaluación psicosocial requiere una valoración experta de los resultados obtenidos en las encuestas psicosociales, comprendiendo cómo el sexo de la persona puede estar afectando a la exacerbación de dichos riesgos (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo). La evaluación ergonómica con perspectiva de género es fundamental, teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tenemos diferencias físicas que precisan de una adaptación de las instalaciones, equipos y herramientas de trabajo. Por extensión y por obligación de la nueva LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se aplicará la perspectiva de género a la evaluación de todos los riesgos laborales.</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Informe de evaluación de riesgos con perspectiva de género Comunicación de resultados a la plantilla, desagregada por sexo															
Coste	Coste/hora del personal responsable o personal contratado.															
Recursos necesarios	Humanos: personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales Materiales: material necesario de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 33</b>	<b>Listado de puestos de trabajo libres de riesgos para el embarazo y la lactancia</b>															
Descripción	Elaborar un listado de puestos de trabajo libres de riesgos para embarazo y lactancia, y difundirlo entre la plantilla. Debe quedar a disposición del personal en cualquier momento que lo necesite y se debe informar especialmente a las mujeres embarazadas.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																





Indicadores de seguimiento y evaluación	Listado por escrito de los puestos mencionados. Visto bueno de la Comisión de igualdad, RLT y servicio/delegados o delegadas de PRL. Comprobante de la difusión a la plantilla y a las mujeres embarazadas.															
Coste	Coste/hora del personal responsable o personal contratado.															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales Materiales: material necesario de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 34</b>	<b>Información de permisos relacionados con la menstruación, el climaterio y la menopausia</b>															
Descripción	Proporcionar información clara y accesible sobre los permisos laborales relacionados con la menstruación, el climaterio y la menopausia, para asegurar que las trabajadoras conozcan sus derechos y puedan hacer uso de ellos cuando sea necesario.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comprobante de la difusión a la plantilla Registro en la base de datos de la concesión de estos permisos															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 35</b>	<b>Productos para la menstruación en botiquines</b>															
Descripción	Asegurar la disponibilidad de productos para la menstruación en los botiquines del lugar de trabajo, para garantizar que las trabajadoras tengan acceso a los recursos necesarios para gestionar su salud menstrual de manera adecuada y digna.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				





Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Dotación de los botiquines realizada, revisión periódica para el remplazo de los productos consumidos															
Coste	Coste de los productos (mutua)															
Recursos necesarios	Humanos: Mutua Materiales: Productos sanitarios para la menstruación															
<b>EJE 10</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	<p>Conseguir que todo el ayuntamiento en su conjunto asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.</p> <p>Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando al personal para la prevención de estas situaciones.</p> <p>Velar para que exista dentro del ayuntamiento un ambiente libre de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.</p>															
<b>Medida 36</b>	<b>Formación y sensibilización en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>															
Descripción	Realizar formación y sensibilización en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencias sexuales para toda la plantilla de todos los niveles jerárquicos (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022). Homologar la formación siempre que sea posible.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Guía didáctica del curso y número de horas</p> <p>Difusión de la formación, horarios y creación de grupos de asistentes Personas formadas desagregadas por sexo, indicando el puesto de trabajo, y certificación de aprovechamiento indicando el número de horas cursadas</p> <p>Confirmación de la homologación de la formación, en su caso</p>															
Coste	<p>Coste/hora del personal implicado</p> <p>Coste de la formación que requiera contratación externa</p>															
Recursos necesarios	<p>Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, responsables de servicio, personal político y plantilla en general. Personal formador (contratado o interno).</p> <p>Materiales: Instalaciones y medios para realizar la formación</p>															





Medida 37	Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo															
Descripción	<p>Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.</p> <p>Comunicar de manera efectiva la elaboración del protocolo a todas las trabajadoras y los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que este no pueda producirse.</p> <p>Difundir en la web municipal dicho protocolo.</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>Aprobación del documento por la Comisión de Igualdad y el Pleno Municipal</p> <p>Comprobante de difusión a la plantilla</p>															
Coste	<p>Coste/hora del personal implicado</p> <p>Coste de la empresa contratada</p>															
Recursos necesarios	XXXXX															
Medida 38	Comisión Paritaria de acoso sexual y/o por razón de sexo															
Descripción	<p>Crear la Comisión paritaria de Acoso que será la encargada del seguimiento de los casos de acoso y que deberá formarse en igualdad y en acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>La Comisión deberá estar formada como mínimo por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una persona de RRHH</li> <li>- Una persona miembro de la RLT</li> <li>- La agente de igualdad municipal</li> <li>- Profesional de la psicología de Servicios Sociales.</li> </ul> <p>Homologar la formación siempre que sea posible.</p>															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				





Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Comisión de Acoso constituida Composición y reglamento de la comisión															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Personas integrantes de la Comisión Materiales: Material de oficina, equipos informáticos, espacio para las reuniones															
<b>Medida 39</b>	<b>Canales para la queja y denuncia sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo</b>															
Descripción	Establecer procedimientos y canales apropiados para la queja y la denuncia, facilitando mecanismos e instancias a donde recurrir en caso de sufrir directamente u observar comportamientos físicos, verbales o no verbales, no deseados de acoso sexual, o en caso de producirse discriminaciones en el lugar de trabajo. Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Canales y procedimiento formales de denuncia establecidos Número de quejas y denuncias recibidas, por sexo Número de actuaciones antes quejas y denuncias															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección, RLT. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.															
<b>EJE 11</b>	<b>PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	Promover una cultura organizacional de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia de género, fomentando el respeto, la empatía y la solidaridad entre todas las personas. Publicitar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género dentro de la organización y trabajar por una organización libre de violencia de género, con herramientas propias que trabajen por una detección, tratamiento y seguimiento eficaz de las víctimas de la propia plantilla.															





Medida 40	Protocolo para la prevención y actuación ante la violencia de género															
Descripción	Elaborar un protocolo de actuación para la prevención y respuesta ante la violencia de género en el ámbito laboral, que incluya procedimientos de actuación, protocolos de atención a las víctimas y recursos de apoyo disponibles.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Aprobación del protocolo por la Comisión de Igualdad y el Pleno Municipal Comprobante de difusión a la plantilla															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la empresa contratada															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Servicios Sociales, Secretaría Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
Medida 41	Formación a RRHH sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género															
Descripción	Realizar una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad, departamento de RRHH															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Guía didáctica del curso y número de horas Difusión de la formación, horarios y creación de grupos de asistentes Personas formadas desagregadas por sexo, indicando el puesto de trabajo, y certificación de aprovechamiento indicando el número de horas cursadas Confirmación de la homologación de la formación, en su caso															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la formación que requiera contratación externa															





Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, personal formador (contratado o interno). Materiales: Instalaciones y medios para realizar la formación															
<b>Medida 42</b>	<b>Documento con los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>															
Descripción	Elaborar un documento que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la organización respetando su derecho a la intimidad personal. Difundirlo entre la plantilla, en una acción de sensibilización contra la violencia de género, con el objetivo de promover una cultura organizacional de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia de género, fomentando el respeto, la empatía y la solidaridad entre todas las personas. Derechos legalmente establecidos a las víctimas de violencia de género2: - Reordenación del tiempo de trabajo. - Flexibilidad de horarios. - Reducción de jornada. - Faltas y retrasos justificados. - Suspensión del contrato de trabajo. - Excedencia con reserva del puesto de trabajo. - Movilidad geográfica o funcional. - Rescisión del contrato de trabajo.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Documento aprobado por la Comisión de Igualdad Comprobante de difusión a la plantilla Número de personas participantes en la acción de sensibilización, por sexo															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Servicios Sociales, Secretaría Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>Medida 43</b>	<b>Medidas de acción positiva para las víctimas de violencia de género</b>															
Descripción	Implementar medidas de acción positiva para fomentar la contratación de víctimas de violencia de género, como la reserva de plazas en procesos de selección o la adaptación de condiciones laborales para facilitar su inclusión Establecer programas específicos de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género, proporcionándoles apoyo y recursos para facilitar su acceso al empleo y su integración en la plantilla municipal.															





Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Convocatorias de puestos de trabajo aprobadas y publicadas Establecimiento de vacantes reservadas que consten en las convocatorias No de incorporaciones de víctimas de violencia de género acogidas a las reservas de puestos															
Coste	Coste/hora del personal implicado															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Servicios Sociales, Secretaría Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															
<b>EJE 12</b>	<b>COMUNICACIÓN</b>															
<b>Objetivos específicos</b>	Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.															
<b>Medida 44</b>	<b>Formación y sensibilización en comunicación no sexista e inclusiva</b>															
Descripción	Realizar formación y sensibilización sobre el uso no sexista del lenguaje para toda la plantilla, especialmente para todas aquellas personas implicadas en la redacción de documentos y responsables de la imagen externa de la empresa. Homologar la formación siempre que sea posible.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Guía didáctica del curso y número de horas Difusión de la formación, horarios y creación de grupos de asistentes Personas formadas desagregadas por sexo, indicando el puesto de trabajo, y certificación de aprovechamiento indicando el número de horas cursadas Confirmación de la homologación de la formación, en su caso															





Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la formación que requiera contratación externa															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de RRHH, Secretaría, responsables de servicio, personal político y plantilla en general. Personal formador (contratado o interno). Materiales: Instalaciones y medios para realizar la formación															
<b>Medida 45</b>	<b>Protocolo de comunicación no sexista</b>															
Descripción	Elaborar un protocolo de comunicación no sexista. En él se establecerán pautas claras para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en todas las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento. Este protocolo debe ser ampliamente difundido y seguido por todo el personal.															
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad															
Temporización	2024			2025				2026				2027				2028
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Implantación																
Vigencia																
Priorización	Baja			Medio-baja				Medio-alta				Alta				
Nivel de prioridad																
Indicadores de seguimiento y evaluación	Aprobación del protocolo por la Comisión de Igualdad y el Pleno Municipal Comprobante de difusión a la plantilla															
Coste	Coste/hora del personal implicado Coste de la empresa contratada en caso de que se externalice															
Recursos necesarios	Humanos: Departamento de comunicación, administración, Secretaría Materiales: Material de oficina y equipos informáticos															





## 10. VIGENCIA Y HORIZONTE TEMPORAL

El II Plan de Igualdad Municipal de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, de 2024 a 2028. En el último año se realizarán las memorias y evaluaciones globales, tanto de cada uno de los ejes estratégicos como del Plan en su conjunto.

El cronograma de actuación previsto es el siguiente:

EJE	MEDIDA	2024			2025			2026			2027			2028
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
EJE 1	1 Aprobación II Plan de Igualdad													
	2 Comisión de Igualdad													
	3 Canal de igualdad													
	4 Código ético o de buen gobierno													
	5 Compromiso de terceras partes													
	6 Datos desagregados por sexo													
EJE 2	7 Anuncios, demandas y formularios de empleo													
	8 Tribunales de selección													
	9 Guía de bienvenida													
	10 Datos sobre altas y bajas													
EJE 3	11 Preferencia por el sexo infrarrepresentado													
	12 RPT con perspectiva de género													
EJE 5	13 Estudio necesidades formativas													
	14 Plan y partida presupuestaria para formación													
	15 Horarios y lugar de formación													
	16 Sistema de recopilación de datos sobre las formaciones realizadas													





EJE	MEDIDA	2024			2025			2026			2027			2028
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
	17 Sensibilización y formación en igualdad													
	18 Formación al personal técnico en informes de impacto de género y presupuestos con perspectiva de género													
EJE 6	19 Valoración de Puestos de Trabajo													
	20 Auditoría Salarial y Registro Retributivo													
	21 Erradicar las brechas salariales													
	22 Documento con los conceptos retributivos													
EJE 7	23 Compromiso con la estabilidad en el empleo													
EJE 8	24 Necesidades de conciliación de la plantilla													
	25 Flexibilización de los horarios													
	26 Periodos de jornada continua para la conciliación													
	27 Fomento de la corresponsabilidad masculina													
	28 Catálogo de medidas de corresponsabilidad y conciliación													
EJE 9	29 PRL con perspectiva de género													
	30 Procedimiento de desconexión digital													
	31 Constitución comité de seguridad y salud													
	32 Evaluación ergonómica y psicosocial con perspectiva de género													





EJE	MEDIDA	2024			2025			2026			2027			2028
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
	33 Listado de puestos de trabajo libres de riesgos para el embarazo y la lactancia													
	34 Información de permisos relacionados con la menstruación, el climaterio y la menopausia													
	35 Productos para la menstruación en botiquines													
EJE 10	36 Formación y sensibilización en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo													
	37 Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo													
	38 Comisión Paritaria de acoso sexual y/o por razón de sexo													
	39 Canales para la queja y denuncia sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo													
EJE 11	40 Protocolo para la prevención y actuación ante la violencia de género													
	41 Formación a RRHH sobre los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género													
	42 Documento con los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género													
	43 Medidas de acción positiva para las víctimas de violencia de género													





EJE	MEDIDA	2024			2025			2026			2027			2028
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
EJE 12	44 Formación y sensibilización en comunicación no sexista e inclusiva													
	45 Protocolo de comunicación no sexista													
S	Seguimiento del plan													
E	Evaluación anual													
	Evaluación final													





## 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta ejecución del presente Plan de Igualdad del II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María, se creará una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, cuya composición será la misma que la Comisión Negociadora del Plan, sin perjuicio de que se pueda proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo dos veces al año. Sus

funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso institucional con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.





## 12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH) establece la obligación de crear un sistema de seguimiento y evaluación eficaz de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad. La evaluación permite analizar e identificar de manera sistemática el grado de implementación, lo que posibilita extraer conclusiones sobre la viabilidad de las acciones, la integración de las áreas con las políticas de igualdad y el compromiso de la organización. Este análisis constante también facilitará la elaboración del próximo diagnóstico para el III Plan de Igualdad, por lo que realizar una evaluación exhaustiva es fundamental.

El principal objetivo del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y el buen gobierno.

La finalidad del **sistema de seguimiento** es proporcionar información que permita identificar tanto el grado de ejecución de las medidas del Plan, como las fortalezas y debilidades encontradas en el desarrollo de las actuaciones y la eficacia del modelo de gestión. Adicionalmente debe servir de instrumento de información a los diferentes agentes implicados en su desarrollo y facilitar la evaluación final.

El seguimiento es clave para la consecución de los objetivos perseguidos con el plan ya que disponer de información actualizada relativa a su desarrollo supone poder:

- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo
- Identificar aspectos de mejora a lo largo del proceso
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada medida
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Para llevar a cabo el **seguimiento**, se utilizan indicadores para evaluar el progreso en la implementación de las medidas, identificar obstáculos y destacar los logros alcanzados. Se realizará a través de una ficha (anexada a este documento) que contendrá información esencial sobre cada medida, área o departamento responsable, cronograma y grado de cumplimiento. Esta ficha será completada por el personal de las áreas y servicios municipales involucrados en la implementación del Plan y se enviará a la Comisión de Igualdad.

La fase de seguimiento abarcará todo el periodo de vigencia del Plan, y su inicio será indicado





AJUNTAMENT del  
Puig de Santa Maria  
[www.elpuig.es](http://www.elpuig.es)

al momento de su entrada en vigor. Durante esta fase se incluirán observaciones sobre problemas identificados, sugerencias de mejoras y propuestas para redefinir medidas y acciones.

Anualmente se realizará una **evaluación de proceso y resultado**, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para el ejercicio, y se recogerán los logros y las dificultades durante la ejecución de este.

Al acabar el periodo de vigencia del Plan se realizará una **evaluación final**, a partir de informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será responsable de impulsar el seguimiento de las acciones y de recabar los informes de evaluación anual, con tal de hacer un seguimiento a la implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puig de Santa María.





## 13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el presente plan de igualdad deberá ser revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto





anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (organización o social).





## 14. ANEXOS

### Ficha de seguimiento de acciones

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
Acción	<i>(indicar acción)</i>		
Descripción			
Responsables de implantación			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Ficha cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
<i>(Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de la medida)</i>			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Motivo por el cual la acción no se ha iniciado o ejecutado totalmente	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
Otros motivos (especificar)			
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			





## Conceptos básicos/glosario

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019, de aquellas expresiones que puedan ser contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que las personas que la compongan ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

### Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de





sexo.

### Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por





razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso- administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La organización está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Añadimos, además, una serie de conceptos que consideramos útiles a la hora de abordar la igualdad entre mujeres y hombres:

### Análisis con perspectiva de género.

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y





mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

### Auditoría de género.

Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.

### Brecha salarial.

Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de las personas que ocupan los puestos son mujeres.

### Corresponsabilidad.

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

### Diagnóstico de situación.

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

### Doble jornada.

Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

### Indicadores de género.

Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

### Lenguaje sexista.

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se





excluye a la mujer.

### Segregación horizontal del trabajo.

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.

### Segregación vertical del trabajo.

Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.

### Techo de cristal.

Son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.

### Suelo pegajoso.

Es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.

Y para que conste y surta los efectos procedentes, con la salvedad prevista en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente en El Puig de Santa María, en el día de la fecha.

VºBº

El alcalde por delegación,

La secretaria,

*(firmado electrónicamente)*

Marc Oriola Pla.

M. Carmen Gimeno Subirats.

*(Decreto 2024-0832 de fecha 31.05.2024)*

