

**2022 - 2025**

Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022-2025

# ► I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol

**Un consistorio comprometido con la Igualdad**



Ajuntament  
**Puçol** Ayuntamiento de Puçol



APROBADO POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN EN LA SESIÓN  
CELEBRADA EL 26 DE ABRIL DE 2022





## **Equipo impulsor**

Documento impulsado por la Concejalía de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Puçol

Concejala: Ángela Santamaría Martínez.

- ◆ José Luis Sahuquillo Orozco, director ejecutivo en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- ◆ Lorena García Villar, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- ◆ Carla Borrás Ferragud, consultora de igualdad en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- ◆ Andreu Francés Llin, consultor de gobernanza pública en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- ◆ Iván Egea Sáiz, consultor de comunicación en EQUÀLITAT, participació i igualtat.
- ◆ Aurora Majuelos Pozo, jefa de recursos humanos del Ayuntamiento de Puçol
- ◆ Gustavo Mestre Izquierdo, departamento de recursos humanos del Ayuntamiento de Puçol.
- ◆ Javier López Moyano, departamento de recursos humanos del Ayuntamiento de Puçol.





## ÍNDICE

|   |     |
|---|-----|
| Saludas.....  | 6   |
| 1. Introducción.....                                  | 9   |
| 2. Marco jurídico.....                                | 12  |
| 3. Principios rectores.....                           | 18  |
| 4. Diagnóstico.....                                   | 23  |
| 4.1. Informe cuantitativo.....                        | 23  |
| 4.2. Informe del cuestionario online de igualdad..... | 41  |
| 4.3. Informe cualitativo.....                         | 73  |
| 4.4. Conclusiones del diagnóstico.....                | 80  |
| 5. Plan de acción.....                                | 86  |
| 6. Cronograma.....                                    | 104 |
| 7. Evaluación y seguimiento.....                      | 114 |
| 8. Anexo.....   | 120 |



# SALUDAS

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



Ajuntament  
**Puçol**

Ayuntamiento de Puçol



## Saludas

La igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es un derecho fundamental inherente a todas las personas; y un reto que tenemos pendiente como sociedad, tanto en nuestro municipio como en la globalidad el mundo en que vivimos y nos desarrollamos como personas y profesionales.



El Ayuntamiento de Puçol, como entidad que vela por el bienestar de la ciudadanía, no puede mantenerse ajeno a la realidad del municipio y sus habitantes. Por ello, desarrollamos políticas inspiradas en valores y principios de salvaguarda de los derechos fundamentales, de igualdad y no discriminación en aras de construir un municipio cohesionado, seguro y libre para mujeres y hombres.

La aplicación del principio de igualdad deber ser transversal e integral, de forma que se trabaje desde todas las áreas municipales y en todas las políticas y estrategias que se desplieguen desde el Ayuntamiento.

Como entidad pública, no solo tenemos la obligación de velar por el bienestar de nuestra ciudadanía, sino también por el de nuestra plantilla, creando y manteniendo un espacio de trabajo que fomente la igualdad entre personas facilitando un desarrollo profesional satisfactorio.

En el marco del compromiso con nuestro personal, queremos ir más allá y dotarnos de un plan de igualdad que nos permita, por un lado, conocer en profundidad el estado de las políticas de igualdad; así como establecer un plan concreto de medidas que nos permita mejorar como entidad creadora de empleo, ganando calidad, eficiencia y eficacia en nuestro desempeño.

Así pues, materializamos el compromiso por la igualdad en el trabajo a través de este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol, y que pretende ser el comienzo en la reorganización de políticas internas de igualdad, así como la medida expresa y material a través de la cual consigamos una plantilla más igualitaria, profesionalizada y al servicio ciudadano a través de la calidad y la excelencia en el trabajo.

*Mª Paz Carceller Llana*

*Alcaldesa de Puçol*



El bienestar de las personas resulta un elemento fundamental a considerar en el ámbito laboral. Desde el Ayuntamiento de Puçol, el compromiso con la excelencia en el trabajo y la cohesión de nuestra plantilla pasa por el establecimiento de políticas y medidas que mejoren las condiciones y ritmos de trabajo; sin perder la calidad de la atención ciudadana.



La gestión de personas debe conjugar los valores de profesionalidad con la flexibilidad en el trabajo, así como ejercer liderazgos igualitarios e inclusivos que pongan en valor el mérito y la capacidad de las personas. Nuestro I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol 2022-2025, el cual contiene un profundo diagnóstico que nos ha permitido conocer de primera mano el estado de las cuestiones relacionadas con la igualdad; supone grandes retos en materia de conciliación, retribuciones y definición de puestos de trabajo.

Se trata de un Plan de Igualdad elaborado con la participación de la totalidad de la plantilla; muestra de la voluntad de consenso y escucha activa de nuestro Consistorio en las relaciones laborales. Ello nos ha permitido conocer las necesidades del personal y establecer un conjunto de medidas adaptadas a ellas.

Es un Plan vivo, que nace con la voluntad de mejorar las políticas de igualdad laboral; que contempla procesos anuales de evaluación y seguimiento para adaptarse a las cambiantes circunstancias de nuestro entorno económico y social actual; así como con el compromiso de dar continuidad a las medidas recogidas en este documento, mejorarlas e introducir otras nuevas que se estimen necesarias en pro de un entorno de trabajo que garantice el bienestar de las personas en igualdad de condiciones.

Es por ello que, desde el Ayuntamiento de Puçol, y su Concejalía de Recursos Humanos; creemos firmemente en el valor de las políticas de gestión pública en igualdad, y hacemos expreso nuestro compromiso encaminando las relaciones laborales hacia un futuro en el que hombres y mujeres se desarrollen profesionalmente libres de cualquier tipo de discriminación.

*Ángela Santamaría Martínez*

*Concejala de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Puçol*

# INTRODUCCIÓN

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



**Puçol**

Ayuntamiento de Puçol





## 1. Introducción

Según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a los trabajos domésticos y asistenciales no remunerados. Mientras que el promedio de tiempo dedicado a este tipo de tareas es de alrededor de 4 horas por parte de las mujeres, los hombres no alcanzan un promedio de 2 horas diarias (ENCT, 2015). Los datos muestran el marcado desequilibrio entre hombres y mujeres en el reparto de las tareas domésticas, existiendo un claro sobrepeso en la dedicación a los cuidados del hogar por parte de las mujeres.

Se trata de un hecho cuyas consecuencias van más allá de las que se podrían presumir a simple vista. No se trata de una mera división funcional del trabajo, sino que hablamos de un imaginario profundamente instaurado en el seno de nuestra sociedad. Históricamente, se ha otorgado a las mujeres un rol asociado a los cuidados de la familia y del hogar, un papel que las apartaba al ámbito privado y que impedía su desarrollo profesional, quedando así relegadas a la reproducción de la especie, mientras que los hombres asumían un mayor protagonismo y reconocimiento en el ámbito público.

Actualmente, la situación ha cambiado y asistimos a un proceso de progresiva sensibilización en materia de desigualdad de sexo. El empoderamiento de las mujeres y sus reivindicaciones han llevado a la sociedad a adoptar una serie de cambios que favorezcan la igualdad. Si observamos el ordenamiento jurídico, encontramos nuevas leyes que reconocen la existencia de discriminaciones y, a su vez, incorporan medidas para tratar de erradicarlas, así como prevenir la perpetuación de las desigualdades.

Tanto es así que, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que es una iniciativa símbolo de la cooperación internacional y la responsabilidad con la sostenibilidad y el bienestar de nuestra sociedad, tienen por quinto objetivo "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Un hecho significativo que confirma el compromiso y la voluntad colectiva de deconstrucción de las dinámicas discriminatorias de la sociedad.

Sin embargo, toda transformación que pretenda ser global y prometa grandes acuerdos requiere de una actitud activa y de un compromiso firme, que siembren una base sólida sobre la que desarrollar una cultura más igualitaria y justa. En este sentido, las entidades públicas y los ayuntamientos tienen un gran potencial transformador. Su carácter cercano para con la ciudadanía les ofrece mejores oportunidades para detectar las necesidades de la población y diseñar medidas orientadas a su satisfacción.



En esta línea, el I Plan de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol 2022–2025 es una iniciativa que ejerce de nexo entre los dos elementos hasta ahora comentados. Por un lado, responde a la consciencia sobre la problemática de género y al compromiso con la erradicación de las discriminaciones ejercidas sobre las mujeres. Por otro lado, asume la responsabilidad de las corporaciones municipales de establecer iniciativas y mecanismos encaminados a mejorar el bienestar de su plantilla como agente empleador.

En este sentido, los perjuicios provocados a las mujeres históricamente y arraigados en la tradición, junto al menoscabo democrático que supone la discriminación sistemática de la mitad de la población, convierten la lucha por la igualdad de género en un imperativo indisoluble de los poderes públicos, los cuales tienen la responsabilidad de guiar los principios del cambio, ofreciendo facilidades jurídicas y destinando los recursos necesarios para su consecución.

El I Plan de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol ha sido diseñado con el objetivo de garantizar la igualdad real del personal del Ayuntamiento, sin que pueda darse ningún tipo de discriminación por motivos de sexo.

Para ello, el documento cuenta con el marco jurídico y los principios rectores que sirven para situar el contexto y los conceptos sobre los que se enmarca el Plan. Además, incluye un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de las condiciones laborales y retributivas, así como de las dinámicas de trabajo y de las percepciones del personal. Un análisis exhaustivo que alcanza el nivel de profundidad necesario para conocer cual es la realidad de la plantilla del Ayuntamiento de Puçol, y que permite diseñar un plan de acción a medida de las particularidades de la entidad y orientado a garantizar la igualdad real de mujeres y hombres.



# MARCO JURÍDICO

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



Ayuntamiento  
**Puçol**

Ayuntamiento de Puçol

11



## 2. Marco jurídico

Durante las últimas décadas se ha ido desarrollando un marco jurídico que regula y ampara las medidas adoptadas en materia de igualdad. Tanto a nivel internacional, como comunitario, estatal y autonómico, se establecen una serie de pactos y leyes que tratan de abordar la problemática con la finalidad de eliminar las discriminaciones. El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol se ha diseñado de conformidad con la normativa vigente de los diferentes ordenamientos jurídicos que atañen a nuestro territorio.

### Normativa internacional

La regulación de la problemática de género a nivel internacional se inicia en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Un hito histórico que reconoce, por primera vez, la necesidad de proteger los derechos humanos fundamentales en todo el mundo. Además, se trata de un documento que cobra relevancia en materia de igualdad de género, puesto que reconocer a la mujer como sujeto político y jurídico de pleno derecho, con problemas específicos derivados de su condición dentro del sistema social.

En los artículos 1 y 2, se reconoce a todos los seres humanos como libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que, no cabe *“ningún tipo de distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma o religión, así como de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”*

Por otro lado, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es otro referente normativo de gran trascendencia a nivel internacional. Este tratado internacional, es considerado el instrumento vinculante, universalmente reconocido, de mayor relevancia en cuanto a la lucha contra la discriminación de las mujeres. Cabe remarcar que la CEDAW no solo lucha contra la discriminación de la mujer, sino que también protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar, y alienta todas las políticas públicas que les puedan ofrecer oportunidades de igualdad.

En otro orden de cosas, el organismo de las Naciones Unidas promovió una serie de Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, con el objetivo de alcanzar acuerdos entre los diferentes países que favorezcan la superación de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en su día a día, y así conseguir



equiparar su situación en materia de derechos a la de los hombres. Hasta el momento se han celebrado Conferencias Internacionales en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). Esta última fue revisada recientemente por parte de la ONU Mujeres, con la publicación del informe “Revisión de los derechos de las mujeres 25 años después de Beijing”.

Por último, es necesario hacer referencia a la conocida como Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una iniciativa orientada a situar el bienestar de la población y del planeta en el centro de la agenda pública. Desde este acuerdo global, se pretende realizar un punto de inflexión en la forma en la que pensamos el desarrollo de la sociedad, dándole una mayor importancia a la sostenibilidad de nuestras formas de vida. Además, el quinto de los ODS “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” convierte la igualdad de género en un pilar fundamental para pensar en un futuro en armonía y sostenibilidad.

### Normativa europea

En lo que respecta a la normativa europea, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (reformada en 2007), reconoce en el artículo 21 el principio de no discriminación, mediante el cual “se prohíbe toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, (...) discapacidad, edad u orientación sexual”. Este principio queda vinculado al principio de igualdad, reconocido en el artículo 23, donde se anuncia que “la igualdad entre mujeres y hombres se deberá garantizar en todos los ámbitos, inclusive en materia de ocupación, trabajo y remuneración”.

Por otro lado, uno de los mecanismos legislativos de mayor relevancia en el entorno europeo es el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011) aprobado por el Consejo de Europa. Este acuerdo resulta fundamental en la conceptualización de la violencia contra la mujer, incluyendo dentro de esta la violencia física, psicológica y sexual; la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto y la esterilización forzados.

La Directiva 2006/54/CE del 5 de julio, del Parlamento Europeo y el Consejo, aborda la problemática de las discriminaciones de género en el ámbito laboral, unificando los criterios de igualdad y prohibiendo así cualquier tipo de discriminación, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato real en el ámbito del empleo y la ocupación.



Unos años más tarde, se aprueba el Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020 adoptado por el Consejo de Europeo de 7 de marzo de 2011, un acuerdo que contiene previsiones específicas para la prevención de las distintas formas de violencia sobre la mujer. En esta línea, se impulsan una serie de medidas orientadas a suprimir las diferentes discriminaciones en materia laboral y retributiva, así como en lo respectivo a la conciliación personal, familiar y laboral.

### Normativa estatal

El tratamiento legislativo en materia de igualdad en nuestro país se desarrolla a partir del marco establecido en la Constitución de 1978. En el artículo 9.2 se reconoce a los poderes públicos la potestad para llevar a cabo aquellas actuaciones que promuevan la igualdad y la libertad de todas las personas, así como la responsabilidad de eliminar los elementos que las obstaculicen. Una igualdad que está explícitamente reconocida en el artículo 14, donde se establece la igualdad de trato para toda la ciudadanía *"sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.

A partir del año 2004, se empieza a desarrollar un ordenamiento jurídico más específico, orientado a garantizar la igualdad entre sexos. Así, se impulsa la Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre en el marco de las Medidas de Protección Oficial contra la Violencia de Género. Mediante esta ley, se atribuye a los gobiernos públicos la responsabilidad para la eliminación de la problemática de forma integral, actuando desde la educación hasta en las esferas judiciales.

Más adelante, en lo relativo al ámbito laboral, se impulsa la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una ley que incluye una serie de medidas en formación y empleabilidad en aras de mejorar las condiciones laborales de las mujeres y garantizar la igualdad formal y real. Por otro lado, también se empieza a hacer referencia los Planes de Igualdad para empresas y entidades públicas.

En 2017 se impulsa el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, un acuerdo que establece 10 ejes de intervención y una serie de medidas, entre las que podemos destacar la reformulación del concepto de violencia de género. Una medida que implica la inclusión en el ordenamiento jurídico de otras formas de violencia que no estaban reconocidas previamente, adoptando así una visión más global y estructural de la problemática.



Por otro lado, se da un paso más en lo establecido en la Ley 3/2007 mediante la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Entre las medidas más destacadas cabe mencionar la ampliación del permiso de paternidad, equiparándose al de maternidad. En este sentido, se hace hincapié en el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se apuesta por la corresponsabilidad de tareas mediante la creación de una nueva prestación. Además, se extiende la exigencia de planes de igualdad a las empresas con más de 50 personas trabajadoras.

Por último, a finales de 2020 se aprobaron 2 Reales Decretos que suponen avances en materia de igualdad en el ámbito laboral; estableciendo obligaciones y contenidos mínimos a incluir en los planes de igualdad y su registro, así como la obligatoriedad de contar con un registro salarial a disposición de las personas trabajadoras.

- *RD 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 colectivos de trabajo.*
- *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

### Normativa autonómica

En lo relativo al ámbito autonómico, cabe destacar la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Mediante esta ley se establecen los principios generales que deberán orientar las acciones encaminadas a la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres. En este sentido, en cada capítulo de la ley se hace referencia a cada uno de los ámbitos de acción: educación, participación política, ámbito laboral, bienestar y familia, violencia, sociedad de la información, medios de comunicación y administración pública.

Además, la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, define como violencia sobre la mujer “*toda acción por la cual un hombre infringe en la mujer daños físicos, sexuales y/o psicológicos, basado en la pertinencia de esta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; así como las amenazas de estos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada*”.



Otra de las novedades destacables es el énfasis en la reparación de la integración y la autonomía de la persona maltratada, y derechos como la asistencia judicial gratuita, intimidad, privacidad y acceso a la vivienda.

Por otro lado, el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista de 2017 constituye un compromiso alcanzado por 63 instituciones, partidos políticos, asociaciones, entidades sociales y cívicas de la Comunidad Valenciana. A través de este pacto, se define la desigualdad como un problema instaurado profundamente en la sociedad, y se reconoce la necesidad de actuar desde las instituciones públicas en su erradicación. Para ello, se divide en cinco líneas estratégicas de actuación:

1. Garantizar una sociedad segura y libre de violencia de género.
2. Feminizar la sociedad.
3. Coordinar el trabajo en red para la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y machista y sus hijos e hijas.
4. Romper los muros que impiden visibilizar la violencia de género y machista y socializarlo como un conflicto político y social.
5. Garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos.

Por último, es importante resaltar la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana. Esta ley aborda la igualdad de mujeres y hombres de forma transversal, erigiéndola como uno de los principios informadores y estableciendo un catálogo de derechos propios del personal empleado público, que quedan recogidos en su artículo 76. Por otro lado, también destaca el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante la adopción de medidas dirigidas a fomentar el equilibrio de las responsabilidades familiares.





# PRINCIPIOS RECTORES

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



Ajuntament  
**Puçol**

Ayuntamiento de Puçol

17



### 3. Principios rectores

#### Perspectiva de género

Un principio fundamental en la elaboración e implementación de este plan es la perspectiva de género. Se trata de una visión, que opera de forma transversal en todos los ámbitos de aplicación del plan, y que consiste en ser conscientes de que la problemática de género y las desigualdades que le son consecuentes están profundamente instauradas en la estructura de nuestro sistema social.

La perspectiva de género implica analizar las relaciones sociales desde la sapiencia de que la realidad se nos presenta de forma distinta en función de nuestra condición sexual y de género, y que, por tanto, esta diferencia de trato tiene consecuencias en el desarrollo de la vida personal y profesional. En este sentido, el análisis cuantitativo y cualitativo se han realizado desde esta visión particular, lo que permite abordar la problemática de forma integral, considerando los condicionantes más importantes, para posteriormente diseñar un plan de acción con capacidad transformadora.

#### Igualdad de trato y oportunidades

El principal objetivo de este plan es garantizar la igualdad real para todas las personas que trabajan en nuestro ayuntamiento; de esta forma, se convierte en algo crucial que ninguna persona se sienta discriminada, ni directa ni indirectamente, por razón de sexo.

Además, en coherencia a la igualdad de trato, también se debe garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento, tanto para la plantilla actual como para las personas que deseen acceder a un empleo público.

#### Diversidad y respeto hacia la diferencia

La finalidad que persigue el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol es lograr un espacio de trabajo menos discriminatorio y más igualitario. Se trata de principios que tienen en su base el reconocimiento de la diversidad y el respeto hacia la diferencia, es por ello por lo que, desde este Plan consideramos como un imperativo el respeto hacia todas las personas, sin importar su sexo u orientación sexual.



Queremos hacer del Ayuntamiento y de las instituciones públicas un espacio para la libre expresión de las subjetividades individuales, donde no exista ningún temor a padecer cualquier tipo de discriminación.

### **Conciliación y corresponsabilidad de tareas**

Uno de los grandes problemas que dificultan la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres es el desequilibrio existente en la distribución y el reparto de tareas entre los sexos en el ámbito privado. Tradicionalmente, la mujer ha sido quien ha asumido un mayor nivel de cargas en lo relativo a los cuidados familiares y a las tareas del hogar, mientras que el hombre se encargaba del trabajo fuera de casa.

En las últimas décadas, se ha consolidado la incorporación de la mujer al mercado laboral. Sin embargo, no se han producido cambios significativos en la distribución de los roles en el ámbito doméstico, por lo que la mujer tiende a padecer la sobrecarga que supone una doble jornada, que dificulta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es por ello por lo que, desde el Ayuntamiento de Puçol deben establecerse mecanismos para que la conciliación sea lo más satisfactoria posible, contando con facilidades para la adaptación de las diferentes esferas de la vida. Además, se debe apostar por la corresponsabilidad de las tareas entre ambos sexos, deconstruir los roles tradicionales y hacer valer una distribución más equitativa.

### **Transparencia y consenso**

La transparencia es un principio fundamental que contribuye a hacer partícipe a la población en los procesos de toma de decisiones públicas. Así, la accesibilidad a la información es un elemento que contribuye a la participación y a enriquecer el Plan.

Además, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol es resultado de un proceso de debate y consenso entre las diferentes partes implicadas. La igualdad no debe depender de ideologías ni de partidos políticos, se trata de un problema estructural en la sociedad que debe combatirse desde el consenso más generalizado.

### **Lenguaje inclusivo y no sexista**

El lenguaje no se trata de una mera herramienta para el intercambio de información entre las personas, es un complejo sistema de símbolos a través del cual se transfieren significados. El lenguaje define y describe la realidad, es un



elemento dinámico que está en constante modificación y adaptación al entorno social.

Es por ello por lo que, en vistas a la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres, el lenguaje se configura como un elemento clave de transmisión de significados y atribuciones simbólicas. Si tradicionalmente se ha hecho un uso normativo del masculino genérico, ahora se hace necesaria la deconstrucción de nuestra relación con el lenguaje, realizando una revisión de su inclusividad en aras de eliminar sus usos sexistas y discriminatorios.

### Transversalidad

Para alcanzar el objetivo de la igualdad efectiva, ésta debe implementarse en todos los ámbitos del Ayuntamiento. Las diferentes decisiones que sean tomadas en relación con el personal del Ayuntamiento deben ser realizadas desde la perspectiva de género, siendo conscientes de su influencia en las diferentes áreas, actividades y políticas para avanzar en igualdad.

En este sentido, no debemos entender el Plan de Igualdad como una política pública concreta y estática, con una serie de acciones a implementar; sino como un avance en el camino hacia la igualdad. Entender el fenómeno desde la complejidad y el dinamismo de la sociedad, y reconocer la necesidad de operar transversalmente, en las esferas que se subscriban directamente al ámbito de acción del Plan, así como en las diferentes actividades que desarrolle el Ayuntamiento de Puçol.

### Seguridad y bienestar en el trabajo

Es necesario asegurar que el Ayuntamiento de Puçol sea un espacio seguro, libre de violencia de género y de discriminación. El ambiente de trabajo tiene que generar seguridad, inclusión y estar libre de riesgos laborales, con la finalidad de alcanzar un mayor nivel de confianza entre la plantilla del ayuntamiento, lo que propicia un desarrollo personal adecuado en todas las áreas de actividad.



# DIAGNÓSTICO

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



Ajuntament  
**Puçol** Ayuntamiento de Puçol

# Informe Cuantitativo

## 4. Diagnóstico

### 4.1. Informe cuantitativo

Tabla 1. Datos generales

| DATOS DEL AYUNTAMIENTO               |  |
|--------------------------------------|--|
| NIF                                  | P4620700G  |
| Dirección                            | PZ. BEATO RIBERA, 15   |
| Teléfono                             | 961421303  |
| Correo electrónico                   | <a href="mailto:recursoshumanos@puçol.es">recursoshumanos@puçol.es</a> |
| Página web                           | <a href="http://www.puçol.es">www.puçol.es</a>                         |
| REPRESENTANTE LEGAL DEL AYUNTAMIENTO |  |
| Nombre y apellidos                   | M.ª Paz Carceller Llanea   |
| Cargo                                | Alcaldesa  |
| Teléfono                             | 961421303  |
| Correo electrónico                   | <a href="mailto:ajuntament@puçol.es">ajuntament@puçol.es</a>           |



| DIMENSIONES DEL AYUNTAMIENTO |   |         |         |         |       |       |     |
|------------------------------|---|---------|---------|---------|-------|-------|-----|
| Personas trabajadoras        |   | Mujeres | 94      | Hombres | 123   | Total | 217 |
| Servicios Municipales        | Agricultura                               | Mujeres | 0       | Hombres | 1     | Total | 1   |
|                              | Bienestar Social                          | Mujeres | 24      | Hombres | 4     | Total | 28  |
|                              | Biblioteca                                | Mujeres | 1       | Hombres | 0     | Total | 1   |
|                              | Brigada de obras y servicios              | Mujeres | 13      | Hombres | 48    | Total | 61  |
|                              | Comunicación                              | Mujeres | 0       | Hombres | 3     | Total | 3   |
|                              | Contratación                              | Mujeres | 1       | Hombres | 3     | Total | 4   |
|                              | Cultura                                   | Mujeres | 2       | Hombres | 6     | Total | 8   |
|                              | Deportes                                  | Mujeres | 4       | Hombres | 6     | Total | 10  |
|                              | Fiestas                                   | Mujeres | 1       | Hombres | 0     | Total | 1   |
|                              | Gestión Tributaria                        | Mujeres | 3       | Hombres | 2     | Total | 5   |
|                              | Informática                               | Mujeres | 0       | Hombres | 3     | Total | 3   |
|                              | Intervención                              | Mujeres | 2       | Hombres | 3     | Total | 5   |
|                              | Juventud                                  | Mujeres | 0       | Hombres | 1     | Total | 1   |
|                              | Mercados                                  | Mujeres | 1       | Hombres | 1     | Total | 2   |
|                              | Multas y sanciones                        | Mujeres | 3       | Hombres | 0     | Total | 3   |
|                              | Oficina de Atención a la Ciudadanía (OAC) | Mujeres | 5       | Hombres | 1     | Total | 6   |
|                              | Limpieza de edificios                     | Mujeres | 3       | Hombres | 0     | Total | 3   |
|                              | Empleo                                    | Mujeres | 2       | Hombres | 1     | Total | 3   |
|                              | Ocupación vía pública                     | Mujeres | 0       | Hombres | 1     | Total | 1   |
|                              | OMIC                                      | Mujeres | 0       | Hombres | 0     | Total | 0   |
|                              | Padrón de Habitantes                      | Mujeres | 2       | Hombres | 0     | Total | 2   |
|                              | Personal                                  | Mujeres | 3       | Hombres | 2     | Total | 5   |
|                              | Policía                                   | Mujeres | 7       | Hombres | 25    | Total | 32  |
| Procedimientos sancionadores | Mujeres                                   | 0       | Hombres | 0       | Total | 0     |     |
| Recaudación                  | Mujeres                                   | 2       | Hombres | 3       | Total | 5     |     |





|  |            |                 |   |         |   |       |    |
|--|------------|-----------------|---|---------|---|-------|----|
|  | Secretaría | Mujeres         | 5 | Hombres | 5 | Total | 10 |
|  | Tesorería  | Mujeres         | 2 | Hombres | 0 | Total | 2  |
|  | Turismo    | Mujeres         | 0 | Hombres | 0 | Total | 0  |
|  | Urbanismo  | Mujeres         | 8 | Hombres | 4 | Total | 12 |
| Presupuesto municipal 2021                               |            | 16.639.283,00 € |   |         |   |       |    |
| <b>REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b> |            |                 |   |         |   |       |    |
| Denominación del Sindicato                               |            | Mujeres         | 8 | Hombres | 6 | Total | 14 |
| CC.OO  |            | Mujeres         | 4 | Hombres | 4 | Total | 8  |
| U.G.T.   |            | Mujeres         | 3 | Hombres | 2 | Total | 5  |
| SPP-LB   |            | Mujeres         | 1 | Hombres | 0 | Total | 1  |





Incorporaciones y desvinculaciones durante el año 2020

Tabla 2. Incorporaciones en 2020

| Mujeres |       | Hombres |       | Total |
|---------|-------|---------|-------|-------|
| Núm.    | %     | Núm.    | %     |       |
| 48      | 38,7% | 76      | 61,3% | 124   |

Tabla 3. Evolución de las incorporaciones en los últimos 3 años

| Año  | Mujeres |       | Hombres |       | Total |
|------|---------|-------|---------|-------|-------|
|      | Núm.    | %     | Núm.    | %     |       |
| 2020 | 48      | 38,7% | 76      | 61,3% | 124   |
| 2019 | 65      | 35,3% | 119     | 64,7% | 184   |
| 2018 | 74      | 31,8% | 159     | 68,2% | 233   |

Tabla 4. Incorporaciones en 2020 por clase de personal público

| Clase de personal público   | Mujeres   |              |               | Hombres   |              |               | Total      |               |
|-----------------------------|-----------|--------------|---------------|-----------|--------------|---------------|------------|---------------|
|                             | Núm.      | %*           | %**           | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| Funcionario/a de carrera    | 1         | 33,3%        | 2,4%          | 2         | 66,7%        | 2,7%          | 3          | 2,6%          |
| Funcionario/a interino/a    | 9         | 31,0%        | 21,4%         | 20        | 69,0%        | 27,4%         | 29         | 25,2%         |
| Personal laboral fijo       | 0         | 0%           | 0,0%          | 0         | 0%           | 0,0%          | 0          | 0,0%          |
| Personal laboral indefinido | 0         | 0%           | 0,0%          | 0         | 0%           | 0,0%          | 0          | 0,0%          |
| Personal laboral temporal   | 30        | 37,0%        | 71,4%         | 51        | 63,0%        | 69,9%         | 81         | 70,4%         |
| Personal eventual           | 2         | 100,0%       | 4,8%          | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 2          | 1,7%          |
| <b>Total</b>                | <b>42</b> | <b>36,5%</b> | <b>100,0%</b> | <b>73</b> | <b>63,5%</b> | <b>100,0%</b> | <b>115</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre la misma clase de personal público.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.



Tabla 5. Incorporaciones en 2020 por grupos de clasificación profesional.

| Grupos de clasificación profesional | Mujeres   |              |               | Hombres   |              |               | Total      |               |
|-------------------------------------|-----------|--------------|---------------|-----------|--------------|---------------|------------|---------------|
|                                     | Núm.      | %*           | %**           | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| A1                                  | 5         | 71,4%        | 11,9%         | 2         | 28,6%        | 2,7%          | 7          | 6,1%          |
| A2                                  | 9         | 75,0%        | 21,4%         | 3         | 25,0%        | 4,1%          | 12         | 10,4%         |
| B                                   | -         | -            | -             | -         | -            | -             | -          | -             |
| C1                                  | 6         | 54,5%        | 14,3%         | 5         | 45,5%        | 6,8%          | 11         | 9,6%          |
| C2                                  | 3         | 100,0%       | 7,1%          | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 3          | 2,6%          |
| E                                   | 19        | 23,2%        | 45,2%         | 63        | 76,8%        | 86,3%         | 82         | 71,3%         |
| <b>Total</b>                        | <b>42</b> | <b>36,5%</b> | <b>100,0%</b> | <b>73</b> | <b>63,5%</b> | <b>100,0%</b> | <b>115</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo grupo de clasificación profesional.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 6. Desvinculaciones en 2020

| Mujeres |       | Hombres |       | Total |
|---------|-------|---------|-------|-------|
| Núm.    | %     | Núm.    | %     |       |
| 42      | 35,3% | 77      | 64,7% | 119   |

Tabla 7. Evolución de las desvinculaciones en los últimos 3 años

| Año          | Mujeres    |              | Hombres    |              | Total      |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
|              | Núm.       | %            | Núm.       | %            |            |
| 2020         | 42         | 35,3%        | 77         | 64,7%        | 119        |
| 2019         | 76         | 34,7%        | 143        | 65,3%        | 219        |
| 2018         | 74         | 30,2%        | 171        | 69,8%        | 245        |
| <b>Total</b> | <b>192</b> | <b>32,9%</b> | <b>391</b> | <b>67,1%</b> | <b>583</b> |



Tabla 8. Desvinculaciones en el año 2020 por clase de personal público

| Clase de personal público   | Mujeres   |              |               | Hombres   |              |               | Total      |               |
|-----------------------------|-----------|--------------|---------------|-----------|--------------|---------------|------------|---------------|
|                             | Núm.      | %*           | %**           | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| Funcionario/a de carrera    | 3         | 100,0%       | 8,1%          | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 3          | 2,7%          |
| Funcionario/a interino/a    | 6         | 20,0%        | 16,2%         | 24        | 80,0%        | 32,9%         | 30         | 27,3%         |
| Personal laboral fijo       | 0         | 0%           | 0,0%          | 0         | 0%           | 0,0%          | 0          | 0,0%          |
| Personal laboral indefinido | 0         | 0%           | 0,0%          | 0         | 0%           | 0,0%          | 0          | 0,0%          |
| Personal laboral temporal   | 26        | 34,7%        | 70,3%         | 49        | 65,3%        | 67,1%         | 75         | 68,2%         |
| Personal eventual           | 2         | 100,0%       | 5,4%          | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 2          | 1,8%          |
| <b>Total</b>                | <b>37</b> | <b>33,6%</b> | <b>100,0%</b> | <b>73</b> | <b>66,4%</b> | <b>100,0%</b> | <b>110</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre la misma clase de personal público.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 9. Desvinculaciones en el año 2020 por grupos de clasificación profesional

| Grupos de clasificación profesional | Mujeres   |              |               | Hombres   |              |               | Total      |               |
|-------------------------------------|-----------|--------------|---------------|-----------|--------------|---------------|------------|---------------|
|                                     | Núm.      | %*           | %**           | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| A1                                  | 5         | 100,0%       | 13,5%         | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 5          | 4,5%          |
| A2                                  | 8         | 25,0%        | 21,6%         | 24        | 75,0%        | 32,9%         | 32         | 29,1%         |
| B                                   | 0         | 0%           | 0,0%          | 0         | 0%           | 0,0%          | 0          | 0,0%          |
| C1                                  | 7         | 100,0%       | 18,9%         | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 7          | 6,4%          |
| C2                                  | 2         | 3,9%         | 5,4%          | 49        | 96,1%        | 67,1%         | 51         | 46,4%         |
| E                                   | 15        | 100,0%       | 40,5%         | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 15         | 13,6%         |
| <b>Total</b>                        | <b>37</b> | <b>33,6%</b> | <b>100,0%</b> | <b>73</b> | <b>66,4%</b> | <b>100,0%</b> | <b>110</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo grupo de clasificación profesional.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.



Tabla 10. Desvinculaciones en el año 2020 por tipo de desvinculación

| Tipo de desvinculación   | Mujeres   |              |               | Hombres   |              |               | Total      |                |
|--|-----------|--------------|---------------|-----------|--------------|---------------|------------|----------------|
|  | Núm.      | %*           | %**           | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %              |
| Jubilación   | 2         | 100,0%       | 5,4%          | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 2          | 1,82 %         |
| Cese voluntario / renuncia   | 4         | 80,0%        | 10,8%         | 1         | 20,0%        | 1,4%          | 5          | 4,55 %         |
| Cese por personas a cargo  | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 0          | 0              |
| Finalización del contrato  | 31        | 30,4%        | 83,8%         | 71        | 69,6%        | 97,3%         | 102        | 92,73 %        |
| Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviera carácter firme | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 0          | 0              |
| Sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviera carácter firme                                    | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 1         | 100,0%       | 1,4%          | 1          | 0,91 %         |
| Otras (muerte, incapacidad, pérdida de nacionalidad, etc.)   | 0         | 0%           | 0,0%          | 0         | 0%           | 0,0%          | 0          | 0              |
| <b>Total</b>   | <b>37</b> | <b>33,6%</b> | <b>100,0%</b> | <b>73</b> | <b>66,4%</b> | <b>100,0%</b> | <b>110</b> | <b>100,00%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo tipo de desvinculación.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.



### Clasificación profesional

Tabla 11. Distribución de la plantilla en 2020 por clase de personal público

| Clase de personal público   | Mujeres   |              |                 | Hombres    |              |               | Total      |               |
|-----------------------------|-----------|--------------|-----------------|------------|--------------|---------------|------------|---------------|
|                             | Núm.      | %*           | %**             | Núm.       | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| Funcionario/a de carrera    | 28        | 33,7%        | 30,11 %         | 55         | 66,3%        | 44,7%         | 83         | 38,43%        |
| Funcionario/a interino/a    | 35        | 44,9%        | 37,63 %         | 43         | 55,1%        | 35,0%         | 78         | 36,1%         |
| Personal laboral fijo       | 0         | 0,0%         | 0,00 %          | 0          | 0,0%         | 0,0%          | 0          | 0,0%          |
| Personal laboral indefinido | 7         | 41,2%        | 7,53 %          | 10         | 58,8%        | 8,1%          | 17         | 7,9%          |
| Personal laboral temporal   | 22        | 59,5%        | 23,66 %         | 15         | 40,5%        | 12,2%         | 37         | 17,1%         |
| Personal eventual           | 1         | 100,0%       | 1,08 %          | 0          | 0,0%         | 0,0%          | 1          | 0,5%          |
| <b>Total</b>                | <b>93</b> | <b>43,1%</b> | <b>100,00 %</b> | <b>123</b> | <b>56,9%</b> | <b>100,0%</b> | <b>216</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre la misma clase de personal público.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 12. Distribución de la plantilla por clase grupos de clasificación profesional.

| Grupos de clasificación profesional | Mujeres   |              |               | Hombres    |              |               | Total      |               |
|-------------------------------------|-----------|--------------|---------------|------------|--------------|---------------|------------|---------------|
|                                     | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| A1                                  | 11        | 64,7%        | 11,8%         | 6          | 35,3%        | 4,9%          | 17         | 7,9%          |
| A2                                  | 18        | 52,9%        | 19,4%         | 16         | 47,1%        | 13,0%         | 34         | 15,7%         |
| B                                   | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 6          | 100,0%       | 4,9%          | 6          | 2,8%          |
| C1                                  | 22        | 44,9%        | 23,7%         | 27         | 55,1%        | 22,0%         | 49         | 22,7%         |
| C2                                  | 17        | 56,7%        | 18,3%         | 13         | 43,3%        | 10,6%         | 30         | 13,9%         |
| E                                   | 25        | 31,3%        | 26,9%         | 55         | 68,8%        | 44,7%         | 80         | 37,0%         |
| <b>Total</b>                        | <b>93</b> | <b>43,1%</b> | <b>100,0%</b> | <b>123</b> | <b>56,9%</b> | <b>100,0%</b> | <b>216</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo grupo de clasificación profesional.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.



Formación

No hay datos.

Promoción

No hubo promociones durante 2020.

Condiciones laborales

En la información facilitada se ha tenido en cuenta a todo el personal contratado por el Ayuntamiento de Puçol durante todo el año 2020.

Tabla 13. Distribución de la plantilla por tipo de jornada

| Tipo de jornada   | Mujeres    |              |               | Hombres    |              |               | Total      |               |
|---|------------|--------------|---------------|------------|--------------|---------------|------------|---------------|
|   | Núm.       | %*           | %**           | Núm.       | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| Jornada general (35 horas semanales)                                  | 105        | 38,6%        | 93,8%         | 167        | 61,4%        | 91,8%         | 272        | 92,5%         |
| Jornada en régimen de especial dedicación (37,5 a 40 horas semanales) | 5          | 38,5%        | 4,5%          | 8          | 61,5%        | 4,4%          | 13         | 4,4%          |
| Jornada reducida por interés particular                               | 1          | 50,0%        | 0,9%          | 1          | 50,0%        | 0,5%          | 2          | 0,7%          |
| Jornadas especiales   | 1          | 14,3%        | 0,9%          | 6          | 85,7%        | 3,3%          | 7          | 2,4%          |
| <b>Total</b>  | <b>112</b> | <b>38,1%</b> | <b>100,0%</b> | <b>182</b> | <b>61,9%</b> | <b>100,0%</b> | <b>294</b> | <b>100,0%</b> |
| * Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.                          |            |              |               |            |              |               |            |               |
| ** Porcentaje sobre el mismo sexo.                                    |            |              |               |            |              |               |            |               |



Tabla 14. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y tramo de edad

| Tipo de jornada   | Tramo de edad | Mujeres    |               |               | Hombres    |               |               | Total      |               |
|---|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|
|   |               | Núm.       | %*            | %**           | Núm.       | %*            | %**           | Núm.       | %             |
| Jornada general (35 horas semanales)                                  | 16-29         | 10         | 47,6%         | 9,5%          | 11         | 52,4%         | 6,6%          | 21         | 7,7%          |
|   | 30-39         | 12         | 33,3%         | 11,4%         | 24         | 66,7%         | 14,4%         | 36         | 13,2%         |
|   | 40-49         | 41         | 43,6%         | 39,0%         | 53         | 56,4%         | 31,7%         | 94         | 34,6%         |
|   | 50-54         | 21         | 38,2%         | 20,0%         | 34         | 61,8%         | 20,4%         | 55         | 20,2%         |
|   | 55-59         | 10         | 27,8%         | 9,5%          | 26         | 72,2%         | 15,6%         | 36         | 13,2%         |
|   | 60-66         | 11         | 36,7%         | 10,5%         | 19         | 63,3%         | 11,4%         | 30         | 11,0%         |
| <b>Total jornada general</b>  |               | <b>105</b> | <b>38,6 %</b> | <b>1</b>      | <b>167</b> | <b>61,4 %</b> | <b>1</b>      | <b>272</b> | <b>100,0%</b> |
| Jornada en régimen de especial dedicación (37,5 a 40 horas semanales) | 16-29         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 30-39         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 40-49         | 3          | 50,0%         | 60,0%         | 3          | 50,0%         | 37,5%         | 6          | 46,2%         |
|   | 50-54         | 1          | 20,0%         | 20,0%         | 4          | 80,0%         | 50,0%         | 5          | 38,5%         |
|   | 55-59         | 0          | 0,0%          | 0,0%          | 1          | 100,0%        | 12,5%         | 1          | 7,7%          |
|   | 60-66         | 1          | 100,0%        | 20,0%         | 0          | 0,0%          | 0,0%          | 1          | 7,7%          |
| <b>Total jornada en régimen de especial dedicación</b>                |               | <b>5</b>   | <b>38,4%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>8</b>   | <b>61,5%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>13</b>  | <b>100,0%</b> |
| Jornada reducida por interés particular                               | 16-29         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 30-39         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 40-49         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 50-54         | 1          | 100,0%        | 100,0%        |            | 0,0%          | 0,0%          | 1          | 50,0%         |
|   | 55-59         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 60-66         | 0          | 0,0%          | 0,0%          | 1          | 100,0%        | 100,0%        | 1          | 50,0%         |
| <b>Total jornada reducida por interés particular</b>                  |               | <b>1</b>   | <b>50%</b>    | <b>100,0%</b> | <b>1</b>   | <b>50%</b>    | <b>100,0%</b> | <b>2</b>   | <b>100,0%</b> |
| Jornadas especiales   | 16-29         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 30-39         | -          | -             | -             | -          | -             | -             | -          | -             |
|   | 40-49         | 1          | 100,0%        | 100,0%        | 0          | 0,0%          | 0,0%          | 1          | 14,3%         |
|   | 50-54         | 0          | 0,0%          | 0,0%          | 2          | 100,0%        | 33,3%         | 2          | 28,6%         |
|   | 55-59         | 0          | 0,0%          | 0,0%          | 1          | 100,0%        | 16,7%         | 1          | 14,3%         |
|   | 60-66         | 0          | 0,0%          | 0,0%          | 3          | 100,0%        | 50,0%         | 3          | 42,9%         |
| <b>Total jornadas especiales</b>                                      |               | <b>1</b>   | <b>14,3%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>6</b>   | <b>85,7%</b>  | <b>100,0%</b> | <b>7</b>   | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.





Tabla 15. Bajas temporales durante 2020

| Descripción bajas temporales | Mujeres   |              |               | Hombres   |              |               | Total     |                |
|------------------------------|-----------|--------------|---------------|-----------|--------------|---------------|-----------|----------------|
|                              | Núm.      | %*           | %**           | Núm.      | %*           | %**           | Núm.      | %              |
| Incapacidad Temporal         | 5         | 41,7%        | 50,0%         | 7         | 58,3%        | 46,7%         | 12        | 48,0 %         |
| Accidente de Trabajo         | 4         | 33,3%        | 40,0%         | 8         | 66,7%        | 53,3%         | 12        | 48,0 %         |
| Otra                         | 1         | 100,0%       | 10,0%         | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 1         | 4,0 %          |
| <b>Total</b>                 | <b>10</b> | <b>40,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>15</b> | <b>60,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>25</b> | <b>100,0 %</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo tipo de baja temporal.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 16. Bajas temporales durante 2020: duración media en días.

| Descripción bajas temporales | Mujeres | Hombres |
|------------------------------|---------|---------|
| Incapacidad Temporal         | 102,6   | 105,85  |
| Accidente de Trabajo         | 18      | 22,87   |
| Otra                         | 57      | 0       |

### Corresponsabilidad

Tabla 17. Responsabilidades familiares: número de personas descendientes que convive en el hogar.

| Núm. de descendientes | Mujeres   |              |               | Hombres    |              |               | Total      |               |
|-----------------------|-----------|--------------|---------------|------------|--------------|---------------|------------|---------------|
|                       | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| 0                     | 36        | 40,0%        | 43,4%         | 54         | 60,0%        | 50,5%         | 90         | 47,4%         |
| 1                     | 24        | 48,0%        | 28,9%         | 26         | 52,0%        | 24,3%         | 50         | 26,3%         |
| 2                     | 19        | 42,2%        | 22,9%         | 26         | 57,8%        | 24,3%         | 45         | 23,7%         |
| 3                     | 4         | 80,0%        | 4,8%          | 1          | 20,0%        | 0,9%          | 5          | 2,6%          |
| Más de 3              | -         | -            | -             | -          | -            | -             | -          | -             |
| <b>Total</b>          | <b>83</b> | <b>43,7%</b> | <b>100,0%</b> | <b>107</b> | <b>56,3%</b> | <b>100,0%</b> | <b>190</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo número de descendientes.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.

Aclaración: número de personas que tienen una cifra total de hijas e hijos equivalente a 0, 1, 2, 3, o más



Tabla 18. Responsabilidades familiares: número de personas ascendientes a cargo que conviven en el hogar

| Núm. de personas dependientes | Mujeres  |               |               | Hombres  |             |             | Total    |               |
|-------------------------------|----------|---------------|---------------|----------|-------------|-------------|----------|---------------|
|                               | Núm.     | %*            | %**           | Núm.     | %*          | %**         | Núm.     | %             |
| 0                             | -        | -             | -             | -        | -           | -           | -        | -             |
| 1                             | 1        | 100,0%        | 100,0%        | 0        | 0,0%        | 0%          | 1        | 100,0%        |
| 2                             | -        | -             | -             | -        | -           | -           | -        | -             |
| 3                             | -        | -             | -             | -        | -           | -           | -        | -             |
| Más de 3                      | -        | -             | -             | -        | -           | -           | -        | -             |
| <b>Total</b>                  | <b>1</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>0</b> | <b>0,0%</b> | <b>0,0%</b> | <b>1</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo número de personas dependientes.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.  
Aclaración: número de personas que tienen una cifra total de ascendientes a cargo equivalente a 0, 1, 2, 3, o más

Tabla 19. Permisos y excedencias durante el año 2020.

| Descripción permisos y excedencias   | Mujeres |        |       | Hombres |       |        | Total |        |
|--|---------|--------|-------|---------|-------|--------|-------|--------|
|  | Núm.    | %*     | %**   | Núm.    | %*    | %**    | Núm.  | %      |
| Por defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad | 63      | 69,2%  | 11,1% | 28      | 30,8% | 4,91%  | 91    | 7,0 %  |
| Por traslado de domicilio sin cambio de residencia   | 1       | 25,0%  | 0,2%  | 3       | 75,0% | 0,53%  | 4     | 0,3 %  |
| Para realizar funciones sindicales o de representación del personal (los permisos se solicitan por horas, no por jornadas completas, la media son horas por permiso solicitado)                                  | 65      | 39,6%  | 11,4% | 99      | 60,4% | 17,37% | 164   | 12,6 % |
| Para concurrir a cursos de formación, jornadas y exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud   | 65      | 57,0%  | 11,4% | 49      | 43,0% | 6,73%  | 114   | 8,8 %  |
| Por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y asistencia a las preceptivas sesiones de preparación para la adopción  | -       | -      | -     | -       | -     | -      | -     | -      |
| Por lactancia  | 1       | 100,0% | 0,2%  | 0       | 0,0%  | 0,0%   | 1     | 0,1 %  |



|   |            |              |               |            |              |             |             |          |
|---|------------|--------------|---------------|------------|--------------|-------------|-------------|----------|
| Por nacimiento de hijas o hijos prematuras/os o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados/das después del parto | -          | -            | -             | -          | -            | -           | -           | -        |
| Por razones de guarda legal   | -          | -            | -             | -          | -            | -           | -           | -        |
| Por cuidado de un familiar de primer grado  | -          | -            | -             | -          | -            | -           | -           | -        |
| Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal   | 4          | 66,7%        | 0,7%          | 2          | 33,3%        | 0,27%       | 6           | 0,5 %    |
| Por asuntos particulares  | 369        | 40,3%        | 64,7%         | 546        | 59,7%        | 75,00%      | 915         | 70,5 %   |
| Por matrimonio  | 0          | 0,0%         | 0,0%          | 1          | 100,0%       | 0,14%       | 1           | 0,1 %    |
| Por nacimiento de descendientes (baja maternidad)   | 2          | 100,0%       | 0,4%          | 0          | 0,0%         | 0,00%       | 2           | 0,2 %    |
| Por adopción, guarda con fines de adopción, o acogida, tanto temporal como permanente   | -          | -            | -             | -          | -            | -           | -           | -        |
| Por razón de violencia de género  | -          | -            | -             | -          | -            | -           | -           | -        |
| Por cuidado de hijo/a menor afectado/da por cáncer u otra enfermedad grave  | -          | -            | -             | -          | -            | -           | -           | -        |
| Otros   | -          | -            | -             | -          | -            | -           | -           | -        |
| <b>Total</b>  | <b>570</b> | <b>43,9%</b> | <b>100,0%</b> | <b>728</b> | <b>56,1%</b> | <b>100%</b> | <b>1298</b> | <b>1</b> |
| * Porcentaje sobre el mismo tipo de permiso y excedencia.   |            |              |               |            |              |             |             |          |
| ** Porcentaje sobre el mismo sexo.  |            |              |               |            |              |             |             |          |



Tabla 20. Permisos y excedencias en el año 2020: duración media en días

| Descripción permisos y excedencias   | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
| Por defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad | 1,62    | 1,68    |
| Por traslado de domicilio sin cambio de residencia   | 1       | 1       |
| Para realizar funciones sindicales o de representación del personal (los permisos se solicitan por horas, no por jornadas completas, la media son horas por permiso solicitado)                                  | 4,7     | 5,96    |
| Para concurrir a cursos de formación, jornadas y exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud   | 1       | 1       |
| Por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y asistencia a las preceptivas sesiones de preparación para la adopción  | 0       | 0       |
| Por lactancia  | 18      | 0       |
| Por nacimiento de hijas o hijos prematuras/os o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados/das después del parto  | 0       | 0       |
| Por razones de guarda legal  | 0       | 0       |
| Por cuidado de un familiar de primer grado   | 0       | 0       |
| Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal  | 1       | 1       |
| Por asuntos particulares   | 1,4     | 1,38    |
| Por matrimonio   | 0       | 15      |
| Por nacimiento de descendientes (baja maternidad)  | 112     | 0       |
| Por adopción, guarda con fines de adopción, o acogida, tanto temporal como permanente  | 0       | 0       |
| Por razón de violencia de género   | 0       | 0       |
| Por cuidado de hijo/a menor afectado/da por cáncer u otra enfermedad grave   | 0       | 0       |
| Otros  | 0       | 0       |



Acoso sexual y por razón de sexo

Tabla 21. Reclamaciones por tipo de acoso en 2020

| Tipo de acoso                              | Mujeres  |             |              | Hombres  |             |              | Total    |              |
|--|----------|-------------|--------------|----------|-------------|--------------|----------|--------------|
|  | Núm.     | %*          | %**          | Núm.     | %*          | %**          | Núm.     | %            |
| Acoso sexual                               | -        | -           | -            | -        | -           | -            | -        | -            |
| Acoso por razón de sexo                    | -        | -           | -            | -        | -           | -            | -        | -            |
| Otros                                      | 1        | 25 %        | 100 %        | 3        | 75 %        | 100 %        | 4        | 100 %        |
| <b>Total</b>                               | <b>1</b> | <b>25 %</b> | <b>100 %</b> | <b>3</b> | <b>75 %</b> | <b>100 %</b> | <b>4</b> | <b>100 %</b> |
| * Porcentaje sobre el mismo tipo de acoso. |          |             |              |          |             |              |          |              |
| ** Porcentaje sobre el mismo sexo.         |          |             |              |          |             |              |          |              |

Tabla 22. Medias adoptadas con motivo del acoso

| Tipo de medidas                              | Mujeres  |             |              | Hombres  |             |              | Total    |              |
|--|----------|-------------|--------------|----------|-------------|--------------|----------|--------------|
|  | Núm.     | %*          | %**          | Núm.     | %*          | %**          | Núm.     | %            |
| 1. Aplicar protocolo Comisión de Igualdad    | 1        | 25 %        | 100 %        | 3        | 75 %        | 50 %         | 4        | 57 %         |
| 2. Separación de funciones                   | 0        | 0 %         | 0 %          | 2        | 100 %       | 33 %         | 2        | 29 %         |
| 3. Expediente disciplinario                  | 0        | 0 %         | 0 %          | 1        | 100 %       | 17 %         | 1        | 14 %         |
| <b>Total</b>                                 | <b>1</b> | <b>14 %</b> | <b>100 %</b> | <b>6</b> | <b>86 %</b> | <b>100 %</b> | <b>7</b> | <b>100 %</b> |
| * Porcentaje sobre el mismo tipo de medidas. |          |             |              |          |             |              |          |              |
| ** Porcentaje sobre el mismo sexo.           |          |             |              |          |             |              |          |              |



Infrarrepresentación femenina

Tabla 23. Distribución de la plantilla por tramos de edad

| Tramo de edad | Mujeres   |              |               | Hombres    |              |               | Total      |               |
|---------------|-----------|--------------|---------------|------------|--------------|---------------|------------|---------------|
|               | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| 16-29         | 5         | 55,6%        | 5,3%          | 4          | 44,4%        | 3,3%          | 9          | 4,1%          |
| 30-39         | 9         | 50,0%        | 9,6%          | 9          | 50,0%        | 7,3%          | 18         | 8,3%          |
| 40-49         | 38        | 48,7%        | 40,4%         | 40         | 51,3%        | 32,5%         | 78         | 35,9%         |
| 50-54         | 22        | 41,5%        | 23,4%         | 31         | 58,5%        | 25,2%         | 53         | 24,4%         |
| 55-59         | 10        | 31,3%        | 10,6%         | 22         | 68,8%        | 17,9%         | 32         | 14,7%         |
| 60-66         | 10        | 37,0%        | 10,6%         | 17         | 63,0%        | 13,8%         | 27         | 12,4%         |
| 67 y más      | 0         | 0,0%         | 0,0%          | 0          | 0,0%         | 0,0%          | 0          | 0,0%          |
| <b>Total</b>  | <b>94</b> | <b>43,3%</b> | <b>100,0%</b> | <b>123</b> | <b>56,7%</b> | <b>100,0%</b> | <b>217</b> | <b>100,0%</b> |

\* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad.  
\*\* Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 24. Evolución de la representatividad en los últimos 3 años.

| Año          | Mujeres    |              | Hombres    |              | Total      |
|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
|              | Núm.       | %            | Núm.       | %            |            |
| 2020         | 93         | 42,9%        | 124        | 57,1%        | 217        |
| 2019         | 93         | 42,7%        | 125        | 57,3%        | 218        |
| 2018         | 90         | 39,3%        | 139        | 60,7%        | 229        |
| <b>Total</b> | <b>276</b> | <b>41,6%</b> | <b>388</b> | <b>58,4%</b> | <b>664</b> |



Tabla 25. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

| Nivel de estudios                              | Mujeres   |              |               | Hombres    |              |               | Total      |               |
|--|-----------|--------------|---------------|------------|--------------|---------------|------------|---------------|
|  | Núm.      | %*           | %**           | Núm.       | %*           | %**           | Núm.       | %             |
| EGB / Graduado Escolar                         | 18        | 58,1%        | 19,1%         | 13         | 41,9%        | 10,6%         | 31         | 14,3%         |
| ESO  | -         | -            | -             | -          | -            | -             | -          | -             |
| Bachillerato / BUP                             | 21        | 42,9%        | 22,3%         | 28         | 57,1%        | 22,8%         | 49         | 22,6%         |
| FP I / Ciclo Grado Medio                       | -         | -            | -             | -          | -            | -             | -          | -             |
| FP II / Ciclo Grado Superior                   | -         | -            | -             | -          | -            | -             | -          | -             |
| Diplomatura / Ingeniería Técnica               | 18        | 45,0%        | 19,1%         | 22         | 55,0%        | 17,9%         | 40         | 18,4%         |
| Licenciatura / Ingeniería Superior             | 11        | 68,8%        | 11,7%         | 5          | 31,3%        | 4,1%          | 16         | 7,4%          |
| Grado Universitario                            | -         | -            | -             | -          | -            | -             | -          | -             |
| Máster / Posgrado                              | -         | -            | -             | -          | -            | -             | -          | -             |
| Doctorado                                      | -         | -            | -             | -          | -            | -             | -          | -             |
| Sin estudios                                   | 26        | 32,1%        | 27,7%         | 55         | 67,9%        | 44,7%         | 81         | 37,3%         |
| <b>Total</b>                                   | <b>94</b> | <b>43,3%</b> | <b>100,0%</b> | <b>123</b> | <b>56,7%</b> | <b>100,0%</b> | <b>217</b> | <b>100,0%</b> |
| * Porcentaje sobre el mismo nivel de estudios. |           |              |               |            |              |               |            |               |
| ** Porcentaje sobre el mismo sexo.             |           |              |               |            |              |               |            |               |

### Retribuciones

Tabla 26. Salario bruto medio anual por clasificación profesional (€).

| Grupos de clasificación profesional | Mujeres   | Hombres   | Diferencia |
|-------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| A1                                  | 37.543,68 | 53.614,32 | 16.070,64  |
| A2                                  | 34.884,84 | 39.782,64 | 4.897,80   |
| B                                   | -         | 35.909,28 | 3.5909,28  |
| C1                                  | 26.377,92 | 29.264,4  | 2.886,48   |
| C2                                  | 21.464,76 | 21.126,00 | -338,76    |
| E                                   | 19.581,72 | 1.9037,52 | -544,20    |



# Informe del Cuestionario Online de Igualdad



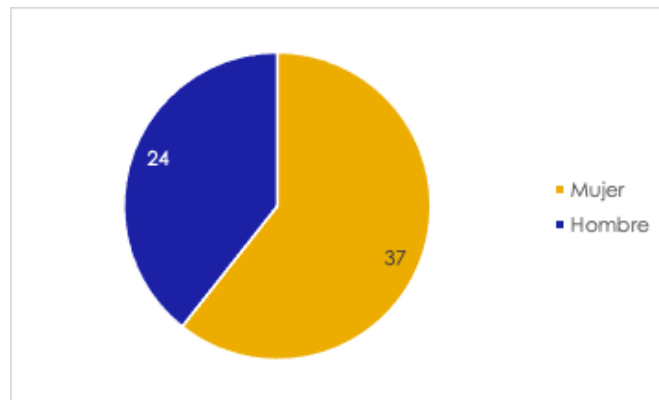
I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025





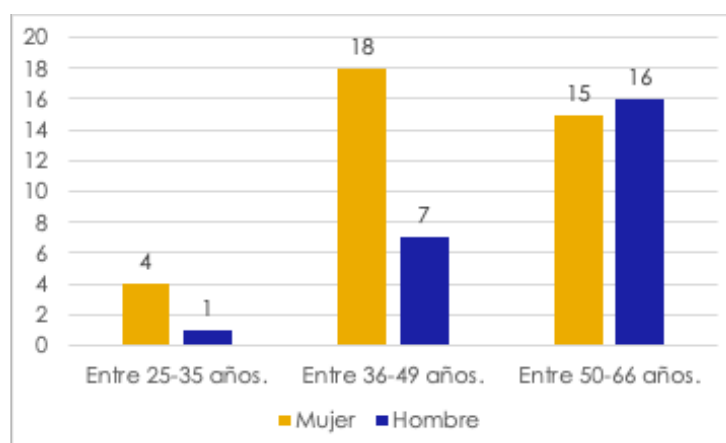
## 4.2. Informe del cuestionario online de igualdad

### 1. ¿Cuál es tu sexo?



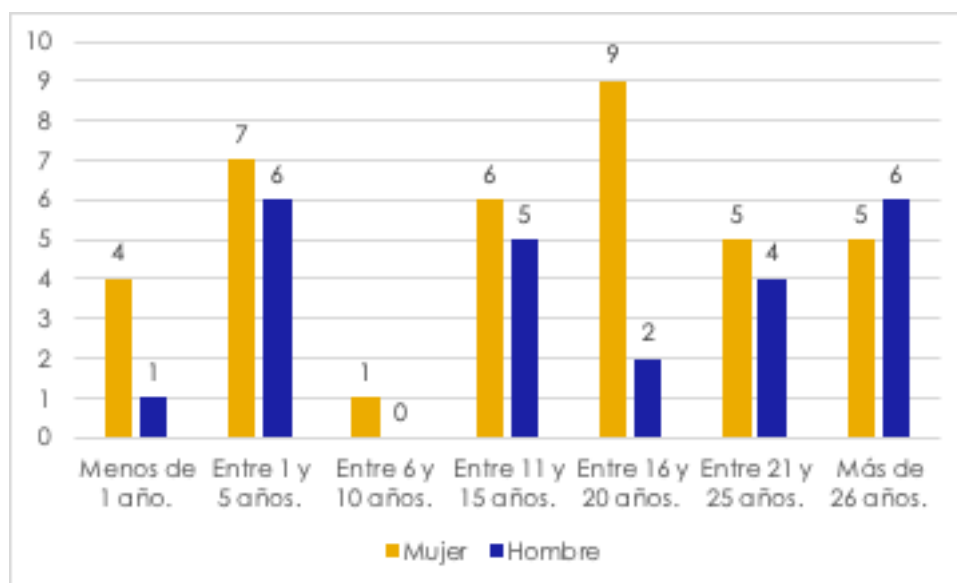
Sesenta y una personas han contestado a este cuestionario dentro de la redacción del diagnóstico del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Puçol. De estas sesenta y una personas encuestadas, veinticuatro son hombres y treinta y siete son mujeres.

### 2. ¿Qué edad tienes?



De las sesenta y una personas encuestadas, únicamente cuatro mujeres y un hombre tienen una edad comprendida entre los 25 y 35 años. Por otro lado, la mayoría de las mujeres encuestadas, dieciocho, y siete hombres actualmente tienen una edad entre los 36 y 49 años; mientras que la mayoría de los hombres, dieciséis, y quince mujeres tienen entre 50 y 66 años.

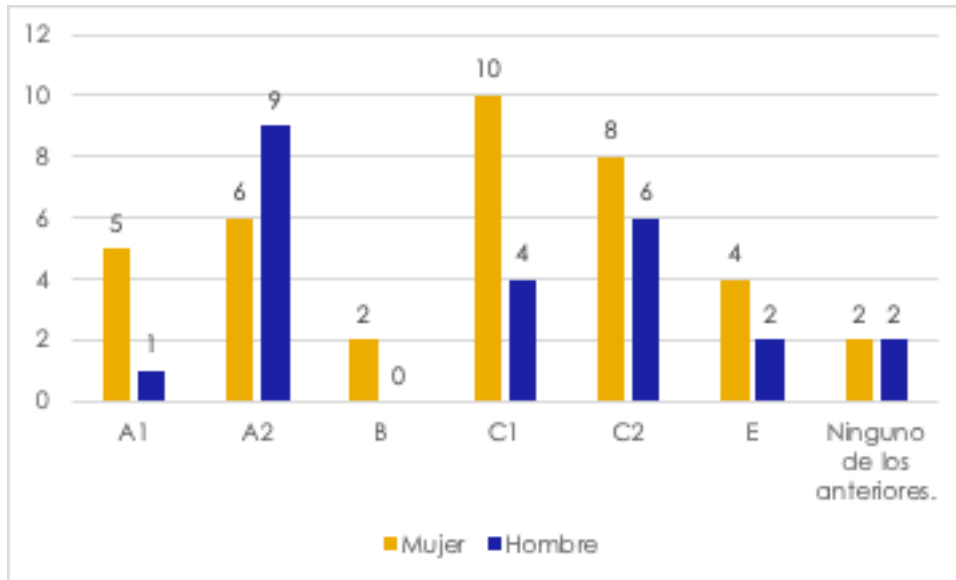
3. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el ayuntamiento?



Ante la pregunta de cuánto tiempo llevas trabajando en el ayuntamiento, un hombre y cuatro mujeres llevan menos de 1 año trabajando en el ayuntamiento; siete mujeres y seis hombres llevan entre 1 y 5 años; una mujer solamente entre 6 y 10 años; cinco hombres y seis mujeres llevan trabajando entre 11 y 15 años; nueve mujeres, la mayoría de estas, y dos hombres llevan trabajando entre 16 y 20 años; cinco mujeres y cuatro hombres entre 21 y 25 años; y, finalmente, seis hombres y cinco mujeres realizan su trabajo en el Ayuntamiento de Puçol desde hace más de 26 años.



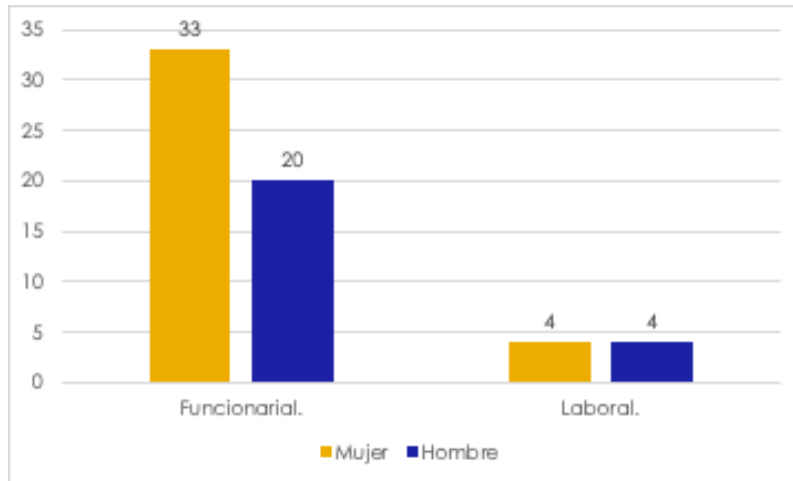
4. ¿A qué grupo funcional perteneces?



Ante esta cuarta pregunta, cinco mujeres y un hombre han respondido que pertenecen a la categoría profesional de A1; seis mujeres y nueve hombres, la mayoría de ellos, pertenecen al grupo A2; y dos únicas mujeres se encuentran dentro del grupo profesional B. El mayor número de mujeres encuestadas, diez, y cuatro hombres, pertenecen al grupo profesional C1; seis hombres y ocho mujeres pertenecen al grupo C2; y cuatro mujeres y dos hombres pertenecen al grupo profesional E. Dos mujeres y dos hombres han seleccionado la opción ninguna de las anteriores.

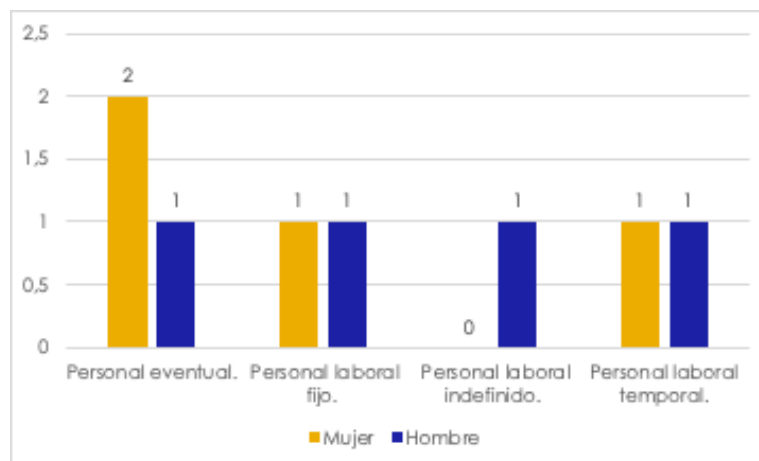


5. ¿Qué relación contractual te une con el Ayuntamiento de Puçol?



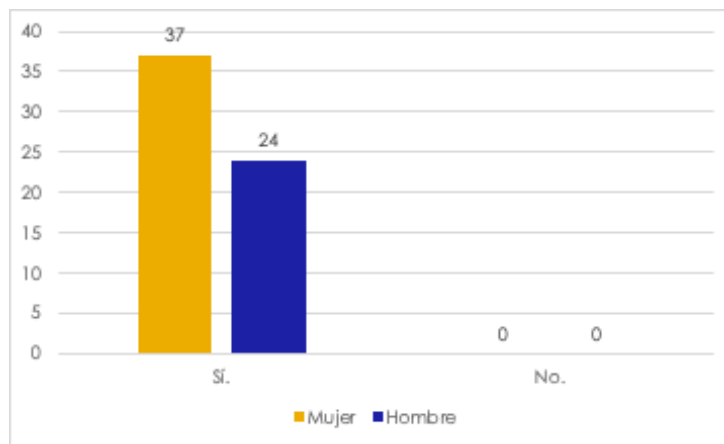
La mayoría de las personas encuestadas, cincuenta y tres, de las cuales treinta y tres son mujeres y veinte hombres, tienen una relación contractual de tipo funcional con el Ayuntamiento de Puçol. Por otro lado, cuatro mujeres y cuatro hombres tienen una relación contractual de tipo laboral con el Ayuntamiento.

6. ¿Cuál es tu tipología contractual?



De los ochos personas que han contestado que tienen una relación contractual de tipo laboral con el Ayuntamiento de Puçol, dos mujeres y un hombre tienen una tipología contractual de tipo personal eventual; una mujer y un hombre poseen una tipología de tipo personal laboral fijo; un hombre tiene la tipología de personal laboral indefinido; y un único hombre y una mujer actualmente son personal laboral de tipo temporal en el Ayuntamiento de Puçol.

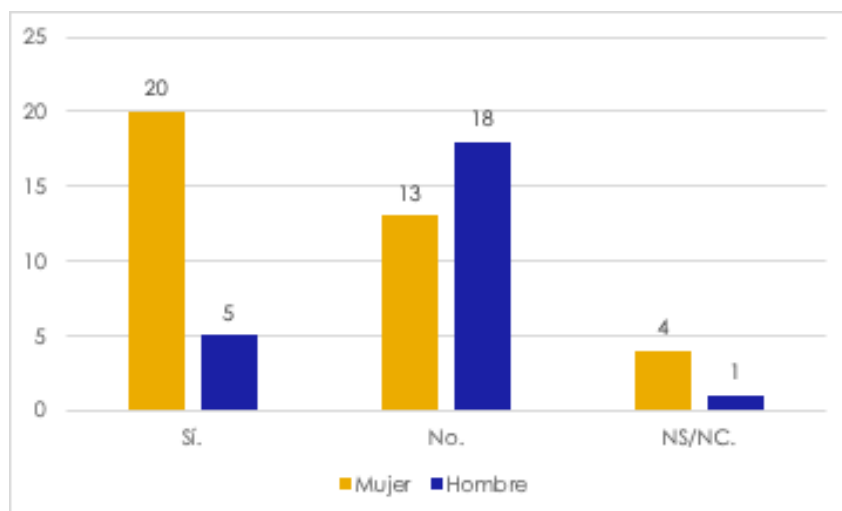
7. ¿Hay mujeres en el ayuntamiento que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?



La totalidad de las personas que han respondido al presente cuestionario para la elaboración del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Puçol afirman que hay mujeres en el ayuntamiento que ocupan cargos de responsabilidad o cargos directivos.

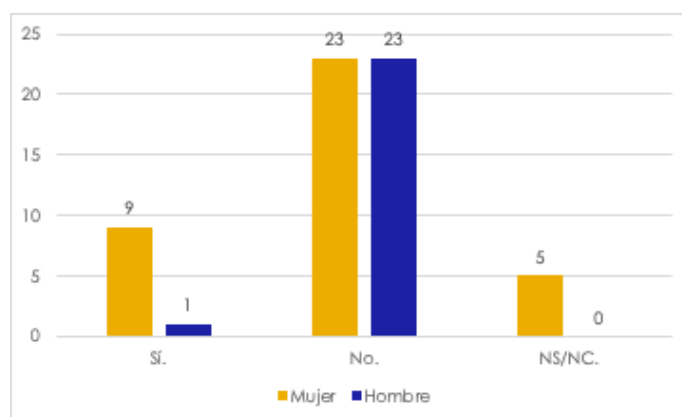


8. Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?



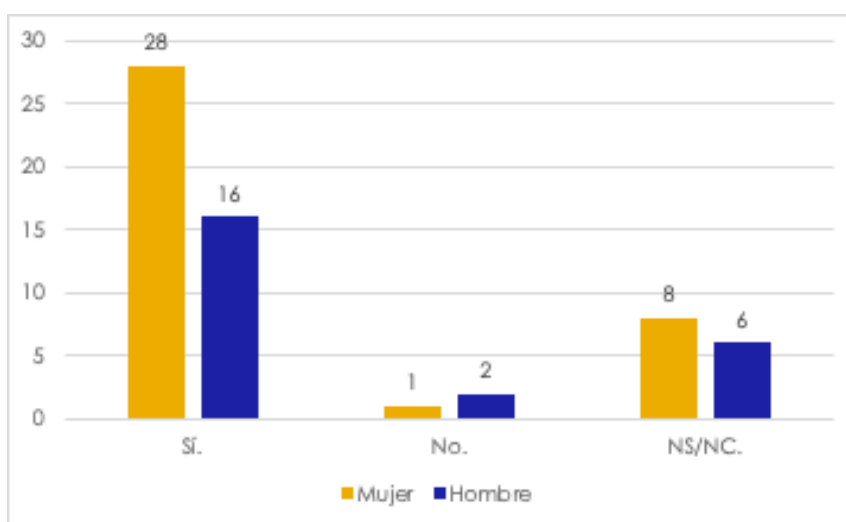
La mayoría de las mujeres encuestadas, veinte, y cinco hombres, sí que piensan que se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados en el ayuntamiento; mientras que trece mujeres y dieciocho hombres, la mayoría de ellos, no lo ven así. Cuatro mujeres y un hombre únicamente no saben o no contestan a esta pregunta.

9. ¿Se observa en el Ayuntamiento la pertenencia de las mujeres a categorías profesionales de menor jerarquía y de los hombres de mayor jerarquía?



Casi la totalidad de las sesenta y una personas encuestadas no observan que haya la pertenencia de las mujeres a categorías profesionales de menor jerarquía y de los hombres de mayor jerarquía, veintitrés mujeres y veintitrés hombres. Nueve mujeres y un hombre sí que lo aprecian; y cinco mujeres no saben o no contestan a esta pregunta.

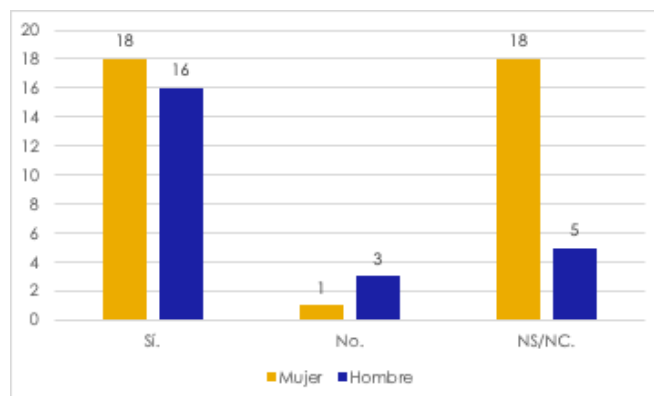
10. Los canales para informar al personal de las vacantes en las que pueden promocionar, ¿garantizan la no discriminación por razón de sexo?



Veintiocho mujeres y dieciséis hombres sí que piensan que los canales para informar el personal de las vacantes en las cuales pueden promocionar garantizan la no discriminación por razón de sexo; mientras que una mujer y dos hombres no lo creen de esta forma. Ocho mujeres y seis hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

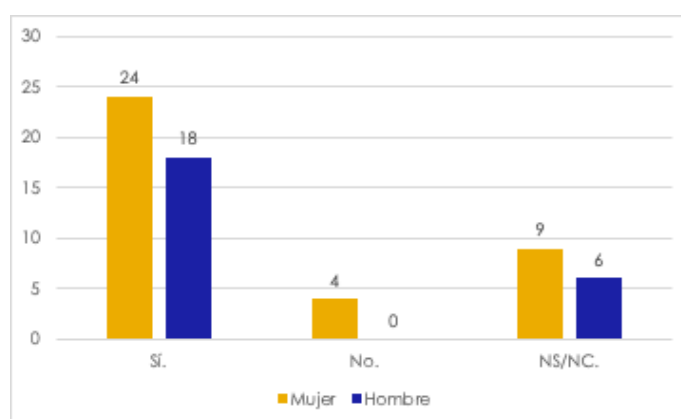


11. ¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?



Ante la pregunta de si la publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género, la mayoría de las personas encuestadas, dieciocho mujeres y dieciséis hombres, lo afirman; mientras que otras dieciocho mujeres y cinco hombres no saben o no contestan a esta pregunta. Únicamente una mujer y tres hombres lo niegan.

12. ¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas posibilidades de ofrecer un desarrollo de una carrera profesional?



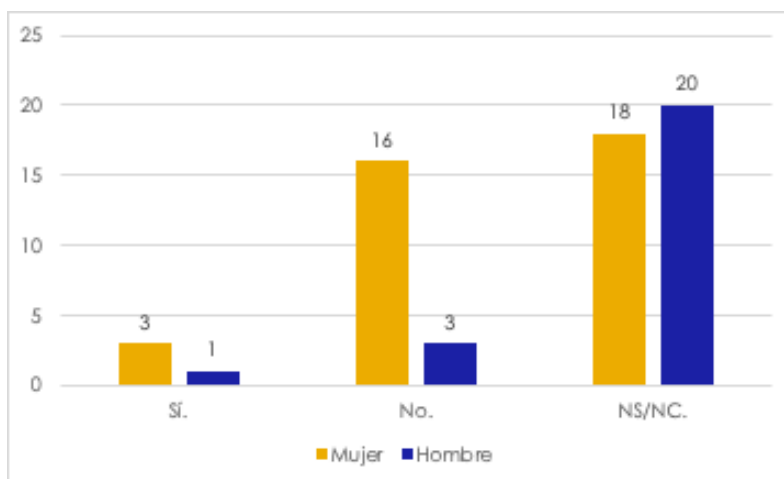
De las sesenta y una personas encuestadas, la inmensa mayoría, sí que piensa que los puestos ocupados por mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas posibilidades de ofrecer un desarrollo de una carrera profesional, veinticuatro mujeres y dieciocho hombres. Por otro lado, cuatro mujeres no lo





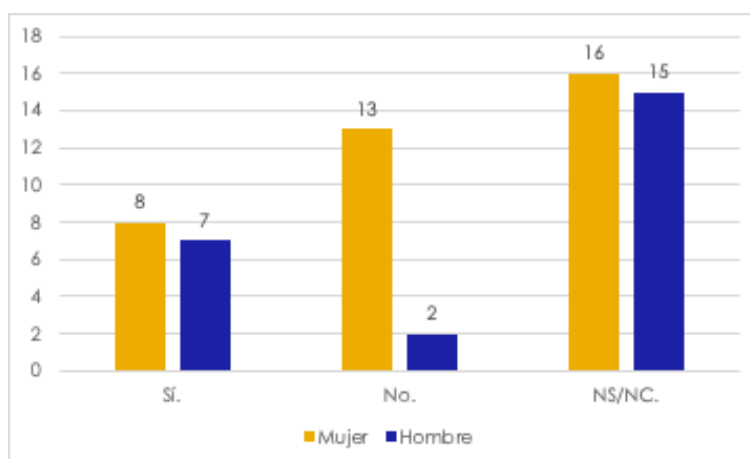
piensan de este modo; y nueve mujeres y seis hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

13. ¿Hay medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran poco representadas?



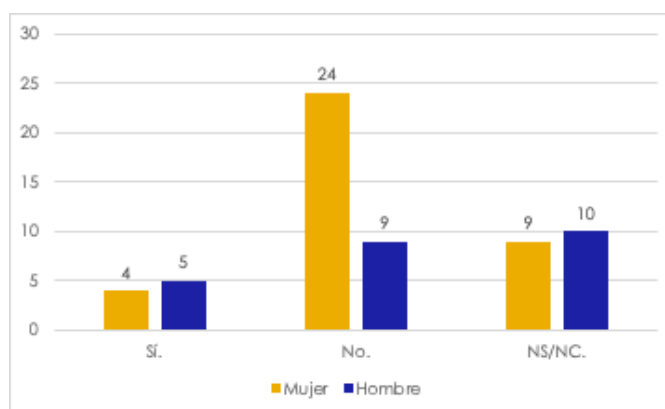
La gran mayoría de las personas encuestadas, treinta y ocho, dieciocho mujeres y veinte hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Dieciséis mujeres y tres hombres no piensan que haya medidas para facilitar el acceso de las mujeres a lugares en los cuales se encuentran poco representadas; y tres mujeres y un hombre, sí que piensan que haya medidas en este sentido.

14. ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional?



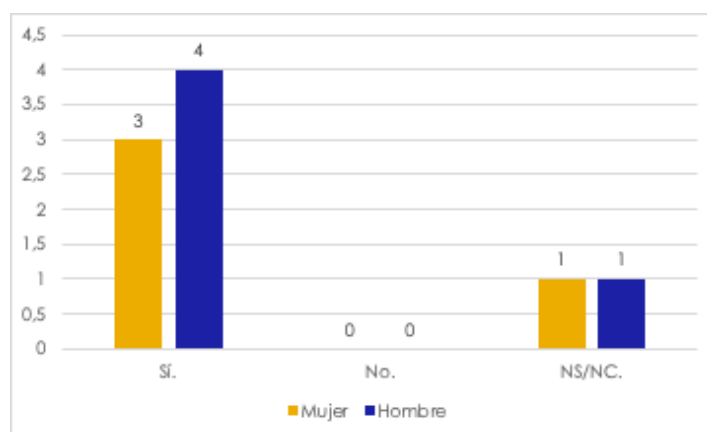
Ocho mujeres y siete hombres, sí que piensan que se fomenta la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional; a diferencia de trece mujeres y dos hombres, que lo ven así. Dieciséis mujeres y quince hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

15. ¿Existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla?



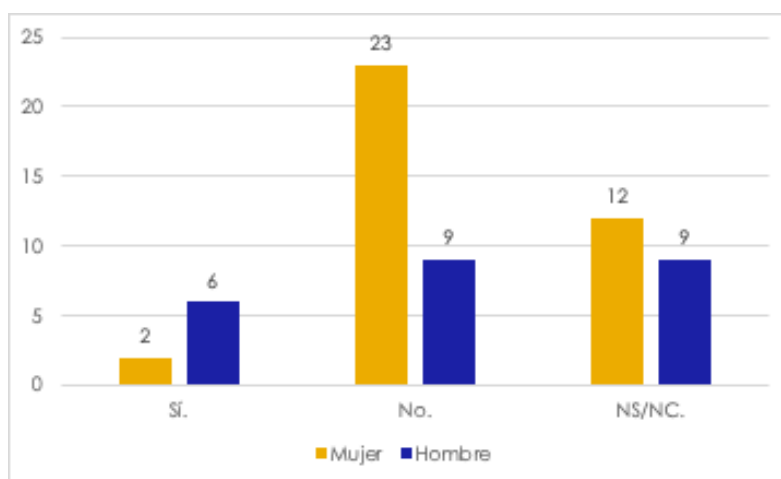
Ante la pregunta de si existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla; la mayoría de las sesenta y una personas encuestadas, veinticuatro mujeres y nueve hombres, creen que no existe este plan ajustado a sus necesidades; mientras que cuatro mujeres y cinco hombres sí que lo creen. Nueve mujeres y diez hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

16. ¿Se comunica a todos los ámbitos laborales municipales los contenidos del plan de formación interno del ayuntamiento?

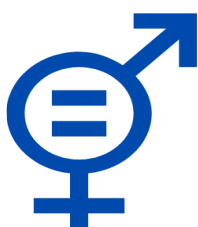


De las nueve personas (cinco hombres y cuatro mujeres) que han afirmado que existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla; tres mujeres y cuatro hombres sí que piensan que se comunica a todos los ámbitos laborales municipales el contenido del plan de formación interno del ayuntamiento. Únicamente una mujer y un hombre no saben o no contestan a esta pregunta. Ninguna persona ha seleccionado la opción “no”.

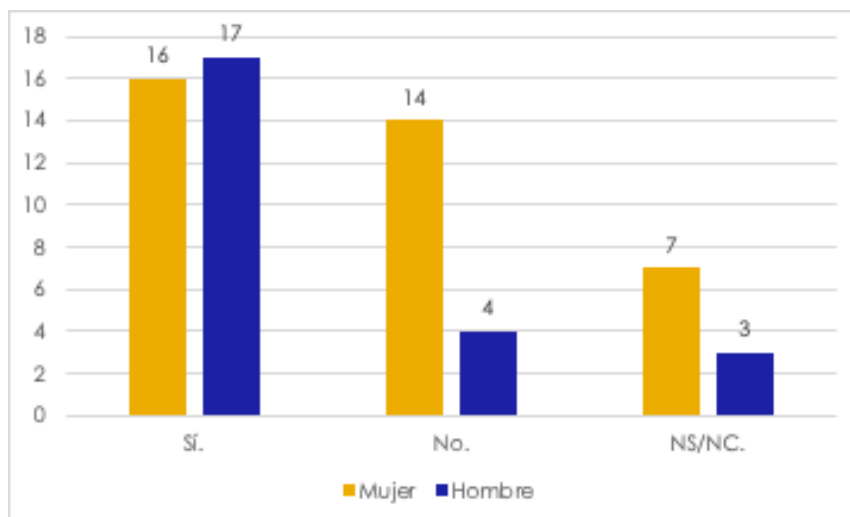
17. ¿Se analizan las necesidades de formación de cada puesto de trabajo?



La gran mayoría de las personas encuestadas, veintitrés mujeres y nueve hombres, no creen que se analice las necesidades de formación de cada puesto de trabajo. Dos mujeres y seis hombres sí que lo creen; y doce mujeres y nueve hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

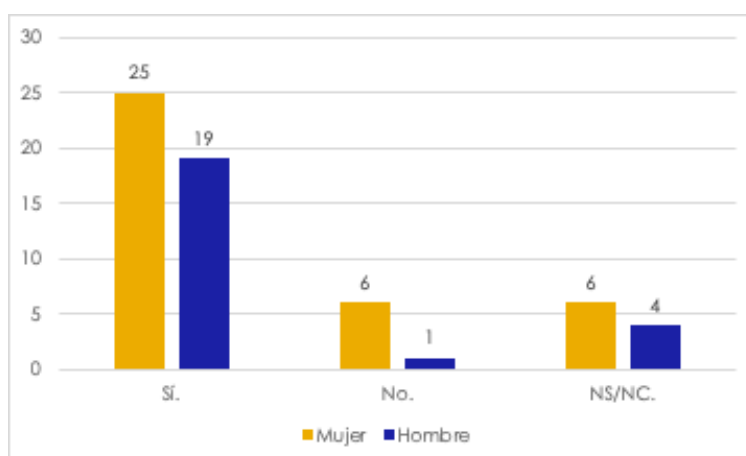


18. ¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?



La mayoría de las personas encuestadas, dieciséis mujeres y diecisiete hombres afirman que las trabajadoras y los trabajadores de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación; a diferencia de catorce mujeres y cuatro hombres, que no lo piensan de este modo. Siete mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

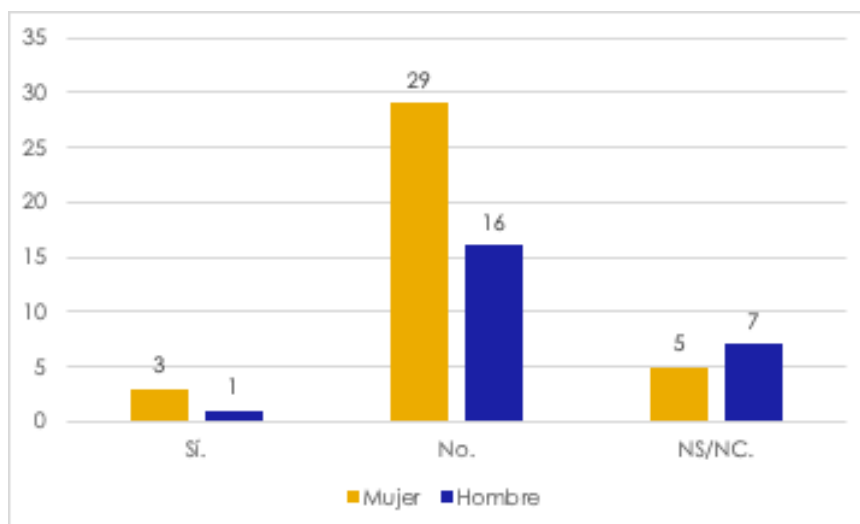
19. ¿La formación se puede realizar en horario laboral?



La gran mayoría de las sesenta y una personas encuestadas, veinticinco mujeres y diecinueve hombres, afirman que se pueden realizar las formaciones dentro del horario laboral. Seis mujeres y un hombre han optado por el no; y seis mujeres y cuatro hombres no saben o no contestan ante esta pregunta.

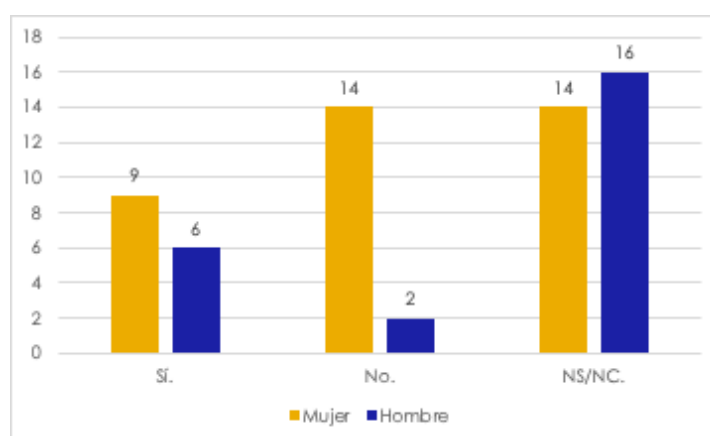


20. ¿El acceso a los programas de formación presenta una dificultad particular para las mujeres?



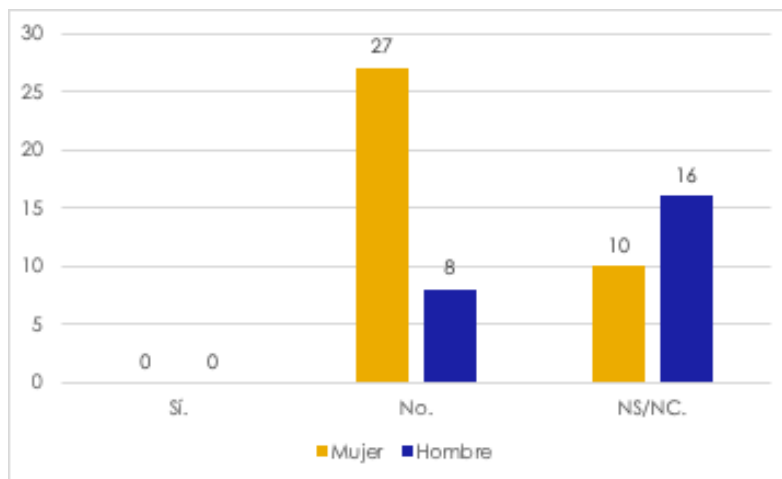
Casi la totalidad de las sesenta y una personas encuestadas, veintinueve mujeres y dieciséis hombres, no creen que el acceso a los programas de formación presenta una dificultad particular para las mujeres. Cinco mujeres y siete hombres no saben o no contestan a esta pregunta. Únicamente tres mujeres y un hombre lo afirman.

21. ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?



De las sesenta y una personas encuestadas, la gran mayoría, catorce mujeres y dieciséis hombres, no saben o no contestan a esta cuestión; catorce mujeres y dos hombres no creen que se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación; y nueve mujeres y seis hombres sí que lo creen así.

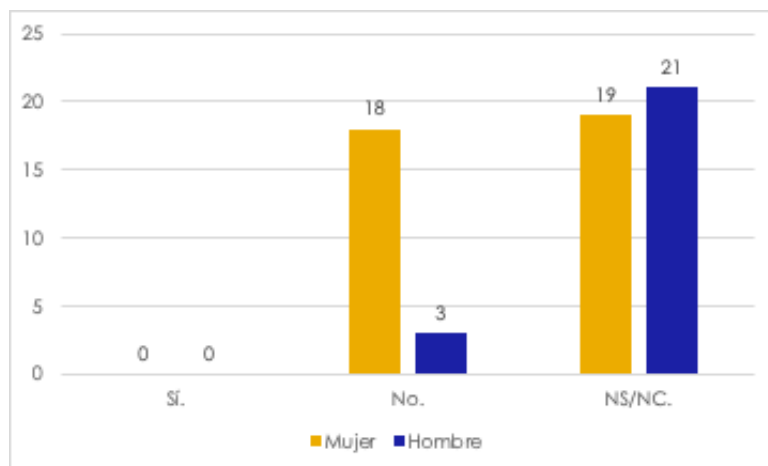
22. ¿Se organizan cursos específicos para las mujeres del ayuntamiento con la finalidad de promocionar los puestos de trabajo o las funciones en las que se encuentran menos representadas?



De las treinta y siete mujeres encuestadas, más de la mitad, veintisiete, no creen que se organizan cursos específicos para las mujeres del ayuntamiento con el fin de promocionar los puestos de trabajo o las funciones en las cuales se encuentran infrarrepresentadas, igual que ocho hombres. Diez mujeres y la mayoría de los hombres, dieciséis, no saben o no contestan a esta cuestión. Ninguna persona encuestada ha optado por la opción "sí".

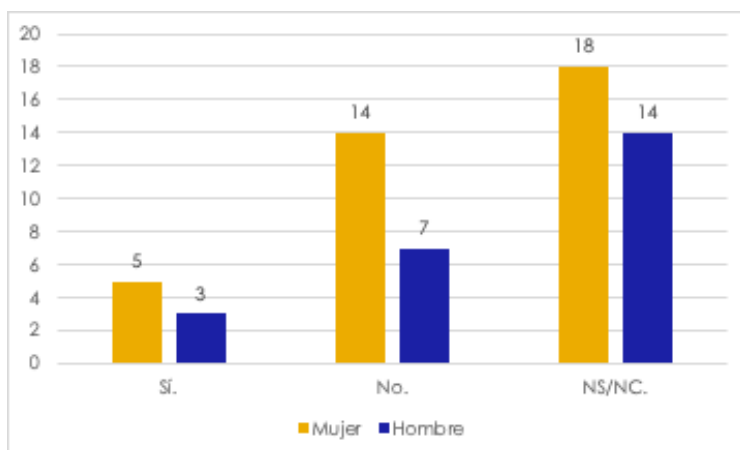


23. ¿Se han examinado las causas de los departamentos en los que existen menor representación de mujeres?



Ante la pregunta de si se han examinado las causas de los departamentos en los cuales existen menor representación de mujeres, dieciocho mujeres y tres hombres no lo creen; y diecinueve mujeres y veintiún hombres no saben o no contestan a esta pregunta. Ninguna persona encuestada ha seleccionado la opción “sí”.

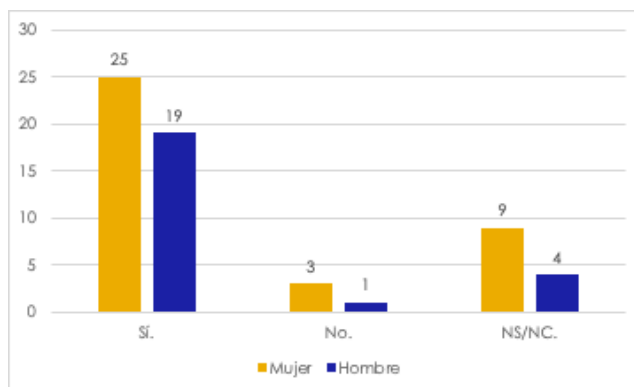
24. ¿El personal técnico del ayuntamiento recibe algún tipo de formación en igualdad?



De las sesenta y una personas encuestadas, ante la pregunta de si el personal técnico del ayuntamiento recibe algún tipo de formación en igualdad, la mayoría de las personas encuestadas, dieciocho mujeres y catorce hombres, no saben o no contestan a esta pregunta; catorce mujeres y siete hombres no lo consideran; y tres hombres y cinco mujeres han optado por el sí.

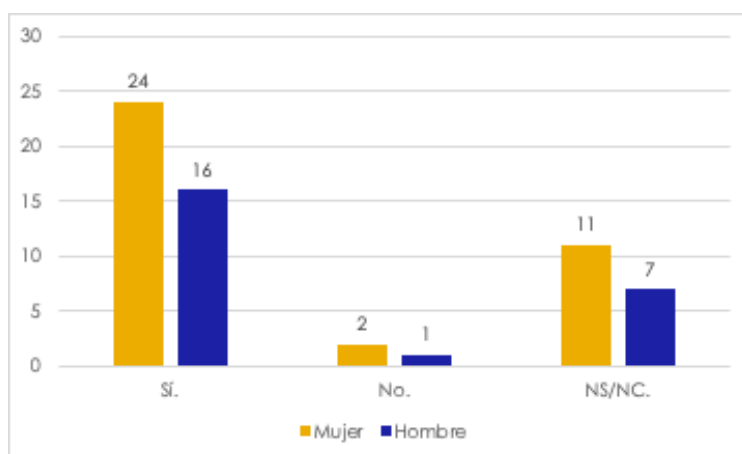


25. ¿Se publican las ofertas de puestos de trabajo del ayuntamiento de forma que no se exprese claramente la preferencia por ninguno de los dos sexos?



Ante la pregunta de si se publican las ofertas de puestos de trabajo del ayuntamiento de forma que no se exprese claramente la preferencia por ninguno de los sexos, la gran mayoría de las personas encuestadas, veinticinco mujeres y diecinueve hombres, han optado por el sí; a diferencia de tres mujeres y un hombre que no lo creen así. Nueve mujeres y cuatro hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

26. ¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se ofrece una vacante en el ayuntamiento?

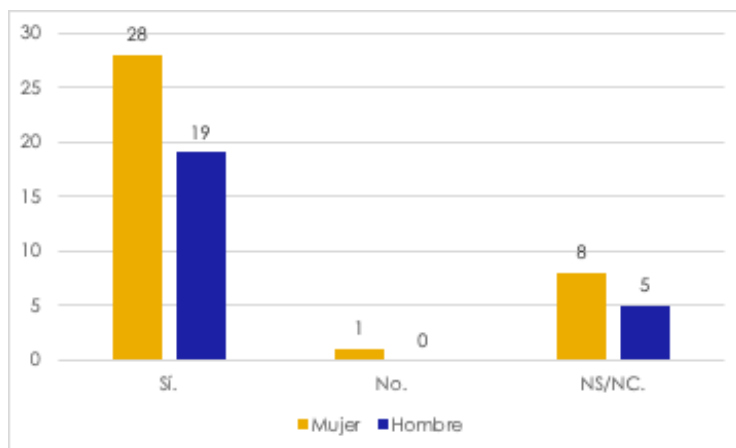


Veinticuatro mujeres y dieciséis hombres, la gran mayoría de las personas encuestadas, sí que piensan que se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se ofrece una vacante en el ayuntamiento; a diferencia de únicamente dos mujeres y un hombre que no lo piensa de este modo. Once mujeres y siete hombres no saben o no contestan a esta cuestión.



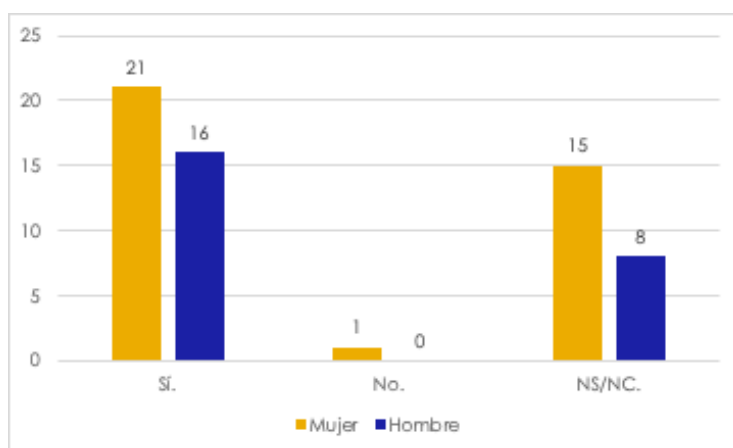


27. ¿El perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requisitos del puesto de trabajo sin discriminación por razón de sexo?

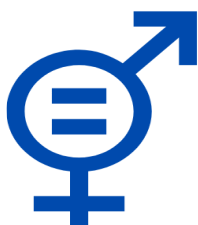


Ante la pregunta de si el perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requisitos del puesto de trabajo sin discriminación por razón de sexo, casi la totalidad de las personas encuestadas, veintiocho mujeres y diecinueve hombres, sí que lo piensan de este modo. Ocho mujeres y cinco hombres no saben o no contestan a esta pregunta; y una única mujer lo niega.

28. ¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas sin sesgo por razón de género?

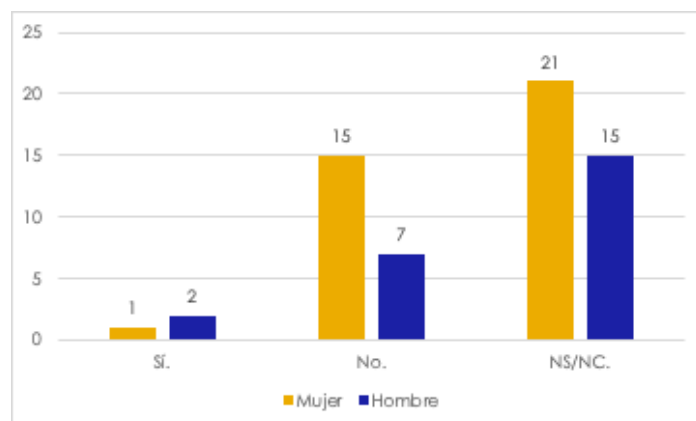


De las sesenta y una personas encuestadas, veintiuna mujeres y dieciséis hombres, la mayoría de las personas encuestadas, sí que piensan que se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas sin sesgo por razón de género; a diferencia de solamente una mujer, que no lo



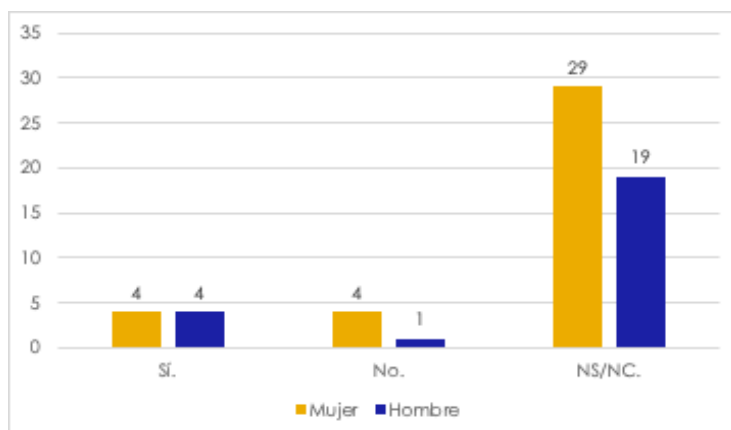
creo así. Por otro lado, ocho hombres y quince mujeres no saben o no contestan a esta cuestión.

29. ¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran poco representadas?



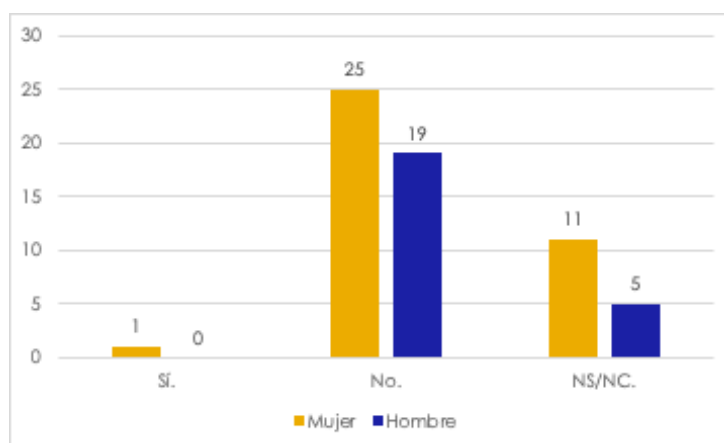
La mayoría de las personas encuestadas, ante la pregunta de si se fomenta la contratación de mujeres en lugares y categorías en las cuales se encuentran poco representadas, han respondido que no saben o no contestan a esta pregunta, veintiuna mujeres y quince hombres. Dos hombres y una mujer únicamente han respondido que sí, que lo piensan de esta manera; y quince mujeres y siete hombres no lo creen así.

30. ¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o se encuentran sensibilizadas en materia de igualdad de mujeres y hombres?



La mayoría de las personas encuestadas, ante la pregunta de si las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o se encuentran sensibilizadas en materia de igualdad de mujeres y hombres, han respondido que no saben o no contestan, diecinueve hombres y veintinueve mujeres. Por otro lado, cuatro mujeres y un hombre han respondido que no lo creen; y cuatro mujeres y cuatro hombres sí que lo piensan de este modo.

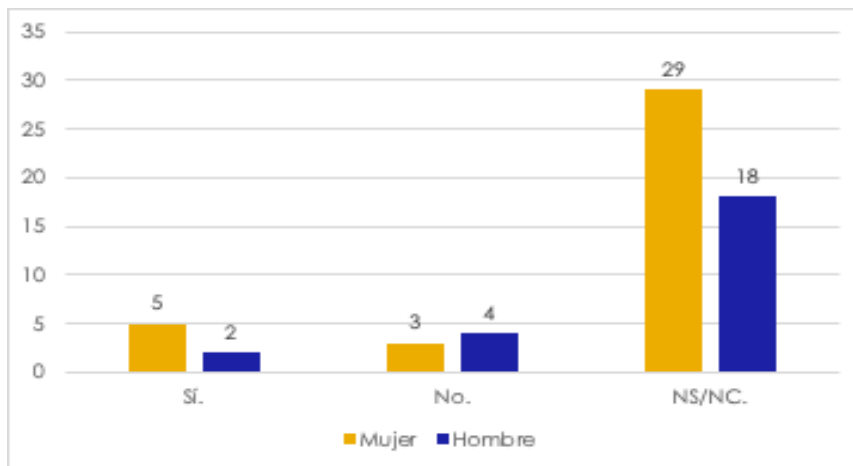
31. ¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que pudieran favorecer a un sexo en detrimento del otro?



De las sesenta y una personas encuestadas, la mayoría, veinticinco mujeres y diecinueve hombres, han optado por el no ante la pregunta de si en los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que pudieran favorecer a un sexo en detrimento de los otros. Once mujeres y cinco hombres no saben o no contestan esta pregunta; y únicamente una mujer sí que lo piensa de este modo.

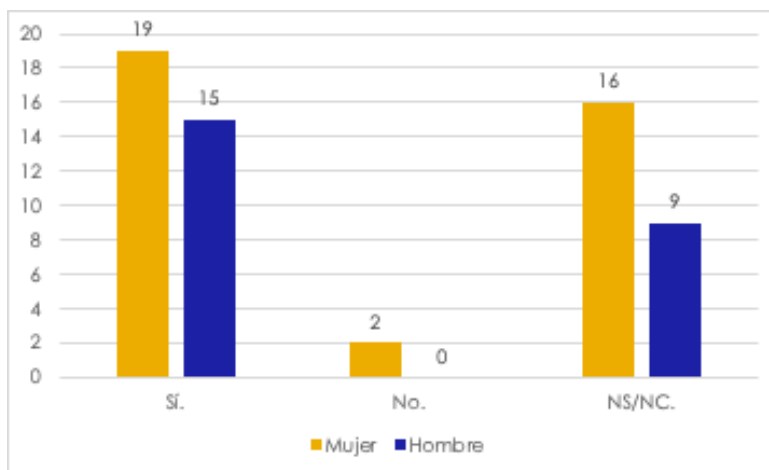


32. En las entrevistas personales, ¿se utiliza documentación que evita preguntas personales que pudieran entenderse como discriminatorias?



Casi la totalidad de las personas encuestadas, veintinueve mujeres y dieciocho hombres, no saben o no contestan a esta pregunta; cinco mujeres y dos hombres sí que lo piensan así; y tres mujeres y cuatro hombres no creen que, en las entrevistas personales, se utilizan documentación que evita preguntas personales que pudieran entenderse como discriminatorias.

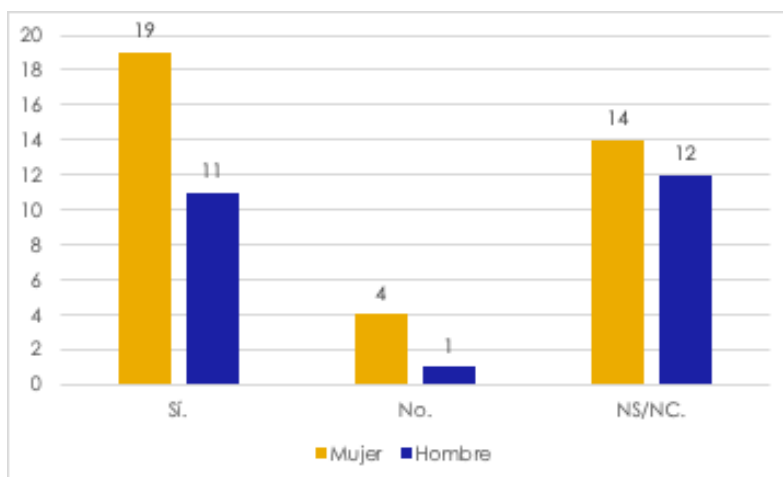
33. ¿El Ayuntamiento utiliza un lenguaje no sexista al realizar las distintas pruebas que configuren el proceso de selección de personal?



La mayoría de las sesenta y una personas encuestadas, quince hombres y diecinueve mujeres sí que piensan que el ayuntamiento utiliza un lenguaje no sexista al realizar las diferentes pruebas que configuran el proceso de selección de personal; a diferencia de dos únicas mujeres que no lo ven así. Dieciséis mujeres y nueve hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

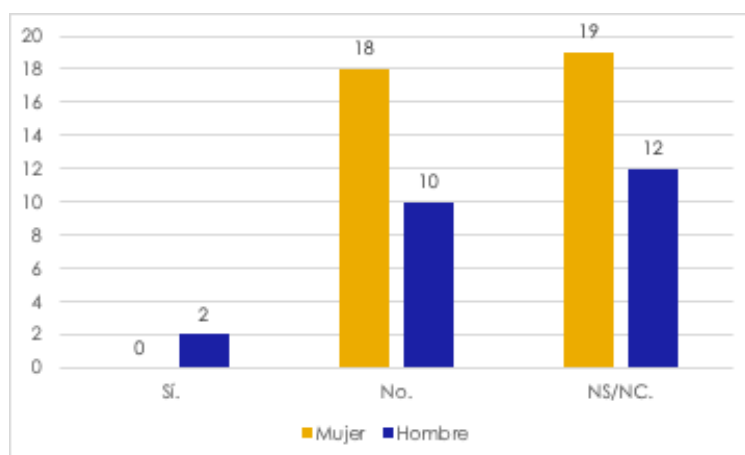


34. En el proceso de selección, ¿las preguntas que se hacen atienden tan sólo a las características del puesto de trabajo?



Ante la pregunta de si en el proceso de selección, las preguntas que se hacen atienden sólo a las especificadas del puesto de trabajo, la mayoría de las personas encuestadas, diecinueve mujeres y once hombres, lo afirman; a diferencia de solamente cuatro mujeres y un hombre. Catorce mujeres y doce hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

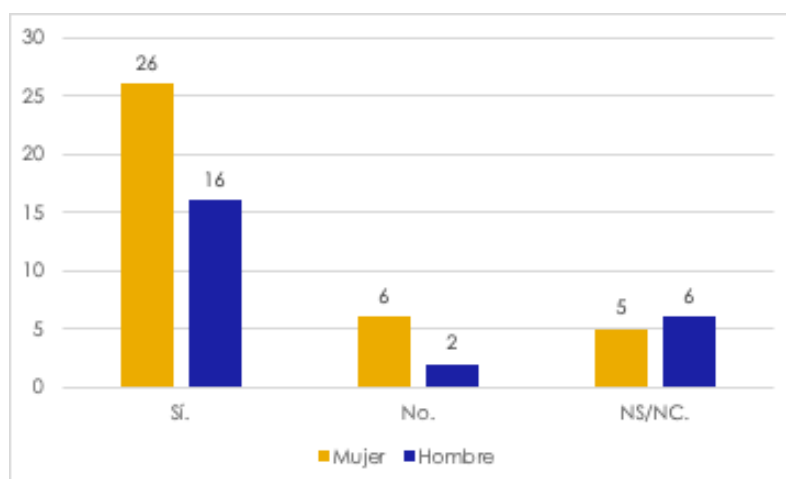
35. ¿Los resultados de cada una de las fases del proceso de selección son estudiados de forma desagregada por sexos?



Diecinueve mujeres y doce hombres no saben o no contestan a esta pregunta. Dos hombres únicamente sí que piensan que los resultados de cada una de las fases del proceso de selección son estudiados de forma desagregada por sexos; y dieciocho mujeres y diez hombres no lo creen así.

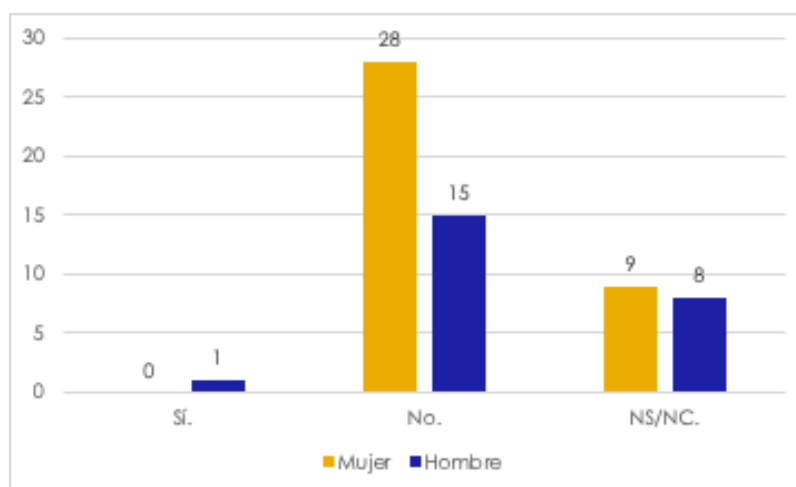


36. ¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con motivo de favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de trabajadoras y trabajadores?



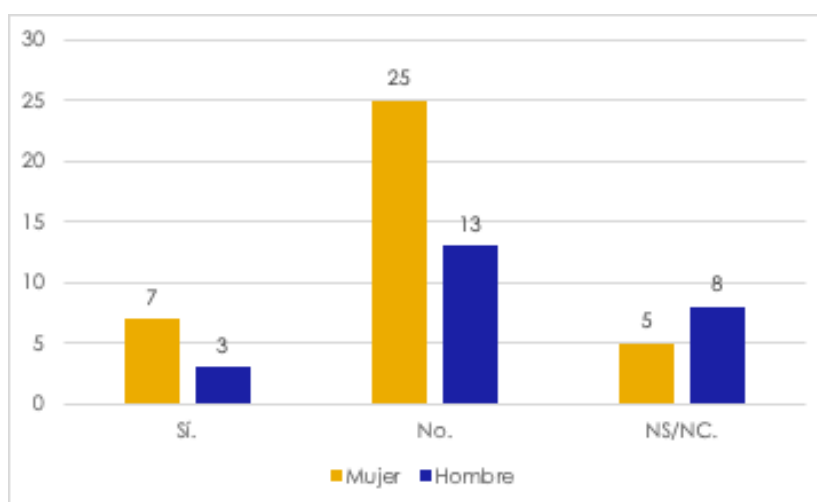
La gran mayoría de las mujeres, veintiséis, y más de la mitad de los hombres, dieciséis, sí que piensan que se permite la flexibilización del horario de trabajo con motivo de favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de trabajadoras y trabajadores; a diferencia de seis mujeres y dos hombres, que no lo ven así. Cinco mujeres y seis hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

37. ¿Se realiza formación dirigida a la plantilla en materia de conciliación?



De las sesenta y una personas encuestadas, la inmensa mayoría, veintiocho mujeres y quince hombres, piensan que no se realiza formación dirigida a la plantilla en materia de conciliación. Nueve mujeres y ocho hombres no saben o no contestan a esta pregunta; y únicamente un hombre sí que piensa que se realiza este tipo de formaciones.

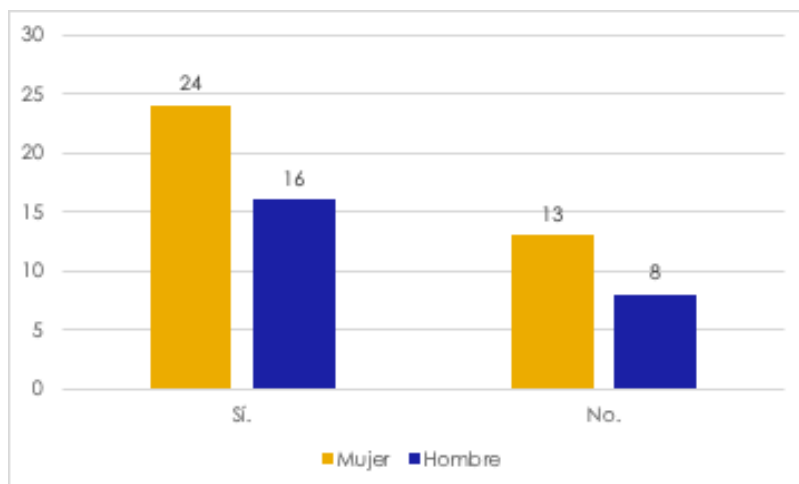
38. ¿Se informa a toda la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones realizadas por el ayuntamiento?



De las sesenta y una personas encuestadas, la inmensa mayoría, veinticinco mujeres y trece hombres, piensan que no se informa a toda la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones realizadas por el ayuntamiento. Siete mujeres y tres hombres sí que lo ven así; y cinco mujeres y ocho hombres no saben o no contestan esta pregunta.

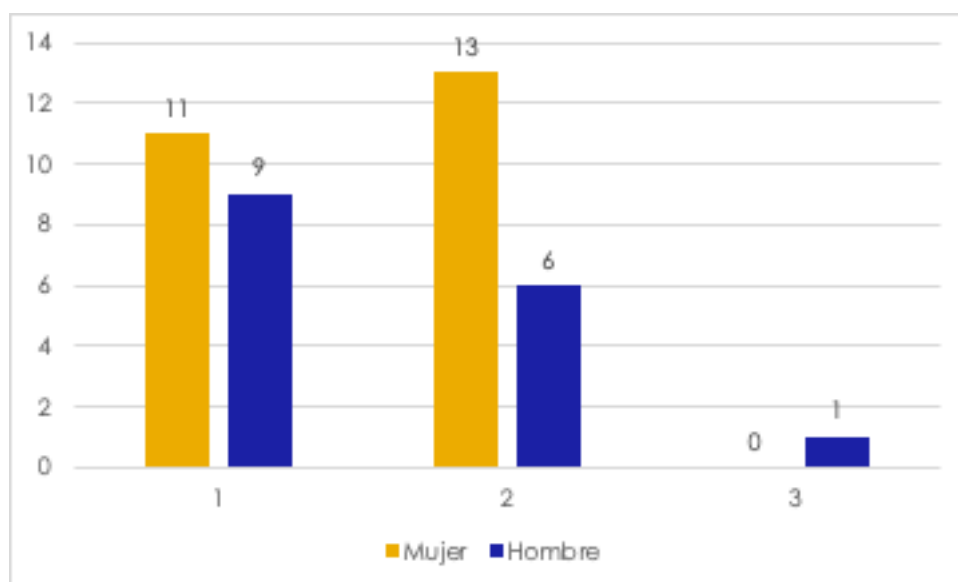


39. En relación con las responsabilidades familiares, ¿tienes hijas y/o hijos a tu cargo?



De las sesenta y una personas encuestadas, cuarenta, veinticuatro mujeres y dieciséis hombres, sí que tienen hijas y/o hijos a su cargo; a diferencia de trece mujeres y ocho hombres, que no los tienen en la actualidad.

40. ¿Cuántas hijas y/o hijos tienes a tu cargo?

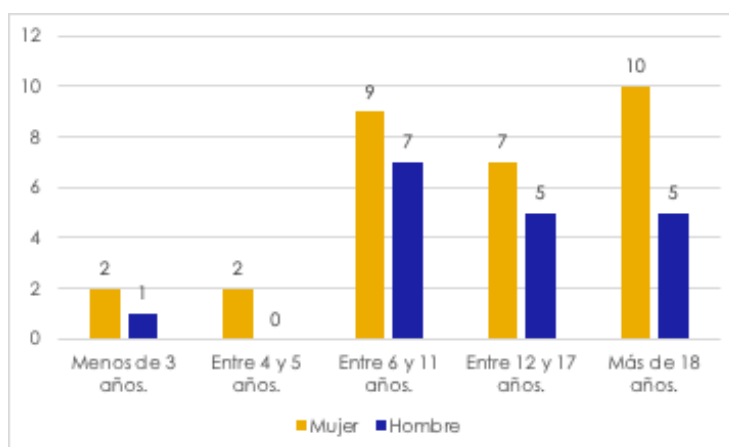


De las cuarenta personas que afirman que tienen hijos y/o hijas a su cargo en la actualidad, once mujeres y nueve hombres tienen 1 hijo/a ; trece mujeres y seis hombres tienen 2 hijos/as; y un único hombre tiene 3 o más hijos/as.



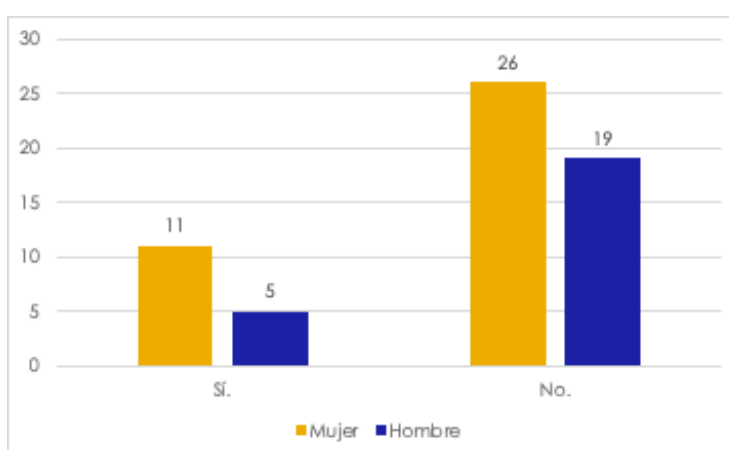


41. ¿Qué edad tienen sus hijas y/o hijos?



De las cuarenta personas que afirman que tienen hijos y/o hijas a su cargo, dos mujeres y un hombre únicamente tienen hijos/as de menos de 3 años; dos mujeres tienen hijos/as entre 4 y 5 años; entre 6 y 11 años tienen hijos/as nueve mujeres y siete hombres, la mayoría de los encuestados; y siete mujeres y cinco hombres, tienen hijos/as de entre 12 y 17 años. La mayoría de las mujeres encuestadas, diez, y cinco hombres tienen hijos/as de más de 18 años. A esta pregunta se podía optar por más de una opción.

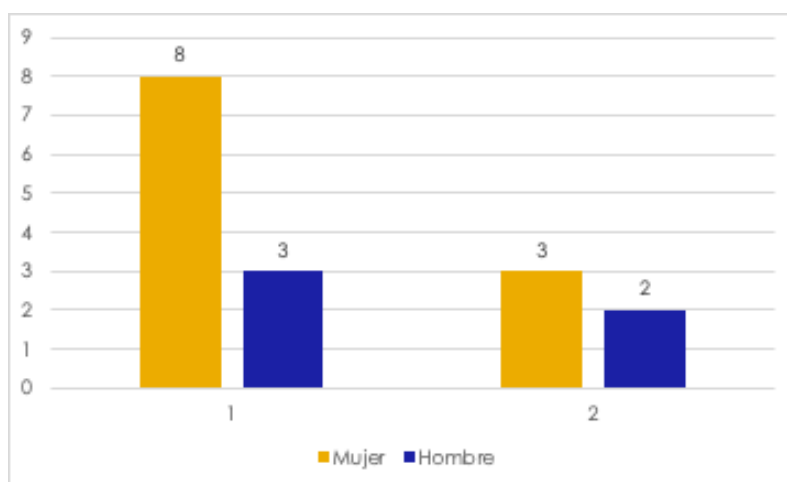
42. Tienes a alguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad a tu cargo?



La gran mayoría de las sesenta y una personas encuestadas, veintiséis mujeres y diecinueve hombres, no tienen ninguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo. A diferencia de dieciséis personas, cinco hombres y once mujeres, que sí que tienen.

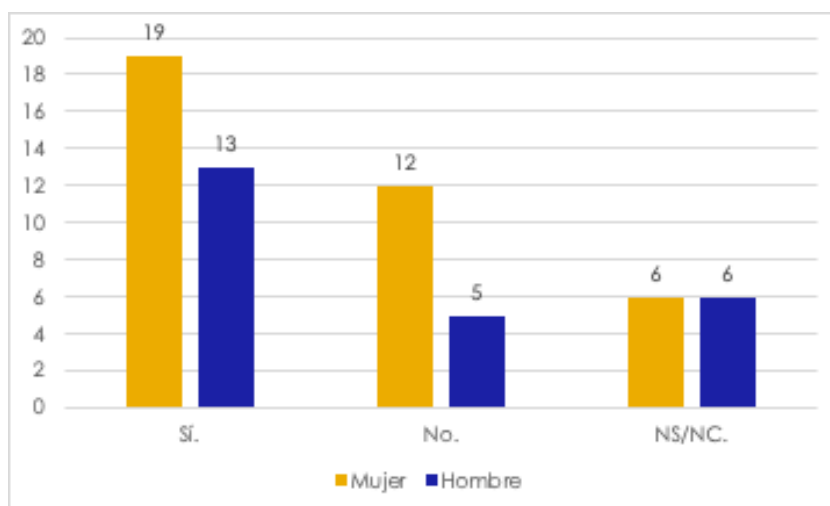


43. ¿Cuántas personas tienes a tu cargo?



De las dieciséis personas que tienen alguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo, ocho mujeres y tres hombres tienen una persona en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo; y tres mujeres y dos hombres tienen a dos personas en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo.

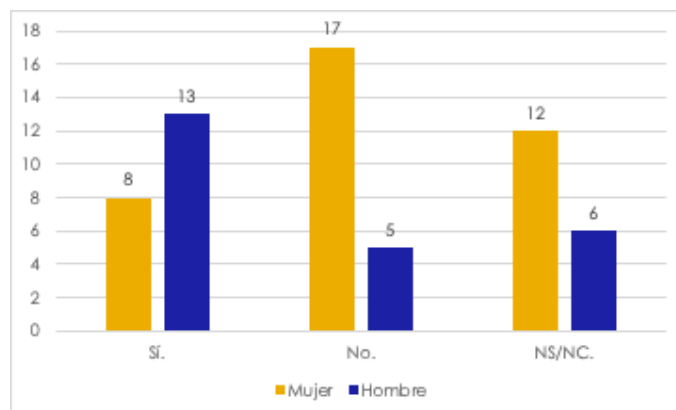
44. La normativa aplicable por el ayuntamiento, ¿define de forma objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?



Casi la mitad de las mujeres, diecinueve, y la mayoría de los hombres, trece, sí que lo piensan así; doce mujeres y cinco hombres no piensan que, en la normativa aplicable al ayuntamiento, se definen de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos. Seis mujeres y seis hombres no saben o no contestan a esta cuestión.

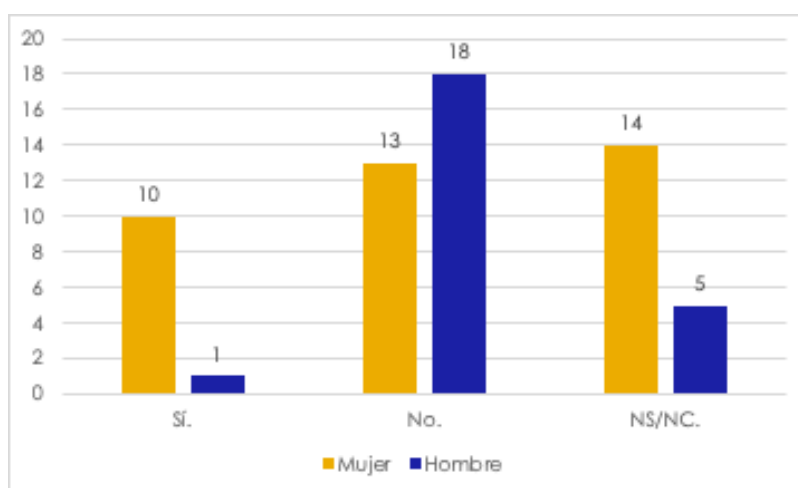


45. ¿Los pluses o complementos salariales son accesibles en igualdad de condiciones para toda la plantilla?



Diecisiete mujeres y cinco hombres no creen que los pluses o complementos salariales son accesibles en igualdad de condiciones para toda la plantilla; a diferencia de ocho mujeres y trece hombres, que sí que lo piensan. Doce mujeres y seis hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

46. ¿Percibes que las posibles categorías masculinizadas acceden de forma más sencilla a pluses o complementos salariales que las posibles categorías feminizadas?

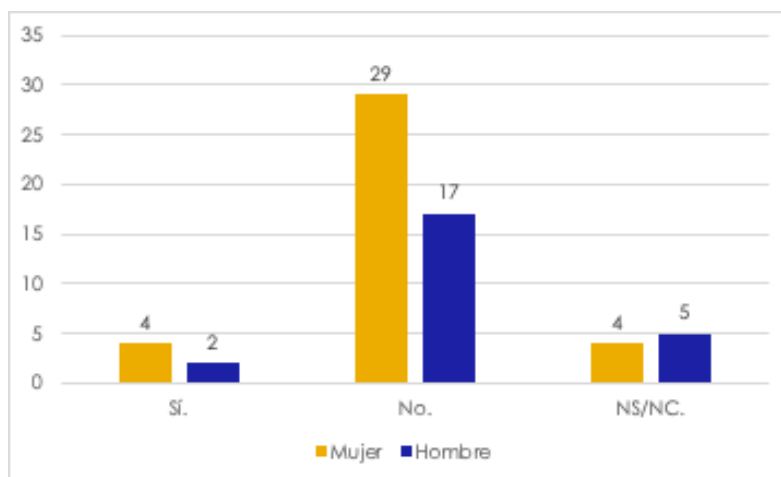


La mayoría de las mujeres, catorce, y cinco hombres, ante la pregunta de si perciben que las posibles categorías masculinizadas acceden de forma más sencilla a pluses o complementos salariales que las posibles categorías feminizadas, han optado por el no saben o no contestan. Trece mujeres y



dieciocho hombres, la mayoría, no lo perciben así; a diferencia de un único hombre y diez mujeres que sí que lo perciben de esta forma.

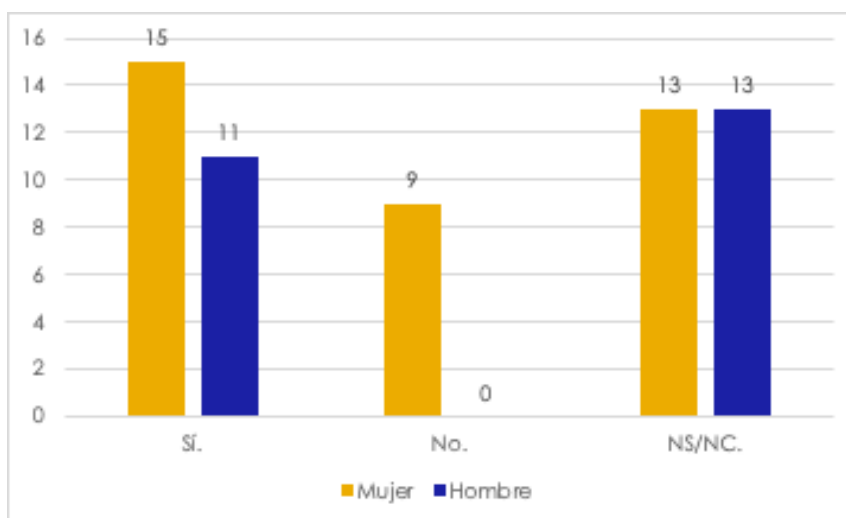
47. ¿Conoces personalmente la política de igualdad del Ayuntamiento?



La inmensa mayoría de las sesenta y una personas encuestadas, veintinueve mujeres y diecisiete hombres, no conocen personalmente la política de igualdad del ayuntamiento; a diferencia de cuatro mujeres y dos hombres, que sí que las conocen. Cuatro mujeres y cinco hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

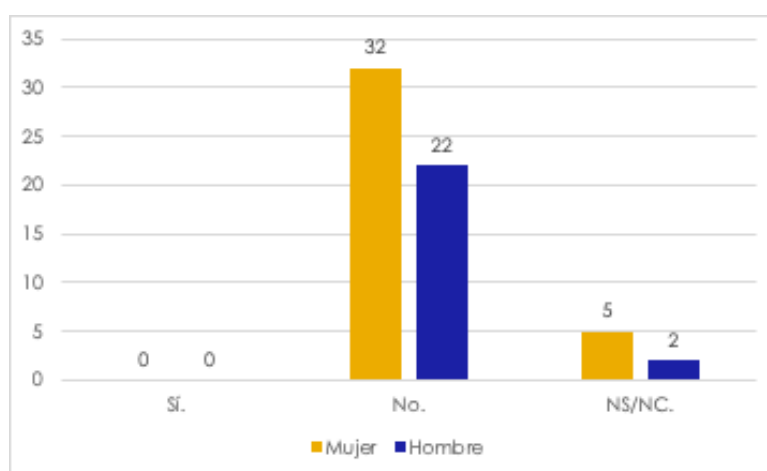
48. ¿Crees que se difunden y aprecian los éxitos profesionales de las mujeres del Ayuntamiento tanto como los de los hombres?





Ante la pregunta de si creen que se difunden y aprecian los éxitos profesionales de las mujeres del ayuntamiento tanto como los de los hombres; la mayoría de las personas encuestadas, quince mujeres y once hombres, sí que lo creen así; a diferencia de nueve mujeres, que no lo piensan de este modo. Trece mujeres y trece hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

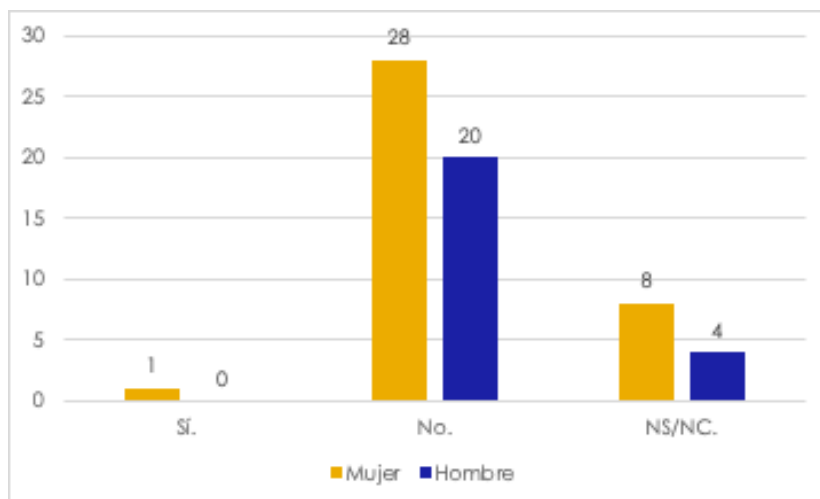
49. ¿Aparecen en la publicidad del ayuntamiento imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?



Casi la totalidad de las personas encuestadas, treinta y dos mujeres y veintidós hombres niegan que aparezca en la publicidad del ayuntamiento imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloran a las mujeres. Cinco mujeres y dos hombres no saben o no contestan a esta pregunta. Ninguna persona encuestada ha optado por la opción "sí".

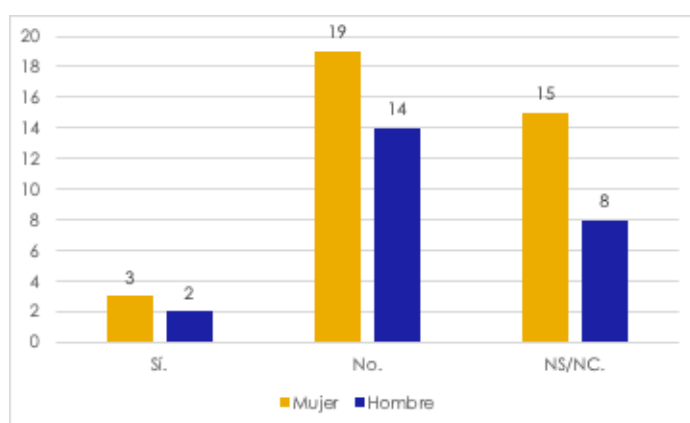


50. ¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?



Casi la totalidad de las personas encuestadas niegan que se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género en el ayuntamiento, veintiocho mujeres y veinte hombres. Ocho mujeres y cuatro hombres no saben o no contestan a esta pregunta. Una única mujer ha optado por el sí.

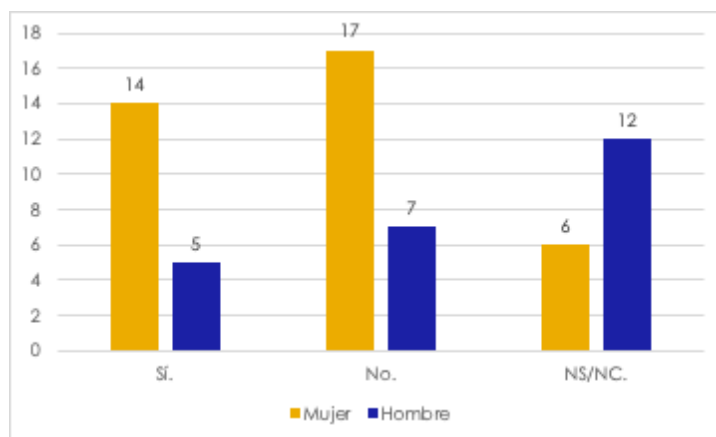
51. ¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad del Ayuntamiento?



Más de la mitad de las mujeres, diecinueve, y catorce hombres niegan que sea desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y a la publicidad del ayuntamiento. Ocho hombres y quince mujeres no saben o no contestan a esta pregunta. Tres mujeres y dos hombres han optado por el sí.

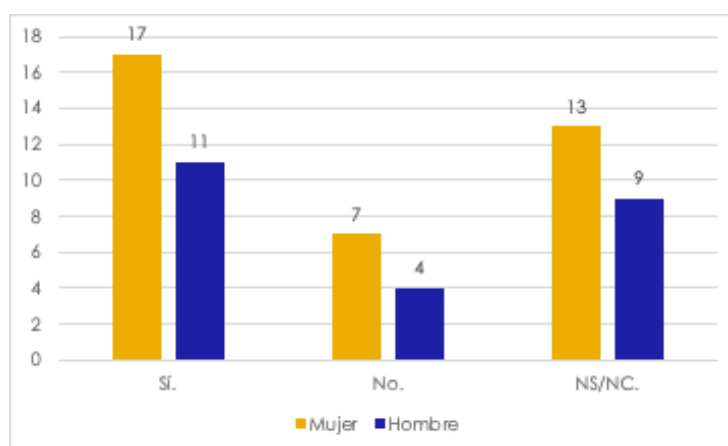


52. ¿Se hace uso del masculino genérico en los documentos del Ayuntamiento independientemente del sexo de la persona a la que nos referimos?



Ante la pregunta de si se hace uso del masculino genérico en los documentos del ayuntamiento independientemente del sexo de la persona a la que nos referimos, la mayoría de las mujeres, diecisiete y siete hombres aseguran que no se hace uso del masculino genérico en los documentos del ayuntamiento independientemente del sexo de la persona a la que nos referimos; a diferencia de catorce mujeres y cinco hombres que lo confirman. Seis mujeres y doce hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

53. ¿Se utiliza en el ayuntamiento el lenguaje inclusivo?

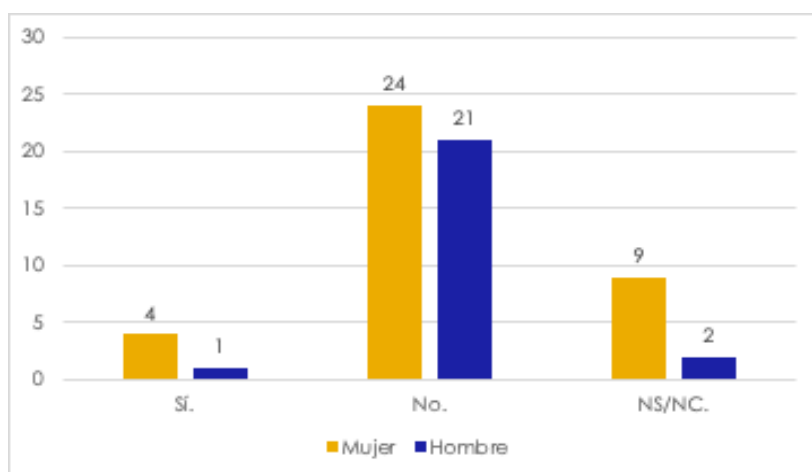


Más de la mitad de las personas que han respondido al cuestionario, diecisiete mujeres y once hombres, afirman que se utiliza en el ayuntamiento el lenguaje



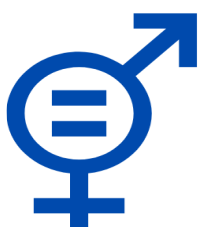
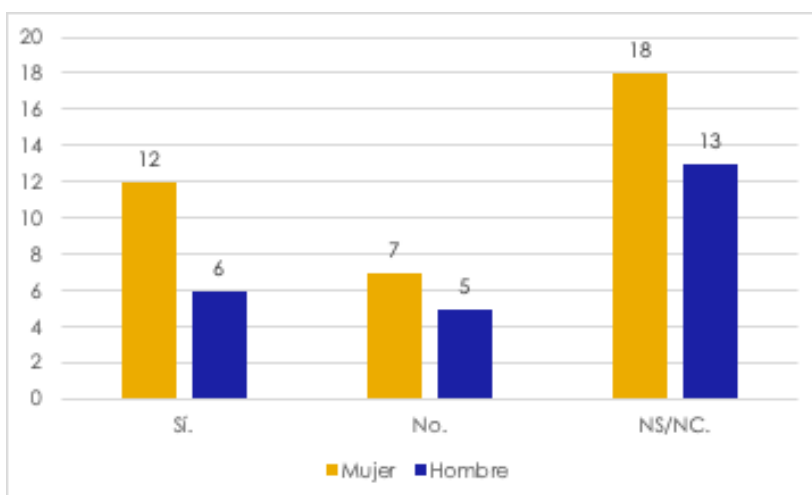
inclusivo; mientras que siete mujeres y cuatro hombres lo niegan. Trece mujeres y nueve hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

54. ¿Se producen comentarios irónicos o burlones admitidos con normalidad en relación con el aspecto físico, a la forma de vestir o a la tendencia sexual de compañeras y compañeros?



La mayoría de las personas encuestadas, veinticuatro mujeres y veintiún hombres niegan que se produzcan comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad en relación con el aspecto físico, a la vestimenta o a la orientación sexual de compañeras y compañeros; al contrario que cuatro mujeres y un hombre, que lo afirman. Nueve mujeres y dos hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

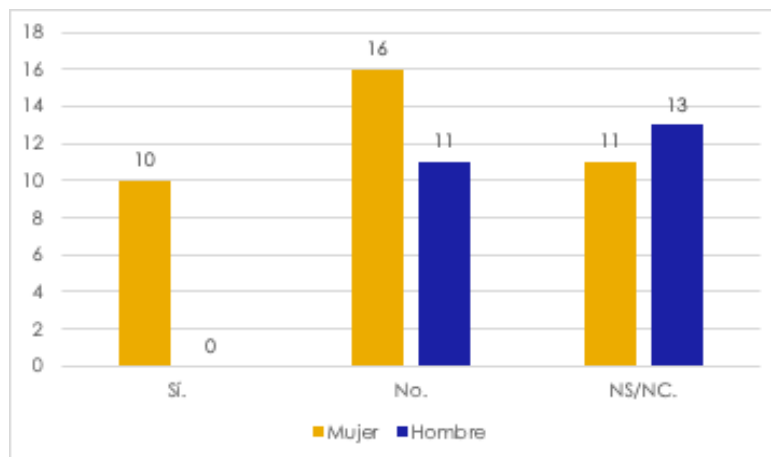
55. ¿Existe en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, sexual o moral?





La inmensa mayoría de las personas encuestadas, treinta y una, de las cuales dieciocho son mujeres y trece hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Por otro lado, siete mujeres y cinco hombres no piensan que exista en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, sexual o moral; y doce mujeres y seis hombres confirman su existencia.

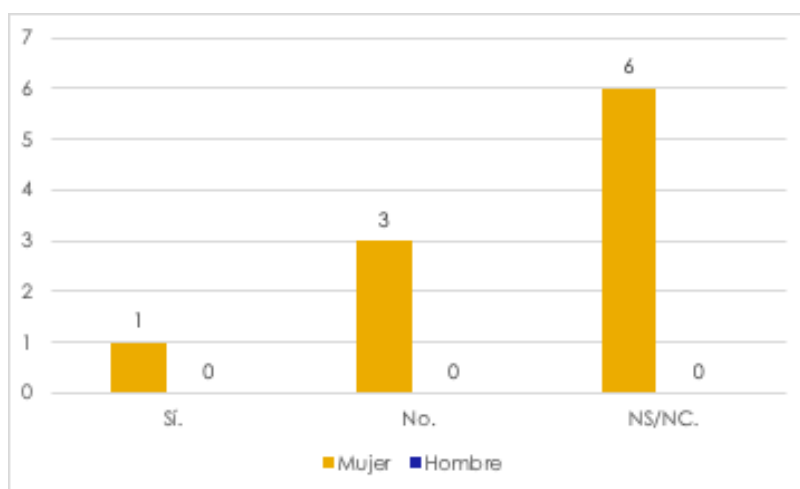
56. ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento?



Diez mujeres tienen conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento; a diferencia de la mayoría de las personas encuestadas, dieciséis mujeres y once hombres, que no tienen conocimiento de algún caso. Once mujeres y trece hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

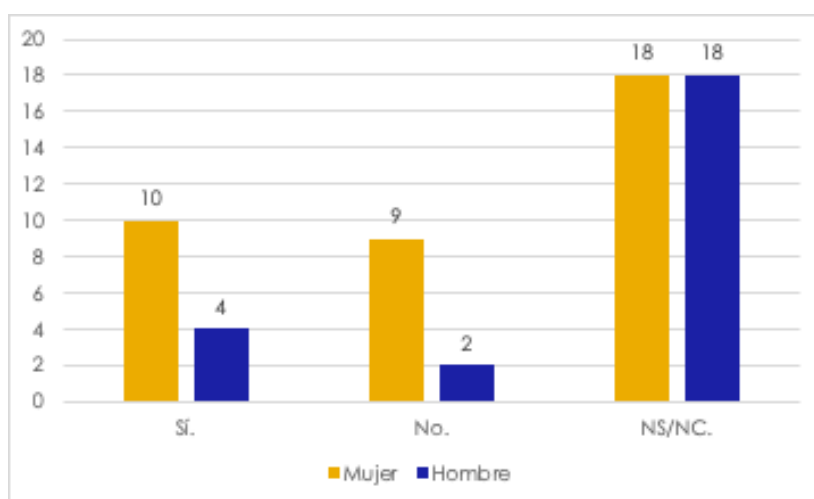


57. ¿Contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?



De las diez mujeres que tienen conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento, seis no saben o no contesta; tres niega que la víctima contara con el apoyo necesario para denunciar; y una única mujer lo afirma.

58. ¿Consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas?

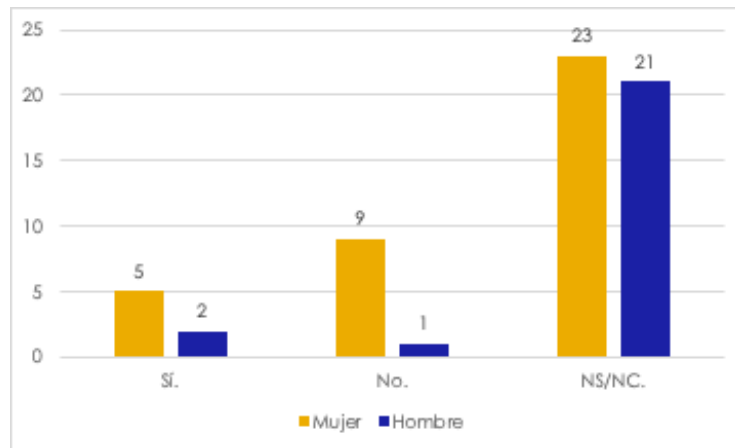


De las sesenta y una personas encuestadas, ante la pregunta de si consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas; diez mujeres y cuatro hombres sí que lo consideran; nueve mujeres y dos hombres, en cambio, no lo piensan así; y la mayoría de las



personas encuestadas, dieciocho mujeres y dieciocho hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

59. ¿Consideras que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos de las mujeres embarazadas?



La mayoría de las personas encuestadas, veintitrés mujeres y veintiún hombres, no saben o no contestan a esta pregunta. Por otro lado, cinco mujeres y dos hombres sí que consideran que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos de las mujeres embarazadas; mientras que nueve mujeres y un hombre no lo consideran de esta forma.



# Informe Cualitativo



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



### 4.3. Informe cualitativo

Las políticas de igualdad y no discriminación en las entidades, tanto públicas como privadas, se han convertido en una prioridad dada la situación de discriminación que sufren las mujeres en diversos ámbitos. Centradas en el ámbito laboral, la brecha salarial y la conciliación, se erigen como los principales problemas de las mujeres; siendo otro de los grandes retos a abordar la temporalidad y precariedad del empleo femenino.

En el Ayuntamiento de Puçol siempre se han realizado los esfuerzos necesarios por mantener una política de recursos humanos seria y profesional, velando por el bienestar de la plantilla. En esta ocasión, la decisión de avanzar en políticas de igualdad hacia el personal se da en un entorno en el que la igualdad está avanzando, sobre todo a través de normativa que ha ido corrigiendo desequilibrios. Si bien la legislación ha avanzado, la igualdad real y efectiva sigue siendo un reto para la sociedad española; y en este sentido las administraciones públicas deben ser un agente catalizador que haga avanzar la igualdad, tanto hacia la sociedad como en el seno de sus propias instituciones.

Como parte del diagnóstico para el diseño del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol, se realizó un estudio cualitativo consistente en 7 entrevistas en profundidad y 4 dinámicas grupales en las cuales participaron 16 personas. A través de ello se extrajeron opiniones y percepciones de la plantilla que, si bien se trata de cuestiones subjetivas, permiten comprender y poner en un contexto real los datos cuantitativos que han dado lugar a las conclusiones del diagnóstico. Además, la participación de la plantilla en el proceso de diseño del Plan de Igualdad resulta fundamental para lograr una política de igualdad transversal que genere un espacio de trabajo seguro y diverso en el Ayuntamiento de Puçol.

#### Área de acceso al empleo y ocupación

El acceso al empleo en el Ayuntamiento de Puçol se realiza bajo principios de igualdad, mérito y capacidad. Según la tipología del puesto, o la convocatoria; los criterios o pruebas pueden variar. Al tratarse de empleo público, las convocatorias deben regirse acorde a la normativa correspondiente.

Existen bolsas de empleo cuyo acceso puede resultar más flexible que en el caso del funcionariado de carrera, pero también se rige por principios y criterios establecidos y negociados con la Mesa de Negociación del Ayuntamiento.



Puede darse el caso de que las personas disponibles por bolsas de empleo se agoten, y en este caso se podría recurrir de forma extraordinaria a convocatorias a través de Labora GVA con unos criterios ya establecidos, incluyendo concurso de méritos.

La plantilla se complementa, a su vez, con puestos de trabajo ofertados a través de programas de la Generalitat Valenciana o la Diputación de Valencia, subvencionados por la institución correspondiente. En este caso, las condiciones se encuentran determinadas por el programa correspondiente y el Ayuntamiento se limita a cumplir con el pliego de condiciones de contratación de personas establecido.

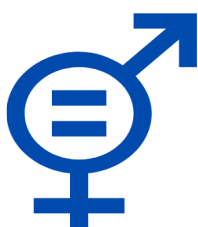
Se percibe una plantilla con una edad media alta, y no se repone la totalidad de las plazas de las personas que se jubilan; lo que puede acarrear sobrecargas de trabajo que requerirían un reparto más equilibrado y la creación de más puestos de trabajo en el Ayuntamiento. Por otro lado, en el caso de la Policía Local, también se percibe una necesidad de creación de puestos de trabajo que permita un mejor desarrollo de las tareas encomendadas a este grupo de personas trabajadoras.

Además, se trata de un ámbito laboral más específico por la peculiaridad de su trabajo y forma de organización; se da una alta rotación de personal; cuestión que suele ser reiterativa en la mayoría de poblaciones que cuentan con cuerpos de Policía Local. En este colectivo se hace una reserva de plazas para mujeres, dada la masculinización del sector.

### **Área de conciliación y corresponsabilidad**

En el ámbito de la conciliación se perciben 2 grupos totalmente separados con diferente grado de dificultad para conciliar. La Policía Local, que por la naturaleza de su trabajo y el horario a turnos concilia con mayor dificultad; y el resto de personal que tiene un horario fijo, con mayor o menor grado de flexibilidad; que logra conciliar con más facilidad. Cabe destacar que entre todas las personas entrevistadas, fueron todas mujeres quienes manifestaron dificultades para conciliar.

La no existencia de un convenio propio en el Ayuntamiento provoca cierta dispersión en cuanto al conocimiento que las personas trabajadoras tienen sobre las diferentes medidas de conciliación disponibles; ya que se basan en diferentes normas. La percepción de la mayoría de las personas entrevistadas es que, en líneas generales, se aplica la norma más restrictiva en materia de conciliación.



Hay flexibilidad horaria en cuanto a la entrada y salida con un límite aproximado de media hora. Asimismo, existe la posibilidad de solicitar un permiso recuperable para la asistencia a reuniones escolares; así como también permiso, en este caso no recuperable; para el acompañamiento a familiares dependientes cuya dependencia esté debidamente justificada.

La petición de permisos se formaliza a través de la plataforma de gestión de recursos humanos con la que se cuenta; se validan y se justifican todas las ausencias a través de ella. La herramienta es manejada todo el personal indistintamente de su puesto de trabajo.

En relación con el teletrabajo, se implementó durante la pandemia por causas de fuerza mayor. No obstante, una vez decayó el estado de alarma se decretó el trabajo 100% presencial. Se propuso un sistema de teletrabajo parcial que fue desestimado. En este sentido, el teletrabajo se percibe como un punto de cierto desencuentro entre la plantilla y el Ayuntamiento, ya que la mayoría de las personas entrevistadas lo consideran como un aspecto positivo que favorece la conciliación y la corresponsabilidad. Sin embargo, no se ha facilitado de forma generalizada, pero se percibe que podría implementarse fácilmente en aquellos puestos que sea posible.

Sobre los ritmos de trabajo y productividad obtenidas durante los meses de teletrabajo hay disparidad de opiniones entre las personas participantes en este estudio cualitativo, apreciándose en este sentido, dificultad para verificar el trabajo realizado o mecanismos de control del mismo.

### **Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina**

Las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, en líneas generales, coinciden con la categoría profesional. No obstante, se percibe que, a mayor categoría, más delimitadas y definidas se encuentran las tareas asignadas al puesto. En este sentido, cabe destacar que, como ocurre generalmente en la administración local, la figura de auxiliar administrativo ha quedado desvirtuada en los últimos años, asumiendo ésta tareas propias de la categoría administrativa. Desde el Ayuntamiento de Puçol, consciente de esta problemática, se decidió aprobar la equiparación salarial del grupo auxiliar administrativo a la categoría administrativa para reconocer, en cierto modo, esas tareas de categoría superior que ya se venían realizando por parte del cuerpo de personas auxiliares administrativas.

La relación de puestos de trabajo (RPT) vigente data del año 2008 con algunas modificaciones posteriores; no obstante, existe un acuerdo unánime entre las personas participantes en el estudio cualitativo de la necesidad de realizar una



nueva RPT que contemple la realidad laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Puçol. Se han elaborado varias versiones de la RPT posteriores a 2008, incluso impulsadas por empresas especializadas; no obstante, nunca ha llegado a ser aprobada.

La promoción profesional, al tratarse de una administración pública, se encuentra limitada y con escasas posibilidades de proyección una vez obtenido el puesto. No obstante, en aquellos casos en los que es posible, se realiza siguiendo los cauces establecidos en cuanto a definición de criterios y publicidad a toda la plantilla en igualdad de condiciones. Las últimas promociones conocidas, según las personas entrevistadas, se dieron en el cuerpo de la Policía Local.

No existen de planes de formación propios del Ayuntamiento, estando éste adherido a los planes de formación de la Diputación de Valencia, así como también a la oferta formativa de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. Se realiza habitualmente en horario laboral, y en general se considera que se ajusta a las necesidades del personal, sobre todo cuando se trata de cambios normativos que afectarán a los procedimientos de trabajo ya establecidos. En el caso de la Policía Local, estos planes se complementan con formaciones ofertadas por parte de sindicatos específicos del sector.

Cada persona trabajadora dispone de una bolsa de 50 horas de formación y el acceso se produce en igualdad de condiciones para ambos sexos. No obstante, y debido a la carga de trabajo, se percibe que no se realiza toda la formación deseada en aras de evitar acumulación de tareas.

La percepción general es que los puestos de responsabilidad están equilibrados en cuanto a paridad de sexos. Y en términos generales, la plantilla está constituida por más mujeres que hombres. Sin embargo, se trata de una percepción que se trasladó por parte de las personas participantes, ya que la realidad es que el 57% de la plantilla está formada por hombres.

No obstante, se aprecia la feminización y masculinización de determinados grupos. El cuerpo de Policía Local se trata de un grupo altamente masculinizado, al igual que ocurre con la brigada; siendo el grupo de personas que se dedican a labores de limpieza en edificios públicos una categoría feminizada, así como el área de servicios sociales.

### **Área de retribuciones y auditorías salariales**

El salario base, en determinados casos, se complementa con productividades; hecho que puede generar ciertos desacuerdos entre la plantilla al no existir un sistema que defina claramente el cobro de esas cantidades: tipología, forma de cálculo, etc. Esencialmente, la apreciación generalizada es que sería





necesario dotar al sistema de una mayor objetividad y transparencia. En materia retributiva, se han realizado esfuerzos por ambas partes, tanto plantilla como Ayuntamiento; en aras de avanzar hacia un sistema que satisfaga a todas las partes. Cabe destacar el acuerdo de subidas progresivas por categorías acordado, que a fecha de realización del diagnóstico del I Plan de Igualdad se encuentra paralizado.

Por tanto, todavía queda recorrido para lograr acuerdos y aprobar nuevos sistemas que doten a la entidad de una política retributiva satisfactoria para toda la plantilla; ya que se trata de un área de suma importancia para lograr un buen ambiente de trabajo.

### **Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Puçol cumple con todos los estándares y exigencias normativas vigentes en la materia; siendo revisada semanalmente por personal técnico especialista.

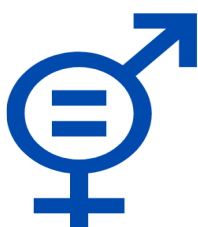
El sistema de fichaje de jornada laboral se realiza a través de la aplicación de gestión de recursos humanos que es empleada por la totalidad del personal.

Se realizan reconocimientos médicos anuales a toda la plantilla y se presta especial atención a los requerimientos de adaptación de puestos de trabajo en el caso de mujeres embarazadas, sobre todo en el cuerpo de Policía Local.

En cuanto a las bajas, no se ha percibido, en general, un exceso fuera de lo que podría considerarse niveles dentro de la normalidad; si bien en el caso de la Policía Local sí se percibe un mayor nivel, que, por otro lado; suele ser habitualmente más elevado que en el resto de puestos y/o categorías.

En cuanto a ritmos de trabajo y clima laboral, la percepción es desigual y diferente según el puesto de trabajo y las tareas desarrolladas. Mientras que entre el personal de brigada y limpieza se perciben ritmos adecuados, el personal que desarrolla tareas técnicas y administrativas trabaja a unos ritmos elevados que, según las personas participantes, en ocasiones es difícil asumir; sobre todo debido a la falta de personal. Fruto de ello, el clima laboral se aprecia desigual y, por tanto, constituye un área a trabajar en pro de su mejora.

Existe un Protocolo de Prevención del Acoso, no específico para tratar acoso sexual o por razón de sexo. La práctica totalidad de las personas participantes en las dinámicas y entrevistas que lo conocen, manifestaron que necesita ser revisado por ser un protocolo poco claro; y las veces que se ha activado no ha resultado un proceso satisfactorio.



### **Área de comunicación y lenguaje no sexista**

En cuanto a la comunicación interna, se percibe un buen sistema en el cual se emplean diferentes canales: mail, reuniones, herramienta interna de gestión de personas, etc. Los departamentos se relacionan entre sí y las personas con mayor grado de responsabilidad se perciben como accesibles para la plantilla.

El uso del lenguaje inclusivo y su importancia se percibe de forma desigual entre las personas participantes. Su empleo se aprecia más en la redacción de pliegos y documentos administrativos, mientras que en informes técnicos no se considera como una cuestión de uso y atención prioritaria.

La plantilla no ha recibido formación en lenguaje inclusivo y su uso libre de sesgos sexistas.

Por lo que respecta a la comunicación externa, existe un departamento compuesto por 3 personas encargadas de esta tarea. En general, se percibe una comunicación adecuada y redes accesibles; si bien, como ya se ha apuntado, con la recomendación de revisión del lenguaje inclusivo.



# Conclusiones del Diagnóstico



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



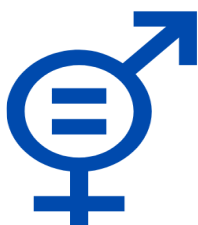
#### **4.4. Conclusiones del diagnóstico**

Una vez puesta en común toda la información recabada a través de las diferentes herramientas de diagnóstico empleadas; se extrajeron una serie de conclusiones por área de estudio que constituyen la base del plan de acción del documento.

Tendiendo en cuenta las conclusiones se han delimitado una serie de acciones que responden a las necesidades detectadas; a la vez que suponen un calendario de implementación de medidas realizable que hará avanzar en materia de igualdad al Ayuntamiento de Puçol.

##### **Área de acceso al empleo y ocupación**

- ◆ Los procesos de selección y contratación son objetivos y libres de discriminación por razón de sexo; tanto en los criterios como en las pruebas.
- ◆ Aunque en los últimos 3 años la incorporación de hombres ha superado a la de las mujeres, la evolución tiende a aumentar cada año el número de incorporaciones del sexo femenino.
- ◆ La mayoría de las incorporaciones se han producido en el personal laboral temporal e interino; siendo en ambos casos mayoría de hombres incorporados.
- ◆ En cuanto a las bajas, también son mayoría entre el sexo masculino. En el caso de las mujeres, durante 2020 se incorporaron 42, el mismo número que resultaron bajas; con lo cual no hay crecimiento de mujeres en la plantilla. En el caso de los hombres, hay 73 altas por 77 bajas, resultando en este caso un decrecimiento.
- ◆ Analizando los datos por categoría profesional, se han producido 37 desvinculaciones en las categorías superiores (A1 y A2). En cuanto a las de categoría E, se entiende que se trata en su mayoría de contratación temporal ya que constituyen el grueso de bajas durante 2020.
- ◆ La mayoría de las desvinculaciones por cese voluntario o renuncia corresponden a mujeres (4 mujeres por un hombre 1); sería de interés estudiar con detenimiento este dato.



## Área de conciliación y corresponsabilidad

- ◆ Hay flexibilidad horaria, así se ha percibido a través de la información recabada en el informe cuantitativo y lo manifestado en el cuestionario online de igualdad; 26 mujeres y 16 hombres así lo afirman.
- ◆ No se ha dado formación en materia de conciliación a la plantilla; en este sentido se ha percibido un desconocimiento y/o dispersión de información en la materia, a lo que la no existencia de un convenio propio del Ayuntamiento no aporta.
- ◆ La plantilla se encuentra equilibrada entre las personas que tienen descendientes y las que no; siendo que el 47,4% no tiene descendientes a cargo. La mayoría de las personas con descendientes son hombres.
- ◆ Dado que casi la mitad de la plantilla no tiene obligaciones familiares, los permisos y excedencias por este motivo han sido escasos, 1 mujer por lactancia y 2 por maternidad.  
Sin embargo, y atendiendo al rol de cuidadora que las mujeres asumen en la sociedad actual, esto se ve reflejado en el número de mujeres que solicitan permiso por "defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad" siendo 63 las mujeres que lo solicitan por 28 hombres.
- ◆ Los permisos para formación son mayoritarios en el caso de las mujeres, que a pesar de ser menos en el total de la plantilla se forman más que los hombres.
- ◆ La mayoría de los permisos solicitados son debido a asuntos particulares, siendo en su mayoría solicitados por hombres.
- ◆ El teletrabajo es percibido como positivo por la plantilla, no obstante, no se ha llegado a ningún tipo de acuerdo para su constitución como medida de conciliación.



## Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

- ◆ La plantilla está en su mayoría conformada por hombres; constituida por 93 mujeres y 123 hombres.
- ◆ No existe una relación de puestos de trabajo actualizada.
- ◆ Hay mujeres en cargos de responsabilidad, son mayoría en las categorías A1 y A2.
- ◆ Existen áreas/categorías con alta segregación por sexo (feminizadas/masculinizadas), y así lo percibe la plantilla.
  - Áreas feminizadas: Bienestar (24 mujeres y 4 hombres) y la Oficina de Atención a la Ciudadanía (5 mujeres por 1 hombre).
  - Áreas masculinizadas: Brigada de Obras y Servicios (48 hombres y 13 mujeres) y Policía Local (25 hombres por 7 mujeres).

Se trata de las áreas que tradicionalmente se encuentran más segregadas por sexo en las administraciones locales; no constituyendo una característica particular sino un elemento general.

- ◆ A pesar de que las mujeres son minoría en la plantilla, la representación legal de las personas trabajadoras está en su mayoría integrada por mujeres (8 mujeres y 6 hombres).
- ◆ A la luz de los datos de distribución de la plantilla por clasificación, se detecta que las mujeres padecen una mayor temporalidad, siendo la única categoría en la que son mayoría la de “personal laboral temporal”. Tanto en el funcionamiento de carrera como interino, los hombres constituyen el sexo mayoritario. Este dato, contrasta con el hecho de que las mujeres son mayoría en las categorías superiores (A1 y A2), siendo en estos grupos 29 mujeres por 22 hombres. Es decir, las mujeres, a pesar de predominar en categorías profesionales superiores, sufren mayor temporalidad en el empleo.
- ◆ Según las respuestas del cuestionario online y la información recabada en el estudio cualitativo (24 mujeres y 9 hombres); la formación recibida no es acorde a las necesidades de la plantilla; y cabría realizar acciones en este sentido para mejorar el plan de formación del Ayuntamiento.
- ◆ Ligada a la conclusión anterior, no se analizan las necesidades de formación por puesto.
- ◆ El acceso a la formación es a priori igualitario, no obstante 14 mujeres han contestado que no a esta cuestión.
- ◆ La formación se imparte en horario laboral.



- ◆ No se ha recibido formación en igualdad.
- ◆ No se conocen medidas de fomento de la contratación de mujeres en las categorías donde están subrepresentadas.
- ◆ La información y datos de la plantilla no se recogen desagregados por sexo, lo que dificulta el análisis en materia de igualdad.

### **Área de retribuciones y auditorías salariales**

- ◆ Según el resultado del cuestionario se definen de forma objetiva los conceptos retributivos, algo que en el estudio cualitativo resultó una cuestión más controvertida. No obstante, la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario manifestaron que los pluses y complementos no son accesibles en igualdad o bien no lo saben o prefieren no contestar. Lo que lleva a concluir que esta área no está definida de forma adecuada o la información no llega correctamente.
- ◆ Los hombres reciben una retribución mayor que las mujeres en las categorías más altas, llegando a una diferencia superior a 18.000€ en el caso de la categoría A1; siendo que las mujeres A1 son mayoría a los hombres, al igual que ocurre en la categoría A2. Las mujeres tan solo están por encima en la categoría E y C2, siendo estas diferencias escasas, apenas superando los 600€. A la luz de estos datos, se hace necesario un estudio retributivo y una valoración de puestos de trabajo que permita equilibrar las retribuciones de la plantilla.
- ◆ A pesar de los esfuerzos realizados para equiparar salarios acordes a tareas realizadas, la disparidad por sexos existe y es un aspecto a abordar.

### **Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- ◆ A través del estudio cualitativo se ha percibido que los ritmos de trabajo son altos, así como la existencia de puestos con múltiples tareas que, al no existir una relación de puestos de trabajo actualizada; se desconoce si corresponden a esos puestos o no.
- ◆ La mayoría de las personas participantes en el diagnóstico desconocen el Protocolo de Prevención del Acoso, y aquellas que lo conocen consideran que es necesario revisarlo y ajustarlo de forma que sea más claro y operativo.



- ◆ 10 mujeres han contestado ser conocedoras de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral. 3 de ellas consideran que la víctima no tuvo el apoyo necesario para denunciar y 6 lo desconocen; lo que viene a confirmar la necesidad de revisar dicho protocolo.
- ◆ La mayoría de las personas participantes desconocen si se adaptan los puestos de trabajo a las mujeres embarazadas; no obstante, cuando se han dado casos, las adaptaciones se han llevado a cabo.
- ◆ En cuanto a reclamaciones por acoso sexual o por razón de sexo, no se registró ninguna durante 2020.
- ◆ En cuanto a bajas temporales, los datos entrarían dentro de la normalidad, siendo que un 11'57% del personal se ha visto obligado a coger una baja durante 2020; sin diferencias a destacar entre sexos dada la estructura de la plantilla.

### **Área de comunicación y lenguaje no sexista**

- ◆ El uso y conocimiento del lenguaje inclusivo es desigual en todas las cuestiones planteadas por parte de las personas participantes, tanto en el proceso cualitativo como en las respuestas al cuestionario online de igualdad.
- ◆ Las imágenes empleadas en la comunicación del Ayuntamiento están libres de sesgo sexista y estereotipos de género





# PLAN DE ACCIÓN

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## **5. Plan de acción**

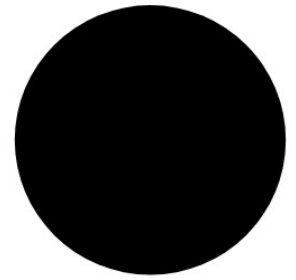
---

Como se ha expuesto en apartados anteriores, fruto de los trabajos de diagnóstico y las conclusiones extraídas, se ha planteado una batería de 42 acciones a implementar en los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad, según las áreas temáticas de acción sobre las cuales se ha trabajado el diagnóstico.

- ◆ Área de acceso a la ocupación y contratación. 7 acciones.
- ◆ Área de conciliación y corresponsabilidad. 9 acciones.
- ◆ Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina. 9 acciones.
- ◆ Área de retribuciones y auditorías salariales. 5 acciones.
- ◆ Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 9 acciones.
- ◆ Área de comunicación y lenguaje no sexista. 5 acciones.



# ▶ **Área de acceso a la ocupación y contratación**



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## Área de acceso al empleo y ocupación

### Objetivo general

**Consecución y mantenimiento de un acceso al empleo y la ocupación igualitario para mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Puçol; garantizando la perspectiva de género en los procesos de selección.**

### Objetivos específicos

**O.E. 1. Introducción de la perspectiva de género en los procedimientos de selección del Ayuntamiento de Puçol.**

**O. E. 2. Puesta en valor de la formación, normativa y contenidos en materia de igualdad en los procesos de selección y contratación.**

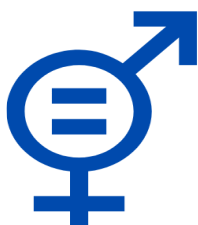
## Acciones

**Acción 1.** Formación específica en materia de igualdad a las personas integrantes del departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Puçol.

**Acción 2.** En caso de empate entre 2 personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en el Ayuntamiento (igualdad en cuanto a mérito, capacidad y currículum), se dará prioridad en la contratación al sexo menos representado en el área para el cual se está reclutando.

**Acción 3.** Introducción de contenidos normativos de igualdad en los temarios a incluir en los procesos de selección que se abran para ocupar puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Puçol.

**Acción 4.** Valoración de la formación en materia de igualdad de las personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en el Ayuntamiento con una puntuación adicional como formación complementaria en los procesos de selección y contratación, constituyendo un apartado de valoración diferente al del resto de la formación.



**Acción 5.** Fomento de la paridad o equilibrio de sexos en las Comisiones de Valoración de los procesos de selección y contratación.

**Acción 6.** Valorar la implementación de medidas de acción positiva adicionales en las bolsas de empleo que dependen del Consistorio en aras de mejorar la paridad entre sexos.

**Acción 7.** Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo publicadas, así como en las bases de convocatorias de puestos de trabajo que emanen del Ayuntamiento de Puçol.



# Área de conciliación y corresponsabilidad



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## Área de conciliación y corresponsabilidad

### Objetivo general

**Impulsar una política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en igualdad de condiciones para mujeres y hombres; haciendo especial incidencia en la corresponsabilidad masculina.**

### Objetivos específicos

**O.E. 1. Sensibilizar e informar a la totalidad de la plantilla sobre las medidas de conciliación disponibles.**

**O. E. 2. Mejorar la flexibilidad laboral que permita avanzar en materia de conciliación y corresponsabilidad.**

## Acciones

**Acción 8.** Formación en materia de conciliación, igualdad y corresponsabilidad a toda la plantilla que forma parte del Ayuntamiento de Puçol.

**Acción 9.** Recopilación de todas las medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras, tanto las contempladas en la normativa actual como aquellas que se impulsan a iniciativa del Ayuntamiento; para la elaboración de un dossier-resumen de todas ellas de forma sencilla y visual.

**Acción 10.** Difusión de dossier de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla, quedando a disposición de todas las personas a través de algún espacio, medio o plataforma accesible.

**Acción 11.** Lanzamiento de un cuestionario de necesidades de conciliación entre la plantilla, con el objetivo de adaptar las medidas a las personas destinatarias y su situación personal y familiar.



**Acción 12.** Estudiar e impulsar el Reglamento de Teletrabajo.

**Acción 13.** Promoción de la corresponsabilidad en el cuidado de ascendientes, descendientes y tareas, entre los hombres que integran la plantilla municipal.

**Acción 14.** Creación de un espacio o buzón de sugerencias mediante el cual las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas, dudas o mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad al área de Recursos Humanos.

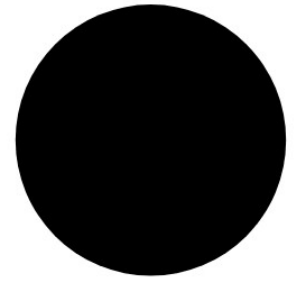
**Acción 15.** \_Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación para mejorar las actuaciones establecidas.

**Acción 15 bis.** Estudio sobre las necesidades reales de flexibilización horaria de la plantilla y su implementación.





# ▶ **Área de clasificación profesional, promoción, formación, y representación femenina**



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

### Objetivo general

Garantizar la adecuación de puestos y tareas, así como una representación equilibrada de sexos tanto en puestos como en la totalidad de la plantilla.

Garantizar una formación continua a las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

### Objetivos específicos

O.E. 1. Adecuación de tareas, puestos y categorías profesionales en cada una de las áreas municipales.

O. E. 2. Garantizar que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de promoción dentro del Ayuntamiento de Puçol.

O. E. 3. Fomentar y facilitar la formación continua adaptada a las necesidades de la plantilla.

O. E. 4. Lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas municipales.

### Acciones

**Acción 16.** Elaboración de una relación de puestos de trabajo (RPT) que permita definir puestos y las tareas que corresponden a cada uno de ellos, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

**Acción 17.** Adecuación paulatina de puestos de trabajo y tareas, en función de los resultados obtenidos en la RPT aprobada.

**Acción 18.** Introducción de medidas que permitan una mayor estabilidad en el empleo femenino a través de procesos de promoción interna.



**Acción 19.** Favorecer la promoción del sexo menos representado en las áreas para las cuales se abran este tipo de procesos.

**Acción 20.** Establecimiento como criterio de desempate entre dos candidaturas el del sexo menos representado en el área para el cual se haya establecido cada proceso de promoción interna.

**Acción 21.** Valoración de la formación en materia de igualdad de las personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en el Ayuntamiento con una puntuación adicional como formación complementaria en los procesos de promoción interna, constituyendo un apartado de valoración diferente al del resto de la formación.

**Acción 22.** Realización de un cuestionario de necesidades formativas a la plantilla con el objetivo de adaptar la formación a los nuevos requisitos y conocimientos que sean requeridos para el desarrollo de tareas en cada área.

**Acción 23.** Formación en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla que integra el Ayuntamiento de Puçol.

**Acción 24.** Elaboración de un plan de formación propio del Ayuntamiento de Puçol incluyendo los programas formativos que ya se imparten, así como aquellas acciones que surjan fruto del cuestionario de necesidades.



# Área de retribuciones y auditorias salariales



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## Área de retribuciones y auditorías salariales

### Objetivo general

**Garantizar una política retributiva igualitaria para hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Puçol, así como la transparencia salarial.**

### Objetivos específicos

**O.E. 1. Conocer y analizar las posibles diferencias existentes en las retribuciones entre mujeres y hombres que integran la plantilla.**

**O. E. 2. Establecer un sistema objetivo de retribuciones que garantice la transparencia salarial y la no discriminación.**

### Acciones

**Acción 25.** Realización de una auditoria retributiva que permita conocer con exactitud la brecha salarial que pudiera existir entre la plantilla municipal.

**Acción 26.** Identificación de factores e indicadores que determinan situaciones de desequilibrio salarial entre las personas trabajadoras.

**Acción 27.** Definición del sistema del sistema de carrera profesional, a percibir dentro de la política retributiva del Ayuntamiento, atendiendo a criterios objetivos y conocidos por toda la plantilla.

**Acción 28.** Establecimiento de medidas que permitan la reducción de desequilibrios salariales entre las personas que conforman la plantilla, teniendo en cuenta puestos, categorías, sexo o cualesquiera otros factores que se consideren necesarios para lograr un sistema más equitativo.

**Acción 28 bis** Desarrollar un Reglamento regulador de la productividad, atendiendo a criterios objetivos y conocidos por toda la plantilla.



# Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### Objetivo general

**Garantizar un entorno de trabajo seguro para todas las personas trabajadoras, libres de riesgos laborales, así como de acoso y discriminación de cualquier tipo.**

### Objetivos específicos

**O.E. 1. Incorporación de la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales.**

**O. E. 2. Evaluar y mejorar el clima laboral en aras de crear espacios de trabajo más seguros y confortables.**

## Acciones

**Acción 29.** Introducción de la perspectiva de género como un compromiso expreso dentro de la política de salud y seguridad en el trabajo del Ayuntamiento de Puçol.

**Acción 30.** Revisión de la política de prevención de riesgos laborales vigente en el Ayuntamiento de Puçol en aras de dotarla de perspectiva de género.

**Acción 31.** Identificación de los riesgos específicos asociados a puestos o áreas de trabajo que se encuentran feminizadas, y cómo determinadas enfermedades inciden más en este sexo.

**Acción 32.** Adaptación de aquellos puestos de trabajo que sea necesario con perspectiva de género, a través de una evaluación de riesgos que tenga en cuenta las especificidades, necesidades y características de las personas que los ocupan.

**Acción 33.** Encuesta de clima laboral dirigida a la totalidad de la plantilla municipal.



**Acción 34.** Revisión y adaptación del protocolo empleado para casos del acoso sexual o por razón de sexo; dotándolo de los mecanismos de prevención y tratamiento de los casos que sean necesarios para garantizar un proceso seguro y accesible a toda la plantilla.

**Acción 35.** Campaña de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo a la totalidad de la plantilla que forma parte del Ayuntamiento de Puçol; quedando a su disposición y accesible en cualquier momento para su uso y consulta.

**Acción 36.** Formación a la plantilla en materia de identificación de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

**Acción 37.** Creación de una guía – resumen que contenga información básica para la identificación y prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, junto con el protocolo de prevención.





# Área de comunicación y lenguaje no sexista



**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## Área de comunicación y lenguaje no sexista

### Objetivo general

Garantizar que la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Puçol; tanto escrita como en el uso de imágenes, sea inclusiva y libre de cualquier tipo de sesgo sexista.

### Objetivos específicos

O.E. 1. Sensibilización dirigida a todo el personal en la importancia del lenguaje inclusivo.

O. E. 2. Garantizar el conocimiento y uso del lenguaje inclusivo por parte de la totalidad de la plantilla municipal.

### Acciones

**Acción 38.** Campaña informativa sobre el diseño e implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol, para dar a conocer las medidas que contiene entre la totalidad de la plantilla.

**Acción 39.** Auditoría del lenguaje inclusivo a la totalidad de documentos y comunicaciones que emanan del Ayuntamiento, incluyendo formularios y solicitudes empleadas para la gestión de trámites ciudadanos.

**Acción 40.** Adaptación de documentos y formularios al lenguaje inclusivo, fruto de los resultados obtenidos a través de la auditoría del lenguaje inclusivo.

**Acción 41.** Formación en materia de lenguaje inclusivo a la totalidad de la plantilla; diferenciando por áreas de trabajo y/o gestión en caso de resultar necesario.



**Acción 42.** Diseño y difusión de un decálogo de uso del lenguaje inclusivo y no sexista, visual y sencillo; de fácil acceso y empleo para la totalidad de la plantilla municipal, así como adaptado al ámbito de la administración pública.



# CRONOGRAMA

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



Ajuntament  
**Puçol**

Ayuntamiento de Puçol

108

## 6. Cronograma

| I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  | 2022  |    |    |    | 2023 |    |    |    | 2024 |    |    |    | 2025 |    |    |    |
|--|---|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| Área 1. Acceso al empleo y ocupación   | 1T  | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T |
| Acción 1. Formación específica en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a las personas integrantes del departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Puçol.  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| Acción 2. En caso de empate entre 2 personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en el Ayuntamiento (igualdad en cuanto a mérito, capacidad y currículum), se dará prioridad en la contratación al sexo menos representado en el área para el cual se está reclutando.  | <b>“Entrará en vigor en el momento de aprobación en el Plan de Igualdad.”</b> |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| Acción 3. Introducción de contenidos normativos de igualdad en los temarios a incluir en los procesos de selección que se abran para ocupar puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Puçol.  | <b>“Entrará en vigor en el momento de aprobación en el Plan de Igualdad.”</b> |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| Acción 4. Valoración de la formación en materia de igualdad de las personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en el Ayuntamiento con una puntuación adicional como formación complementaria en los procesos de promoción interna constituyendo un apartado de valoración diferente al del resto de formación. | <b>“Entrará en vigor en el momento de aprobación en el Plan de Igualdad.”</b> |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Acción 5. Fomento de la paridad o equilibrio de sexos en las Comisiones de Valoración de los procesos de selección y contratación.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 6. Valorar la implementación de medidas de acción positiva adicionales en las bolsas de empleo que dependen del Consistorio en aras de mejorar la paridad entre sexos.                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 7. Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo publicadas, así como en las bases de convocatorias de puestos de trabajo que emanen del Ayuntamiento de Puçol. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol   | 2022 |    |    |    | 2023 |    |    |    | 2024 |    |    |    | 2025 |    |    |    |  |  |  |
|---|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|--|--|--|
| Área 2. Conciliación y corresponsabilidad   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T |  |  |  |
| Acción 8. Formación en materia de conciliación, igualdad y corresponsabilidad a toda la plantilla que forma parte del Ayuntamiento de Puçol.  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |  |  |  |
| Acción 9. Recopilación de todas las medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras, tanto las contempladas en la normativa actual como aquellas que se impulsan a iniciativa del Ayuntamiento; para la elaboración de un dossier-resumen de todas ellas de forma sencilla y visual. |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |  |  |  |





| I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol   | 2022  |    |    |    | 2023 |    |    |    | 2024 |    |    |    | 2025 |    |    |    |
|---|---|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
|   | 1T  | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T |
| Implementación.   |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <b>Área 3. Clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina</b>  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 16.</u> Elaboración de una relación de puestos de trabajo (RPT) que permita definir puestos y las tareas que corresponden a cada uno de ellos, teniendo en cuenta la perspectiva de género.   |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 17.</u> Adecuación paulatina de puestos de trabajo y tareas, en función de los resultados obtenidos en la RPT aprobada.   |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 18.</u> Introducción de medidas que permitan una mayor estabilidad en el empleo a través de procesos de promoción interna.  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 19.</u> Favorecer la promoción del sexo menos representado en las áreas para las cuales se abran este tipo de procesos.   |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 20.</u> En caso de empate entre 2 personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en el Ayuntamiento (igualdad en cuanto a mérito, capacidad y currículum), se dará prioridad en la contratación al sexo menos representado en el área para el cual se está reclutando en proceso de promoción interna. |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 21.</u> Valoración de la formación en materia de igualdad de las  | "Entrará en vigor en el momento de aprobación en el |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |





|  |                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en el Ayuntamiento con una puntuación adicional como formación complementaria en los procesos de promoción interna constituyendo un apartado de valoración diferente al del resto de formación.</p> | <b>Plan de Igualdad.”</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><u>Acción 22.</u> Realización de un cuestionario de necesidades formativas a la plantilla con el objetivo de adaptar la formación a los nuevos requisitos y conocimientos que sean requeridos para el desarrollo de tareas en cada área.</p>          |                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><u>Acción 23.</u> Formación en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla que integra el Ayuntamiento de Puçol.</p>   |                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <p><u>Acción 24.</u> Elaboración de un plan de formación propio del Ayuntamiento de Puçol incluyendo los programas formativos que ya se imparten, así como aquellas acciones que surjan fruto del cuestionario de necesidades.</p>                       |                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



| I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol   | 2022 |    |    |    | 2023 |    |    |    | 2024 |    |    |    | 2025 |    |    |    |
|---|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| Área 4. Retribuciones y auditorías salariales   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T |
| <u>Acción 25.</u> Realización de una auditoría retributiva que permita conocer con exactitud la brecha salarial que pudiera existir entre la plantilla municipal.   |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 26.</u> Identificación de factores e indicadores que determinan situaciones de desequilibrio salarial entre las personas trabajadoras.  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 27.</u> Definición del sistema de carrera profesional a percibir dentro de la política retributiva del Ayuntamiento, atendiendo a criterios objetivos y conocidos por toda la plantilla.  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 28.</u> Establecimiento de medidas que permitan la reducción de desequilibrios salariales entre las personas que conforman la plantilla, teniendo en cuenta puestos, categorías, sexo o cualesquiera otros factores que se consideren necesarios para lograr un sistema más equitativo. |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 28 bis.</u> Desarrollar un Reglamento regulador de la productividad, atendiendo a criterios objetivos y conocidos por toda la plantilla.  |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |



| I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol   | 2022  |    |    |    | 2023 |    |    |    | 2024 |    |    |    | 2025 |    |    |    |
|---|---|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
|   | 1T  | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T |
| <b>Área 5. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 29.</u> Introducción de la perspectiva de género como un compromiso expreso dentro de la política de salud y seguridad en el trabajo del Ayuntamiento de Puçol.   | <b>“Entrará en vigor en el momento de aprobación en el Plan de Igualdad.”</b> |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 30.</u> Revisión de la política de prevención de riesgos laborales vigente en el Ayuntamiento de Puçol en aras de dotarla de perspectiva de género.   | <b>“Entrará en vigor en el momento de aprobación en el Plan de Igualdad.”</b> |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 31.</u> Identificación de los riesgos específicos asociados a puestos o áreas de trabajo que se encuentran feminizadas, y cómo determinadas enfermedades inciden más en este sexo.  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 32.</u> Adaptación de aquellos puestos de trabajo que sea necesario con perspectiva de género, a través de una evaluación de riesgos que tenga en cuenta las especificidades, necesidades y características de las personas que los ocupan. |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 33.</u> Encuesta de clima laboral dirigida a la totalidad de la plantilla municipal.  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |





| I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol   | 2022  |    |    |    | 2023 |    |    |    | 2024 |    |    |    | 2025 |    |    |    |
|---|---|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|
| Área 6. Comunicación y lenguaje no sexista  | 1T  | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T |
| <u>Acción 38.</u> Campaña informativa sobre el diseño e implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol, para dar a conocer las medidas que contiene entre la totalidad de la plantilla.                     | <b>“Entrará en vigor en el momento de aprobación en el Plan de Igualdad.”</b> |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 39.</u> Auditoría del lenguaje inclusivo a la totalidad de documentos y comunicaciones que emanan del Ayuntamiento, incluyendo formularios y solicitudes empleadas para la gestión de trámites ciudadanos.                              |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 40.</u> Adaptación de documentos y formularios al lenguaje inclusivo, fruto de los resultados obtenidos a través de la auditoría del lenguaje inclusivo.  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 41.</u> Formación en materia de lenguaje inclusivo a la totalidad de la plantilla; diferenciando por áreas de trabajo y/o gestión en caso de resultar necesario.  |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |
| <u>Acción 42.</u> Diseño y difusión de un decálogo de uso del lenguaje inclusivo y no sexista, visual y sencillo; de fácil acceso y empleo para la totalidad de la plantilla municipal, así como adaptado al ámbito de la administración pública. |   |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |



# **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



Ajuntament  
**Puçol**

*Ayuntamiento de Puçol*

118

## 7. Evaluación y seguimiento

### **El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol conlleva un período de implementación de 4 años, de 2022 a 2025**

Primer año de implementación: de enero a diciembre de 2022

Segundo año de implementación: de enero a diciembre de 2023

Tercer año de implementación: de enero a diciembre de 2024

Cuarto año de implementación: de enero a diciembre de 2025

La consecución de los objetivos generales y específicos establecidos en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol requiere de una labor de seguimiento de cumplimiento del Plan a lo largo de toda su vigencia. Para ello es necesario medir la medida en la cual se van consiguiendo los objetivos en base a diferentes indicadores en materia de igualdad.

Durante el periodo de implementación del Plan, de 4 años, se realizarán informes de seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas, encaminados a medir el impacto logrado por cada acción y si ésta ha contribuido al avance en la consecución de los objetivos marcados. De esta forma, se podrá medir el impacto real que el Plan de Igualdad está teniendo en la plantilla y las políticas de gestión de personas implementadas.

### **Procedimiento para la realización de los informes de seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol 2022-2025.**

A la finalización de cada año de implementación del Plan de Igualdad se elaborará un informe que recopilará las acciones que se han ejecutado dentro de este periodo, así como los avances logrados en los diferentes objetivos marcados.

Informes de seguimiento anuales del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol 2022-2025

Primer informe de seguimiento: enero de 2023

Segundo informe de seguimiento: enero de 2024

Tercer informe de seguimiento: enero de 2025



Cuarto informe de seguimiento: enero de 2026

Los informes de evaluación contemplarán:

### **1. Acciones ejecutadas en el año inmediatamente anterior**

Se evaluarán las acciones realizadas íntegramente teniendo en cuenta los siguientes criterios de evaluación:

- La eficacia de la acción.
- El impacto de la acción.
- La metodología de la acción.
- Los recursos humanos y materiales empleados.
- La temporalización de la acción.

### **2. Objetivos logrados**

Se evaluará el logro de cada objetivo general y específico enmarcado en la acción, centrándose ésta tanto en la eficiencia de la acción como del impacto, tomando como referencia los criterios de los resultados obtenidos.

Con la realización de estos informes se conocerá la eficacia de las acciones realizadas y si se ha alcanzado el nivel de impacto esperado, así como el grado de cumplimiento los objetivos marcados en el Plan.

En el caso de que los informes no resulten positivos, o todo lo satisfactorios que se espera, se planteará una reformulación y revisión de las acciones siguientes que se vayan a implementar; se trata de un Plan vivo que contempla la posibilidad de ser modificado a través del consenso en la consecución de un Plan que satisfaga las necesidades de la plantilla en cada momento.

La Comisión de igualdad del Ayuntamiento de Puçol será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan, recabando para ello los informes que se precisen de los diferentes Servicios municipales.

Para ello, se reunirá en sesión con carácter ordinario una vez al semestre (preferentemente los meses de enero y julio)





### 3. Indicadores de seguimiento

| ÁREA  | INDICADORES   |
|---|---|
| Acceso a la ocupación y contratación                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Evolución anual de la contratación por sexo.</li> <li>-Resultado de la auditoría retributiva en la publicidad de ofertas de empleo.</li> <li>-Composición por sexo de las Comisiones de Valoración.</li> <li>-Número de personas que reciben formación.</li> </ul>                                  |
| Conciliación y corresponsabilidad   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de personas que reciben formación.</li> <li>-Materiales elaborados y difundidos, así como los canales empleados.</li> <li>-Resultados del cuestionario de necesidades.</li> <li>-Nuevas medidas de conciliación introducidas.</li> <li>-Número de consultas recibidas.</li> </ul>            |
| Clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Evolución de la distribución de la plantilla por sexo.</li> <li>-Evolución de la promoción interna por sexo.</li> <li>-Relación de puestos de trabajo aprobada.</li> <li>-Evolución de la plantilla según tipo de contratación.</li> <li>-Plan de formación implementado.</li> </ul>                |
| Retribuciones y auditorías salariales                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Datos obtenidos a través de la auditoría retributiva.</li> <li>-Evolución de la brecha salarial.</li> </ul>   |
| Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo           | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Nuevos riesgos identificados con perspectiva de género.</li> <li>-Resultados de la encuesta de clima laboral.</li> <li>-Modificaciones realizadas en el protocolo de prevención el acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>-Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul> |
| Comunicación y lenguaje no sexista  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de personas que reciben</li> </ul>   |



|  |   |
|--|---|
|  | formación.<br>-Resultados de la auditoría del lenguaje inclusivo. |
|--|---|

Los indicadores definidos en la tabla adjunta podrán ser ampliados y/o modificados en función de la evolución de la implementación del Plan y los sucesivos informes realizados durante el periodo de vigencia del Plan.

### Procedimiento para la realización del informe de evaluación final del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol 2022-2025.

Finalizado el periodo de cuatro años de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol 2022-2025, se elaborará el informe de evaluación final, constituyendo su base los informes de seguimiento del Plan definidos en el apartado anterior.

La finalidad del documento es identificar los efectos que el Plan ha podido generar en la plantilla, identificando el grado de cumplimiento de los objetivos y evaluando el grado de eficiencia, eficacia e impacto del Plan.

Dicho informe recogerá el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, así como las principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades a las que se han enfrentado el Ayuntamiento en cuanto a políticas de igualdad dirigidas a la plantilla.

La evaluación del Plan de Igualdad perseguirá una serie de objetivos:

- Medir el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad.
- Evaluar el impacto de las medidas implementadas en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas.
- Facilitar la toma de decisiones enfocadas hacia el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol.

En cuanto a los **objetivos**, los indicadores a tener en cuenta para la evaluación final de la iniciativa son los siguientes:

- Consecución de los diferentes objetivos.
- Eficacia y eficiencia del Plan de Igualdad.
- Agentes sociales involucrados en el desarrollo del Plan.



Referido a las **acciones**, las variables que se emplearán para elaborar el informe serán las que a continuación se detallan:

- Impacto de las diferentes acciones.
- Calidad de las acciones implementadas.
- Eficacia y eficiencia de las acciones.
- Transversalidad de las acciones.

Respecto al **impacto**, los indicadores que el equipo redactor tomará en consideración son los siguientes:

- Impacto del Plan en la plantilla municipal: medición de los cambios acaecidos tras la implementación del I Plan de Igualdad.
- Factores externos que han favorecido la implementación del Plan de Igualdad.
- Factores externos que han dificultado la implementación del Plan de Igualdad.

Relacionado con la **sostenibilidad**, el criterio a valorar será el que se recoge a continuación:

- Viabilidad de los objetivos del Plan de Igualdad una vez terminada su implementación.

Por último, se elaborarán **propuestas de mejora** que serán recogidas en futuros planes de igualdad:

- Propuestas de mejora en objetivos.
- Propuestas de mejora en las acciones.
- Propuestas de mejora en la metodología.
- Propuestas de mejora en la accesibilidad de las acciones a la población meta.



# ANEXO

**I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Puçol  
2022 - 2025**



## 8. Anexo

---

ANEXO I. Personas participantes en el diagnóstico cualitativo.

### Entrevistas en profundidad

Día 21 de julio de 2021

- Eva María Montes. Administrativa.
- Eugenia Fajardo. Agente de Policía Local.
- Pilar Esteve. Arquitecta técnica.
- Aurora Majuelos. Técnica de recursos humanos.
- Aida Castell. Agente de Policía Local.
- Manuel Claramunt. Interventor.
- José Vicente. Brigada

### Focus groups

Día 21 de julio de 2021 (de 12:00 a 13:30 horas)

- Juan Carlos Martín-Sanz. Secretario General.
- Amparo Ferrer. Técnica medio Servicios Sociales.
- Esperanza Abril. Técnica de administración general en Urbanismo.
- Francisco Vicente. Inspector de Policía Local.
- José M<sup>a</sup> García. Técnico medio de gestión cultural.

Día 22 de julio de 2021 (de 9:00 a 10:30 horas)

- José Manuel Fas. Supervisor de limpieza viaria.
- Inmaculada Asensi. Limpiadora.
- María Suárez. Peona de cometidos varios; actualmente en funciones de conserje.
- Justa Camacho. Limpiadora.

Día 22 de julio de 2021 (de 10:30 a 12:00 horas)

- Lidia Gallardo. Administrativa de secretaría.
- Antonia Ruiz. Administrativa de la Oficina de Atención al Ciudadano.



- Belén Cardona. Auxiliar Negociado de Multas.
- José Ramón López. Auxiliar de Recaudación-Tesorería.
- Adrián Cozma. Técnico auxiliar Informático de Gestión.

Día 27 de julio de 2021

- Francisco Vicente. Inspector de Policía Local.
- Aida Castell. Agente de Policía Local.
- Begoña Espinosa de los Monteros. Agente de Policía Local.
- Carlos Murgui. Agente de Policía local.





Ajuntament  
**Puçol**