



**II PLAN INTERNO  
DE IGUALDAD**  
AYUNTAMIENTO DE  
LA NUCÍA  
**2023-2026**



AJUNTAMENT de LA NUCIA  
Regidoria d'Igualtat i Polítiques Inclusives



## Índice

DECLARACIÓN DE COMPROMISO.....	2
A. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO. ....	4
B. RESUMEN EVALUACIÓN TÉCNICA: I PIO INTERNO 2018-2022. ....	9
C. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	17
D. PRINCIPIOS DEL PLAN .....	29
E. OBJETIVOS DEL PLAN.....	30
F. PRESUPUESTO, RECURSOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.	31
G. PLAN DE ACCIONES PREVISTAS .....	31
H. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD .....	36
I. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	38



## DECLARACIÓN DE COMPROMISO

El Ayuntamiento de La Nucía junto a la Representación Sindical de la plantilla declaran su compromiso en el impulso, fomento y desarrollo de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de nuestra organización; garantizando la no discriminación por razón de sexo, ya sea de manera directa o indirecta y estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La aprobación del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de La Nucía 2023-2027 garantiza el compromiso de trabajo continuado en nuestra corporación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de los recursos humanos.

Este compromiso abarca desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación corresponsable.

Respecto a la comunicación, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la corporación municipal acorde con estos principios, tanto de manera interna como externa.

Se trabajará en consolidar aquellas medidas ya puestas en marcha en el I Plan Interno de Igualdad 2018-2022 añadiendo aquellas nuevas que se ajusten a los cambios normativos recientes e igualmente permitan un avance y mejora en la consecución de una igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres en nuestra plantilla; arbitrándose para tal efecto los correspondientes y oportunos sistemas de seguimiento.

Para la consecución de estos propósitos se contará con la representación legal de la plantilla en todas las fases de implementación del Plan.



De esta manera y con la aprobación en Pleno Municipal del presente compromiso, desde todas las áreas de gestión de la corporación municipal asumimos la obligación de:

- 1.- Integrar el principio de igualdad como principio básico de actuación en todos los ámbitos de gestión de la Corporación.
- 2.- Eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- 3.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- 4.- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 5.- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, así como en los de selección y valoración.
- 7.- Garantizar la implementación efectiva de medidas de protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo o el acoso por razón de identidad y expresión de género.
- 8.- Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente tanto en las comunicaciones internas como externas y del mismo modo, velar por un uso no sexista de las imágenes.



## A. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO.

La IV Conferencia de la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, produjo un avance sin precedentes para las mujeres; la comunidad internacional tomó definitiva conciencia de que la sociedad del futuro y el pleno desarrollo económico y social no se producirán sin contar con la participación plena de las mujeres.

De esta manera, se enfatizó en la necesidad de considerar el cambio de situación de las mujeres como un objetivo en el que debe implicarse la sociedad en su conjunto y por ello no puede ser tratado de manera sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales.

De igual manera, la igualdad entre mujeres y hombres se reconoce como principio universal en diferentes textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1983 por España.

Se articula como principio fundamental en la Unión Europea, considerando la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Así es desde la entrada en vigor de diversos tratados como el de Ámsterdam y el de Lisboa que reconocen el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En este ámbito comunitario destacan también diferentes documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.

La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

La Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo.

La Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.



La Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010. por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental y se deroga la Directiva 96/34/CE.

La Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010.

II Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020.

Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019.

Plan de Acción en materia de género 2016-2020.

Agenda Objetivos Desarrollo Sostenible 2030: ODS 5.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: Nº.100 sobre igualdad de remuneración (1951); Nº.111 sobre la discriminación en el empleo (1958); Nº.156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y Nº.183 sobre la protección de la maternidad (2000); Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

### **Normativa Estatal.**

La Constitución española de 1978 reconoce en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la obligación de los poderes públicos, artículo 9.2, de promover la igualdad real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrolla el marco normativo para la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y la puesta en marcha de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, con el fin de combatir toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, tanto en la administración pública como en la empresa privada.

En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

La consecución de estas medidas queda condicionada al desarrollo de instrumentos metodológicos concretos, los Planes de Igualdad de Oportunidades, definidos en diversos artículos, a saber:

Art.45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.



Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Art.47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Como complemento esencial a esta ley encontramos:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art.1. Objeto, Fundamentos de actuación b y d.

Art.14. Derechos Individuales, epígrafes c, h, i, j.

Artr.48. Permisos de los Funcionarios Públicos, epígrafes f, g, h, i, j.

Art. 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Art. 53. Principios Éticos, epígrafe 4.

Art. 82. Movilidad por razón de violencia de género.

Art. 89. Excedencia.

Real Decreto Legislativo 5/20015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público. (Disposición Adicional Séptima. Planes de Igualdad).

Real Decreto Legislativo 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.



Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

### **Normativa Autonómica.**

La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres establece en su Preámbulo que las administraciones públicas deberán impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al más alto nivel de responsabilidad, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la «transversalidad del género» dentro de cada departamento administrativo, facilitando la formación adecuada a responsables políticos y al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, de tal forma que se garantice la calidad de toda política o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.

Al mismo tiempo, en su TÍTULO III- Igualdad y Administración Pública establece los ámbitos y procedimientos fundamentales en los que incorporar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las administraciones públicas valencianas:

Art. 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

Art. 45. Igualdad en la promoción interna.

Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

Art. 47. Acoso sexual.

Art. 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.

Art. 66. Derechos Individuales, epígrafes c, h, i, j, k.

Art.69. Permisos. Apartado 1, epígrafes b, c, d. / Apartado 3, epígrafes a, b, c, d.

Art. 87. Principios de Actuación, epígrafe 4.

Art. 109. Traslado por violencia de género.

Art. 114. Promoción profesional del personal funcionario de carrera. Concepto y Principios.

Art. 130. Excedencia Voluntaria por cuidado de familiares.





Art. 131. Excedencia Voluntaria por razón de violencia de género.

Disposición Adicional Octava. Violencia de Género.

Disposición Adicional Undécima. Planes de Igualdad.

Disposición Transitoria Sexta. Ampliación del Permiso de Paternidad.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Art.19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat.

Capítulo I. De la prevención de la violencia sobre la mujer.

Sección Tercera: Medidas de prevención en el ámbito laboral (Art. 28-30).

Capítulo II. Medidas de sensibilización. (Art. 31-35).

El diseño y redacción del presente Plan de Igualdad se enmarca dentro de las líneas estratégicas de actuación establecidas en el III Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, aprobado el 5 de agosto de 2022 2017-2020 y del mismo modo, por las recogidas en el informe “Libro violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana”, elaborado en febrero de 2017 por la Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.



## **B. RESUMEN EVALUACIÓN TÉCNICA: I PIO INTERNO 2018-2022.**<sup>1</sup>

Todo Plan de Igualdad representa una línea de actuación estratégica orientada a alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; una actuación coordinada con el fin de reforzar, consolidar y anclar las políticas de igualdad en el seno de toda organización.

En el año 2018 el Ayuntamiento de La Nucía a través de su Concejalía de Igualdad impulsó la puesta en marcha de su I Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres, de aplicación a la totalidad de su plantilla y con vigencia hasta 2022. La eficacia, continuidad y validez de este proyecto requiere de la evaluación en profundidad de las medidas impulsadas, las acciones implementadas y las estrategias desarrolladas.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres, hace referencia al seguimiento de los Planes de Igualdad como una parte fundamental de éstos, haciendo hincapié en la necesidad de elaborar criterios y plazos de revisión que garanticen una valoración crítica y objetiva de las medidas implantadas y su eficacia. El proceso de evaluación es la fase que vincula la finalización de un Plan con la puesta en marcha del siguiente; no sólo permite determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos diseñados inicialmente, sino identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

De esta manera, los resultados obtenidos en el proceso de evaluación permitirán extraer una batería de datos que apoye el proceso de toma de decisiones no sólo en relación con el II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades para nuestra plantilla, sino con el propio funcionamiento interno y gestión de los recursos humanos.

El objetivo de la presente evaluación es, por tanto, el de ajustar y corregir aquellas estrategias planteadas inicialmente que así lo requieran e, igualmente, incidir y consolidar las medidas implementadas con mayor tasa de éxito. Supone en sí misma, la primera fase con la que se inicia el proceso de diagnóstico, diseño e implementación del que será nuestro próximo II PIO Interno.

La presente evaluación basa su metodología en la explotación de indicadores de resultado y datos estadísticos relativos a las medidas planteadas en el marco del I PIO Interno y, del mismo modo, en el análisis cualitativo en relación a la implementación de las mismas.

---

<sup>1</sup> La Evaluación del I Plan Interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de La Nucía 2018-2022 se ha confeccionado en el marco de elaboración del II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades 2023-2026 desarrollado bajo la dirección técnica de Caridad Rodríguez Muñoz, Red Valenciana de Agentes de Igualdad.



En este sentido, el análisis de todos los ejes de actuación previstos en el I PIO y los datos de evaluación relativos a su implementación suponen, en tanto proceso, un espacio para el aprendizaje y el conocimiento.

Las conclusiones extraídas de esta primera experiencia asientan la base prescriptiva para la puesta en marcha del II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de La Nucía, contexto de la presente evaluación.

## **EJES DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DEL I PIO INTERNO 2018-2022**

### **EJE DE ACTUACIÓN Nº1: Integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público.**

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección evitando posibles discriminaciones.
- 1.2. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de ofertas de empleo.
- 1.3. Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección.
- 1.4. Garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos equivalentes.
- 1.5. Fomentar el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos sectores subrepresentados.

### **EJE DE ACTUACIÓN Nº2:**

#### **2.A. Mejora de la igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas y empleados del sector público.**

- 2.1. Uso de lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- 2.2. Establecer criterios objetivos para los ascensos y promoción en todos los grupos profesionales.

#### **2.B. Riesgos laborales y salud laboral.**

- 2.3. Incluir la perspectiva de género en el PRL.
- 2.4. Sensibilizar e Informar en materia de Salud Laboral de las mujeres.



**EJE DE ACTUACIÓN Nº3: Formación, información y sensibilización como elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad.**

- 3.1. Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla.
- 3.2. Implicar a la plantilla en la importancia de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- 3.3. Incluir la perspectiva de género en el plan de acción formativa.
- 3.4. Formar en Igualdad de Oportunidades.

**EJE DE ACTUACIÓN Nº4: Conciliación y corresponsabilidad**

- 4.1. Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.
- 4.2. Sensibilizar en la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, su influencia y repercusión en el ámbito laboral.

**EJE DE ACTUACIÓN Nº5: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- 5.1. Definir un protocolo de prevención y denuncia frente al acoso sexual y por razón de sexo.

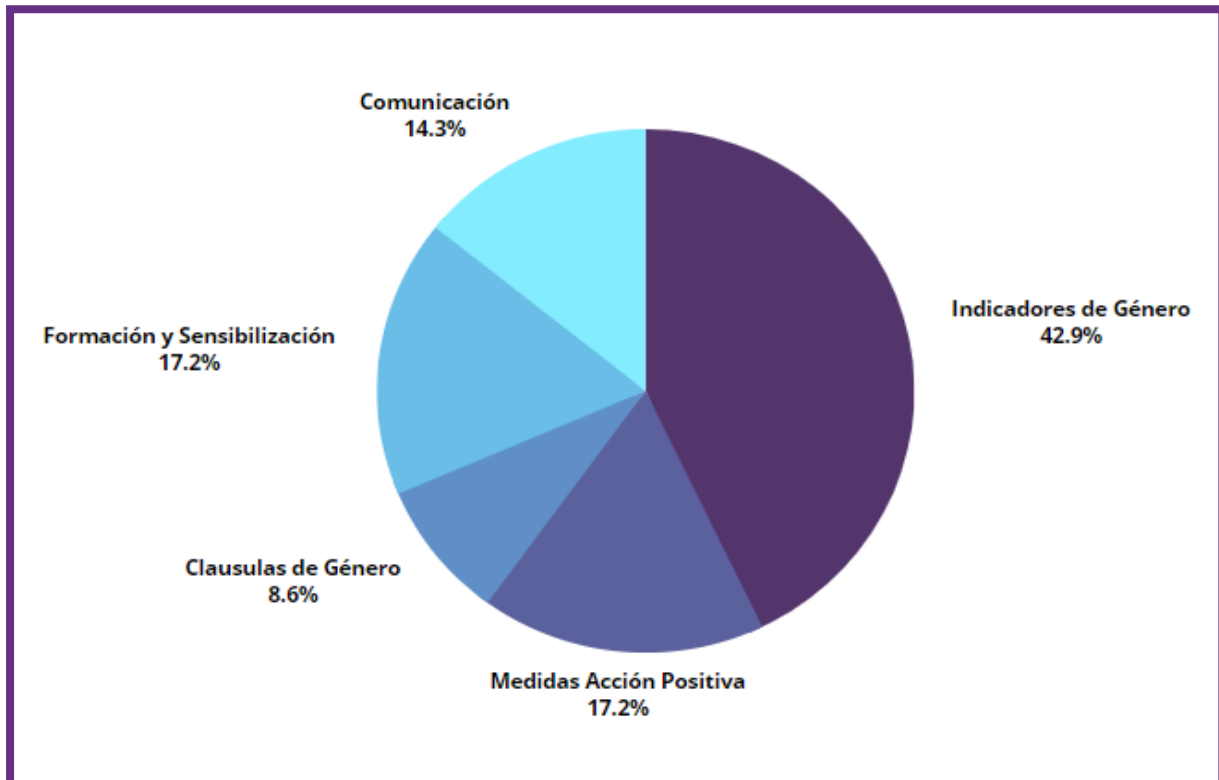
**EJE DE ACTUACIÓN Nº6: Comunicación, responsabilidad social y gobernanza con perspectiva de género.**

- 6.1. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa, de la corporación.
- 6.2. Proteger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- 6.3. Incluir el compromiso con la Igualdad de Oportunidades en el ámbito de acción de RSC de la entidad.
- 6.4. Gobernanza basada en el nivel de rendición de cuentas, transparencia, inclusión y sensibilidad con la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

## MEDIDAS PROPUESTAS I PIO INTERNO SEGÚN TIPOLOGÍA

El primer Plan Interno contemplaba un total de 31 medidas: 7 para el primer eje de intervención, 5 para el segundo, 5 para el tercero, 8 para el cuarto, 1 para el quinto y 5 para el sexto.

Según su tipología podemos diferenciar: Estandarización de Indicadores de género, Medidas de acción positiva, Clausulas de Género, Comunicación, Formación y



### REPRESENTACIÓN DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPOLOGÍAS EN EL CONJUNTO TOTAL

Como muestra el gráfico, la estrategia planteada para el periodo de vigencia del I PIO Interno fijó sus objetivos en generar una nueva cultura y estructura de gestión comprometida con la transversalización de la perspectiva de género poniendo el foco en la importancia de la formación, la sensibilización, el establecimiento de indicadores de género y la implementación de medidas de acción positiva que equilibraran los desequilibrios de partida entre mujeres y hombres. En menor medida, centró su atención en el ámbito de las comunicaciones, tanto internas como externas, y la utilización del lenguaje; e igualmente, contempló la necesidad de incluir cláusulas específicas que evidenciaran el compromiso de la entidad con la igualdad.



El documento pretendía ser la guía para el trabajo y la acción coordinada durante los cuatro años de vigencia del Plan, apostando por generar conocimiento desde la perspectiva de género sobre la realidad de la plantilla, visibilizando aquellas potenciales esferas donde podían darse situaciones de desigualdad y resaltando la importancia de la formación y no sólo la sensibilización como única vía para garantizar un verdadero cambio en la mentalidad y la estructura organizativa.

## IMPLEMENTACIÓN

Se analiza a continuación la acción global realizada durante los cuatro años de vigencia del I Plan Interno de Igualdad prestando atención a los principales elementos que fueron definidos en su diseño: el presupuesto y el personal adscrito al proyecto, las acciones realizadas y su tipología, el cumplimiento de las medidas y el equilibrio de las áreas estratégicas; así como el papel de la Comisión de Igualdad.

La explotación de los datos cuantitativos obtenidos para la constatación de los niveles de cumplimiento e implementación se combinarán con un análisis cualitativo del recorrido de las medidas y acciones desarrolladas.

### Recorrido

El I PIO Interno fue aprobado y registrado en el año 2018 no obstante, en su segundo año de vigencia el Plan fue modificado y adaptado a la normativa vigente. Se sistematizaron los datos brutos presentados inicialmente y se incluyó un diagnóstico organizacional con perspectiva de género, se diseñaron diferentes ejes de actuación incluyendo objetivos generales y específicos, así como medidas concretas e indicadores de seguimiento para cada una de las áreas de intervención. Por último, se definió una metodología de evaluación tanto intermedia como final para garantizar el correcto seguimiento y se asignó un presupuesto.

Esta modificación fue aprobada por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de La Nucía, en sesión ordinaria de 24 de mayo de 2019, siendo publicado el nuevo texto en el apartado "normativa" sección "otras disposiciones" del portal de transparencia:

<https://lanucia.sedelectronica.es/transparency/543e5758-c57a-4527-8dc5-94bb115a85fd/>

Esta modificación se vincula a la incorporación de la figura de agente de la igualdad (Red Valenciana de Igualdad- GVA-) en febrero de 2019 y supuso un salto cualitativo en su puesta en marcha de manera real y efectiva.



## Presupuesto y personal

El presupuesto asignado en la modificación del texto inicial fue de 1000 € (a consignar anualmente en la partida presupuestaria de la Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas).

El personal asignado al seguimiento e implementación del I PIO Interno remite exclusivamente al personal técnico del área de Igualdad (1 persona).

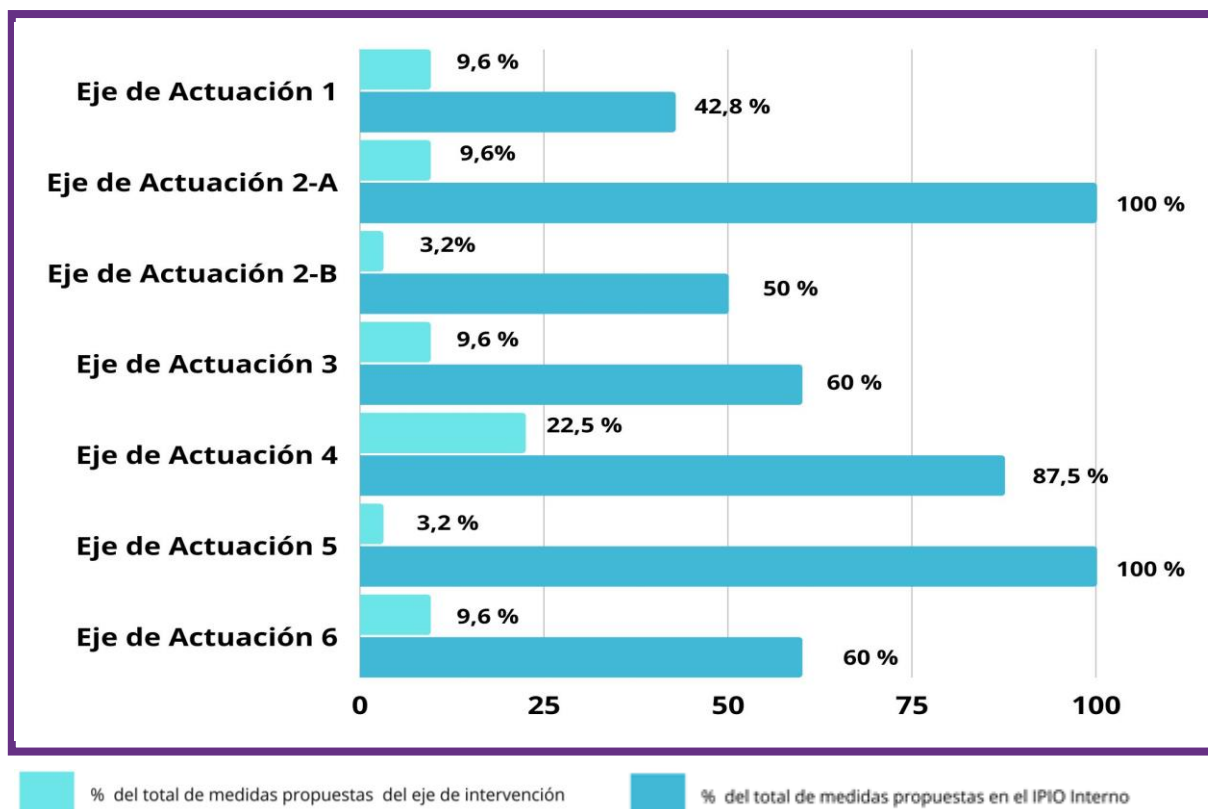
## Acciones Implementadas

El número de acciones totales que se han desarrollado durante los 4 años del I PIO Interno ha sido de 21 con una distribución dispar en el tiempo. Cabe recordar, antes de proseguir con el análisis, el impacto que supuso la pandemia por COVID-19 especialmente en el ámbito laboral y en el funcionamiento normal de las administraciones locales. Sin esta situación extraordinaria, el número final de acciones llevadas a cabo hubiera sido mayor y habría existido un mayor equilibrio temporal en su implementación.

## Número de medidas previstas y desarrolladas del I PIO Interno por áreas

ÁREA DE INTERVENCIÓN	Nº MEDIDAS PREVISTAS	Nº MEDIDAS IMPLEMENTADAS
EJE DE ACTUACIÓN 1: Integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público.	7	3
EJE DE ACTUACIÓN 2-A: Mejora de la igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional de las empleadas y empleados del sector público.	3	3
EJE DE ACTUACIÓN 2-B: Riesgos laborales y salud laboral.	2	1
EJE DE ACTUACIÓN 3: Formación, información y sensibilización como elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad.	5	3
EJE DE ACTUACIÓN 4: Conciliación y corresponsabilidad.	8	7
EJE DE ACTUACIÓN 5: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	1	1
EJE DE ACTUACIÓN 6: Comunicación, responsabilidad social y gobernanza con perspectiva de género.	5	3

### Grado de cumplimiento de las medidas previstas por áreas (%)



Las acciones realizadas en el marco del I PIO Interno han supuesto el 67.7% de las medidas propuestas en el documento inicial, aunque el análisis detallado tanto a nivel cuantitativo como cualitativo han evidenciado que muchas de las medidas puestas en marcha no se han realizado en su totalidad. Con disparidad de porcentajes a este respecto es fundamental tener en cuenta los factores que han llevado a no completar estas acciones al 100%.

Los principales obstáculos se han encontrado en la disponibilidad y voluntad de la plantilla para la realización de formación específica en materia de igualdad, en la utilización efectiva y generalizada de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas y en el establecimiento de procesos de recogida de información cuantitativa desagregada por sexos que permita hacer un seguimiento sistematizado en materia de igualdad de manera continuada. Atendiendo a la normativa vigente uno de los ejes prioritarios de intervención es el relativo al de registro salarial e igualdad retributiva, ninguno de estos dos apartados cuenta con ningún tipo de medida implementada al respecto, lo que supone un obstáculo para remover las situaciones de desigualdad que desfavorecen a las mujeres de la plantilla y que fueron detectadas en el diagnóstico inicial del I PIO Interno.





Todas estas limitaciones detectadas hacen referencia a ejes estratégicos que basaban sus objetivos en alcanzar una cultura de gestión de recursos humanos con perspectiva de género capaz de detectar y remover cualquier tipo de discriminación y desigualdad por razón de sexo, así como incidir en el conjunto de la plantilla de la entidad en lo que refiere a un compromiso real y efectivo con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esto no significa una evaluación ni negativa ni positiva, tan sólo evidencia los puntos fuertes y, a su vez, las debilidades detectadas tanto en la política interna en materia de igualdad como en lo referido al nivel de sensibilización y compromiso de la plantilla.

Los datos obtenidos en el proceso de evaluación del I PIO 2018-2022 constituyen la base estratégica sobre la que diseñar una nueva planificación que permita alcanzar los objetivos planteados a medio y largo plazo, poniendo el foco en las debilidades y amenazas detectadas e igualmente, potenciando aquellos espacios y áreas que han obtenido mejores resultados y que servirán para impulsar la estrategia del II Plan de Igualdad Interno para la plantilla del Ayuntamiento de La Nucía.



## C. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL:</b>	Ayuntamiento de La Nucía.
<b>FORMA JURÍDICA:</b>	Administración Pública.
<b>TELÉFONO</b>	96/ 587 07 00
<b>DIRECCIÓN:</b>	Plaça Major, 1. 03530, La Nucía – Alicante.
<b>PÁGINA WEB:</b>	www.lanucia.es
<b>CORREO ELECTRÓNICO:</b>	info@lanucia.es
<b>MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:</b>	Prestación de servicios públicos y gestión municipal.
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL (VISIÓN Y VALORES -RSC):</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Servir a los intereses de la ciudadanía con eficiencia.</li><li>- Atender las necesidades generales objeto de los servicios públicos.</li><li>-Mejorar la comunicación entre la Administración Pública y la ciudadanía.</li><li>-Transparencia en la gestión pública y fomento de la participación ciudadana en la política municipal.</li></ul>

El presente diagnóstico recoge de manera sistematizada todos los datos extraídos de la evaluación inicial y presenta una cartografía detallada de la situación actual de la empresa en relación a las necesidades y carencias que han sido observadas de manera específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este informe, desarrollado desde la perspectiva de género, supondrá el eje vertebrador del futuro plan de igualdad a realizar, por lo que se recomienda el análisis crítico y el debate interno de todas sus conclusiones para poder consensuar todas aquellas propuestas que se presentan.

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.<sup>2</sup>

Para la redacción del II Plan Interno de Igualdad para la plantilla del Ayuntamiento de La Nucía han sido considerados los datos extraídos del diagnóstico organizacional elaborado por la Comisión de Igualdad durante el ejercicio 2022. Con esta información se ha trazado una cartografía que permita evaluar la evolución y la situación actual de la entidad en relación a las debilidades y desequilibrios detectados, así como aquellos puntos fuertes que deben ser tenidos en cuenta como referencia para seguir avanzando de manera específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

---

<sup>2</sup> La totalidad del Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género: datos, tablas de valores y análisis detallados pueden ser consultados con el resto de materiales anexos.



Dicho informe, desarrollado desde la perspectiva de género, constituye el mapa imprescindible desde el que definir las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones que habrán de llevarse a cabo. La selección y definición de variables (y de manera más relevante la variable sexo) resultan fundamentales para dar respuesta a las hipótesis y establecer un análisis estadístico con perspectiva de género.

La primera fase del Diagnóstico ha consistido, por un lado, en la recogida de datos relativos a la Organización y su plantilla, estableciendo indicadores objetivos y concretos relativos a:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones.
- Bajas laborales y excedencias.

Y, por otro lado, en el desarrollo de un cuestionario cualitativo que permitiera conocer la opinión de la plantilla en relación a la materia planteada.

No obstante, los datos recogidos en el último informe (2021-2022) no han llegado a ser tan detallados como cabría esperar y de igual manera, del total de la plantilla del Ayuntamiento, sólo un **27,1 %** ha participado de la evaluación cualitativa. En referencia a estos últimos datos, sólo puede extraerse una visión en conjunto del total de las personas participantes desagregando por sexo los cuestionarios anónimos para poder evaluar de manera diferenciada las opiniones y el grado de participación de hombres y de mujeres.

Por todo lo mencionado anteriormente, uno de los retos y requisitos fundamentales para el éxito en la implementación del II PIO consistirá en obtener una batería de datos estadísticos desagregados por sexo más amplia que permita ver la evolución de la entidad en materia de igualdad de oportunidades durante el periodo de vigencia del PIO y alcanzar una mayor implicación por parte de la plantilla a la hora de aportar datos cualitativos que permitan su evaluación.



## Investigación Cuantitativa y Cualitativa: Análisis de Resultados con Perspectiva de Género.

### 1. Características de la Plantilla.

La plantilla del Ayuntamiento de La Nucía está formada por un total de 349 personas: 160 mujeres (46 % respecto al total) y 189 hombres (54% respecto al total), lo que supone de entrada una plantilla bastante equilibrada atendiendo a la consideración general de representación equilibrada entre géneros del 40-60% que se establece a nivel normativo. Nótese que, en relación a los datos obtenidos en el primer diagnóstico en 2018, donde el número de hombres en plantilla prácticamente duplicaba al de mujeres; (33,54 % frente a 66,46 %) la corrección ha sido bastante significativa.

Las franjas mayoritarias de edad tanto en el caso de mujeres como de hombres están entre 40-49 años y de 50 años en adelante; no obstante, este hecho no parece estar relacionado directamente con la antigüedad en la Organización ya que el personal mayoritario en plantilla es eventual.

Se observa cierta segregación horizontal en algunas de las categorías profesionales, alguno de los casos más notables se ve reflejado en la categoría A2 (5,44 % mujeres frente a 2,57 % hombres) o en la categoría C2 (4,87 % mujeres frente a 3,72 % hombres) ambas claramente feminizadas y en contraposición la categoría C1 altamente masculinizada (8,02 % hombres frente a 5,73 % mujeres).

Estos desequilibrios estructurales suelen venir determinados por la división sexual del trabajo y las diferentes valoraciones que se hacen de los trabajos hechos por las mujeres y por los hombres (generalizadas a nivel social) y que repercuten en la propia valoración de la organización: unas áreas son más importantes que otras, aceptación de roles de género, feminización/ masculinización de áreas y puestos de trabajo, etc.

Sí es posible afirmar cierta discriminación vertical a tener en cuenta dentro de las jerarquías profesionales ya que como se observa, el porcentaje de hombres en la categoría más alta es sensiblemente superior al de mujeres. Como muestra destacar las 6 mujeres frente a 10 hombres de la categoría A1 y la alta concentración de mujeres de la plantilla en la categoría más baja. De igual modo, el cuestionario cualitativo refleja para estos ítems que la plantilla valora en un alto porcentaje que sí existen grupos/categorías profesionales masculinizados y feminizados a la vez que departamentos o secciones dentro de las mismas categorías con un número muy superior de hombres que de mujeres o viceversa.



## PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN (ART. 46. 2.a. LOI y ART.3.4.1 Decreto 133/2007 GVA)

### Selección de personal

La selección tanto de personal funcionario como laboral por parte del Ayuntamiento de La Nucía se rige por los principios de mérito y capacidad, igualdad y publicidad según estipula la Constitución española atendiendo al derecho de la ciudadanía a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos. De esta manera y en base a los preceptos constitucionales de acceso al empleo público, el Ayuntamiento de La Nucía implementa un sistema de acceso y procedimiento selectivo basado en:

Publicidad de las convocatorias y de sus bases; Transparencia; Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

### Análisis Modalidad Contractual

TABLA 1

<b>% DEL TOTAL PLANTILLA</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
COLABORACIÓN SOCIAL	3,15 %	10,31 %
CONTRATOS TEMPORALES	19,48 %	13,18 %
FUNCIONARIOS INTERINOS NUEVO INGRESO	2,29 %	2,00 %
FUNCIONARIOS NUEVO INGRESO	0 %	0,28 %
PERSONAL LABORAL FIJO	0 %	2,57 %
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	1,43 %	4,58 %
PERSONAL EVENTUAL GABINETE	0 %	0,57 %
CARGOS ELECTOS	1,14 %	2,29 %



TABLA 2

% POR TIPO DE CONTRATO	Nº TOTAL PERSONAS	MUJERES	HOMBRES
COLABORACIÓN SOCIAL	47	23 %	77 %
CONTRATOS TEMPORALES	114	60 %	40 %
FUNCIONARIOS INTERINOS NUEVO INGRESO	15	53 %	47 %
FUNCIONARIOS NUEVO INGRESO	1	0 %	100 %
PERSONAL LABORAL FIJO	9	0 %	100 %
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	21	24 %	76 %
PERSONAL EVENTUAL GABINETE	2	0 %	100 %
CARGOS ELECTOS	12	33 %	67 %

TABLA 3

% TOTAL MUJERES PLANTILLA			
COLABORACIÓN SOCIAL	CONTRATOS TEMPORALES	FUNCIONARIOS INTERINOS	FUNCIONARIOS
11.46 %	70.84 %	8.34 %	0 %
PERSONAL LABORAL FIJO	PERSONAL LABORAL TEMPORAL	PERSONAL EVENTUAL GABINETE	CARGOS ELECTOS
0 %	5.20 %	0 %	4.16 %

TABLA 4

% TOTAL HOMBRES PLANTILLA			
COLABORACIÓN SOCIAL	CONTRATOS TEMPORALES	FUNCIONARIOS INTERINOS	FUNCIONARIOS
28.8 %	36.8 %	5.60 %	0.8 %
PERSONAL LABORAL FIJO	PERSONAL LABORAL TEMPORAL	PERSONAL EVENTUAL GABINETE	CARGOS ELECTOS
7.2 %	12.8 %	1.6 %	6.4 %



Las modalidades contractuales mayoritarias son: Contratación Temporal, Colaboración Social y Personal Laboral Temporal, lo que hace extensible la temporalidad a la mayoría de la plantilla.

Los datos reflejan índices significativos para afirmar que las mujeres tienen peores condiciones laborales respecto de los hombres de la plantilla ya que se concentran en las categorías temporales siendo que no existe presencia de mujeres en las categorías laborales fijas o indefinidas.

La elaboración de la RPT (con aprobación prevista en enero de 2023) viene a corregir en parte esta situación de temporalidad característica, consolidando las plazas de empleo público ya existente y añadiendo otras de nueva creación.

De igual manera, la realización de formación específica en materia de igualdad por parte del departamento de RR.HH. supone una fortaleza y un avance para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en los procesos selectivos y las modalidades de contratación.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (ART. 46.2.b LOI y ART.3.4.3 Decreto 133/2007 GVA)

TABLA 5

% DEL TOTAL PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Grupo A 1	1,71 %	2,86 %
Grupo A 2	5,44 %	2,57 %
Grupo B	0,57 %	1,14 %
Grupo C 1	5,73 %	8,02 %
Grupo C 2	4,87 %	3,72 %
Grupo AP	27,50 %	35,81 %

TABLA 6

% TOTAL MUJERES PLANTILLA					
Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Grupo AP
3.82 %	11.8 %	1.25 %	12.5 %	10.62 %	60 %

TABLA 7

% TOTAL HOMBRES PLANTILLA					
Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Grupo AP
5.3 %	4,76 %	2,12 %	14,81 %	6,88%	66,13 %



TABLA 8

% POR GRUPO PROFESIONAL ESPECÍFICO					
Grupo A1	Grupo A2	Grupo B	Grupo C1	Grupo C2	Grupo AP
37,5 %	67,86 %	33,34 %	41,64 %	56,67 %	30,00 %
62,5 %	32,14 %	66,66 %	58,33 %	43,33 %	70,00 %

El análisis cuantitativo desagregado por sexo de las diferentes categorías profesionales mostrado en las tablas anteriores nos muestra que la mayor concentración de plantilla se da en el Grupo AP. En relación al conjunto de la plantilla las mujeres sólo superan porcentualmente a sus compañeros en el Grupo A2 (67,86 %) y Grupo C2 (56,67 %) para el resto de categorías el porcentaje de hombres es siempre superior en mayor o menor medida. No obstante, todas las categorías se acercan significativamente a la paridad porcentual de 60-40.

Del total de mujeres en plantilla, la mayor concentración la encontramos en las categorías AP, C1 y A2.

Del total de hombres en plantilla, la mayor concentración la encontramos en las categorías AP, C1 y C2.

### **FORMACIÓN Y PROMOCIÓN (ART. 46.2.c/d LOI y ART.3.4.3 Decreto 133/2007 GVA)**

Los requisitos para la promoción interna consisten en el caso de personal funcionario, en poseer los requisitos exigidos para el ingreso en el nuevo cuerpo o escala, y tener una antigüedad de al menos, dos años de servicio en el cuerpo o escala de pertenencia; y en el caso de personal laboral, en reunir los requisitos exigidos en el Convenio colectivo de aplicación. No se han reportado procesos de promoción interna en los últimos cuatro años (periodo de implementación del I Plan Interno de Igualdad).

La oferta formativa deriva de la adhesión del Ayuntamiento de La Nucia al Plan de Formación Continua de la Diputación de Alicante.

En la relación de cursos aportada se encuentran valores porcentuales relevantes en cursos de especialización técnica y formación transversal (en la que se incluyen cursos en materia de Igualdad de Oportunidades).





Formación 2021-2022						
Área de Conocimiento	Denominación Cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
IDIOMAS	1. INGLÉS (NIVEL A1 Y B1)	4	100 %	0	0 %	4
	2. RECURSOS DE INTERNET PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS EN VALENCIANO Y CASTELLANO	1	100 %	0	0 %	1
	3.VALENCIÀ (NIVEL C1)	5	62.5 %	3	37.5 %	8
SERVICIOS SOCIALES IGUALDAD-VIOLENCIA DE GÉNERO	5. IGUALDAD Y GÉNERO	1	100 %	0	0 %	1
	6. SERVICIOS SOCIALES	68	95.8 %	3	4.2 %	71
URBANISMO	9. URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE	0		1	100 %	1
OFIMÁTICA-ENTORNO WEB	21. MICROINFORMÁTICA	9	56.3%	7	43.7 %	16
	22. APLICACIONES INFORMÁTICAS ESPECÍFICAS	8	61.5 %	5	38.5 %	13
OTROS	25. PREVENCIÓN DE RIESGOS	1	100 %	0		1
	26. INSTITUCIONES EUROPEAS	2	66.7 %	1	33.3 %	3
	27. HABILIDADES PERSONALES	7	77.8 %	2	22.2 %	9
	28. FORMACIÓN	1	100 %	0		1
	29. JURÍDICO PROCEDIMENTAL	13	65 %	7	35 %	20
	30.GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	5	62.5 %	3	37.5 %	8
	31. CALIDAD	2	100 %	0		2
	32. IGUALDAD Y GÉNERO	4	80 %	1	20 %	5
	33. PROTECCIÓN ANIMAL	1	50 %	1	50 %	2
	34. POLICÍA	0		3	100 %	3
	35. ECONÓMICO-FINANCIERA	3	42.9 %	4	57.1 %	7

Del total de la plantilla han participado del programa de formación 176 personas: 135 mujeres y 41 hombres.

Del total de mujeres en plantilla un 84.37 % han participado del plan de formación.

Del total de hombres en plantilla un 21.69 % han participado del plan de formación.

El Plan de Formación se comunica de manera adecuada y es accesible para todo el personal.

A la oferta formativa de Diputación hay que añadir la convocatoria del Plan de formación de la FVMP de la que también participa un porcentaje significativo de la plantilla.

Es fundamental realizar un estudio sobre la oferta y el plan de formación que garantice el acceso a la actividad formativa en igualdad de oportunidades y de igual manera favorecer e incentivar la participación en los procesos formativos sin que esto suponga un obstáculo en la conciliación de las responsabilidades laborales, familiares y personales.



## **CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL (ART. 46.2.e, h LOI y ART.3.4.4/5 Decreto 133/2007 GVA)**

Si bien entraba dentro de los objetivos del I PIO Interno, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales no incluye la variable sexo o apartado específico dedicado a la salud laboral de las mujeres.

Se han repartido guías accesibles a la totalidad de la plantilla dedicadas a la salud laboral de las mujeres (Colección Guías de Salud. IMIO. Nº XIV. [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud\\_XIV.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud_XIV.pdf) )

Existen beneficios sociales para los empleados y empleadas del ayuntamiento que asumen los costes de tratamientos dentales, psicológicos e igualmente, la adquisición de productos ópticos y ortopedia.

## **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART. 46.2.f. LOI y ART.3.4.2 Decreto 133/2007 GVA)**

### **Los permisos reconocidos para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento son:**

Asuntos Particulares (9 días), Vacaciones (23 días), Adopción o Acogimiento de Gemelos (126 días),

Asistencia a tribunales o Comisiones de Selección (1 días por cada solicitud), Asistencia Curso Formación (10 días), Asuntos Particulares Compensación Horas (20 días),

Compensación Horaria por Servicios Extraordinarios (10 horas), Consultas y Tratamientos Médicos (Día Completo), Consultas y Tratamientos Médicos (Horas), Deber Inexcusable de carácter público o personal,

Exámenes Oficiales y otras Pruebas de Actitud, Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave Familiar 1er Grado, FUERA, (5 días), Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave Familiar 2ª Grado, FUERA, (4 días), Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave Familiar 1er Grado (3 días) , Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave Familiar 2ª Grado (2 días), Matrimonio Familiar hasta 2º Grado, Matrimonio o Inscripción en el Registro de Parejas (15 días), Participación Programas Cooperación al Desarrollo (90 días), Paternidad, adopción o Acogimiento (112 días), Permiso Lactancia (25 días),

Permiso por Enfermedad no Superior a 3 Días, Permiso por horas < 6, Presidente, Vocal o Interventor en Mesa Electoral 5 h, Teletrabajo con Firmas (180 días), Traslado de Domicilio sin cambio de Residencia (1 día), Traslado de Domicilio con Cambio de Localidad 2.



Se han repartido guías accesibles a la totalidad de la plantilla dedicadas a la salud laboral de las mujeres (Colección Guías de Salud. IMIO. Nº X.)

[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud\\_X.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaSalud/Publicaciones/docs/GuiasSalud/Salud_X.pdf)

### **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA (ART. 46.2.g LOI y ART.3.4.3 Decreto 133/2007 GVA)**

La cuantificación obtenida en las tablas muestra una infrarrepresentación femenina para las categorías “Funcionarios nuevo ingreso, Personal laboral fijo y Personal eventual gabinete” donde la representación de mujeres es del 0%. De igual manera, las mujeres no alcanzan la representación paritaria mínima del 40 % en categorías como “Colaboración social con una representación del 23%, personal laboral temporal con una representación del 24 % y cargos electos con una representación del 33%”

Estos indicadores demuestran la existencia de segregación tanto horizontal como vertical en prácticamente todas las categorías, exceptuando las de “contratación temporal y funcionarios interinos nuevo ingreso” en las que las mujeres representan el 60 % y 53 %.

### **RETRIBUCIONES (ART. 46.2.h LOI y ART.3.4.3 Decreto 133/2007 GVA)**

#### **Análisis Retributivo en base a categoría profesional y sexo**

##### **CATEGORÍA A1**

Las mujeres de esta categoría cobran un promedio de salario bruto mensual de -919,09 € al mes en comparación con el promedio para la categoría hombre. En lo referido al salario bruto sin complementos el promedio desciende hasta -817,30 € al mes. Esta diferencia debe ser analizada considerando el índice de representatividad femenina en la categoría. Como se indicaba en la tabla 8 las mujeres representan el **37,5 % en** esta categoría frente al **62,5%** de representación masculina. Las diferencias más reseñables en esta categoría son las referidas a “complemento productividad”, “complemento salarial” y “gratificaciones”.

##### **CATEGORÍA A2**

A pesar de que la categoría A2 está altamente feminizada con una representación femenina del **67,86 %** frente al **32,14 %** de representación masculina; las mujeres de esta categoría cobran un promedio de salario bruto mensual de -335,10 € al mes en comparación con el promedio para la categoría hombre. En lo referido al salario bruto sin complementos el promedio desciende hasta -321,80 € al mes. Las diferencias más reseñables en esta categoría son las referidas a “complemento productividad”, “complemento salarial” y “gratificaciones”.

##### **CATEGORÍA AP**

Observando la alta masculinización de esta categoría profesional, en la que las mujeres representan el **30 %** frente al **70,00 %** de hombres, la diferencia de los promedios no es relevante a nivel cuantitativo. No obstante, sí es relevante señalar a nivel cualitativo que para los conceptos “complemento productividad” y “complemento salarial” sólo encontramos valores para los varones de la categoría e igualmente, en “gratificaciones” encontramos 1 mujer con esta asignación frente a 12 hombres. Esto quiere decir que del total de hombres en esta categoría un **36.36 %** ha accedido a este beneficio salarial mientras que del total de mujeres en esta categoría sólo el **7.14 %** han accedido a este complemento.



## CATEGORÍA B

No existe una diferencia significativa en los promedios salariales de esta categoría profesional. No obstante, sí puede ser significativo que sólo encontremos representación masculina en los conceptos de “complemento productividad” y “gratificación”.

## CATEGORÍA C1

No existe una diferencia significativa en los promedios salariales de esta categoría, siendo que los datos negativos recogidos pueden ser interpretados a partir de la representación de ambos sexos dentro de la categoría, a saber: Mujeres **41,64 %** y Hombres **58,33 %**. La diferencia salarial más significativa se encuentra en el concepto “gratificación”, un **96.4 %** del total de hombres en esta categoría ha accedido a este beneficio salarial mientras que del total de mujeres en esta categoría sólo el **10 %** han accedido a este complemento.

## CATEGORÍA C2

Categoría con representación equilibrada, pero con mayor porcentaje de mujeres **57 %** frente a **43 %** de hombres. Sin embargo, la diferencia promedio del salario bruto muestra – 66,86 € al mes que las mujeres cobran menos que sus compañeros de categoría, fijándonos en salario bruto sin complementos – 54,76 € al mes.

## CATEGORÍA Z

Categoría con representación equilibrada, mujeres **48 %** y hombres **52 %**. No se observan desequilibrios salariales en esta categoría. Si bien, en complementos discrecionales como “Gratificación” encontramos 4 hombres frente a 1 mujer que se benefician de este complemento.

## Análisis Retributivo en base a datos totales

Para el cálculo de la brecha salarial en el seno de la entidad se han analizado los datos promedio totales ofrecidos por el departamento de RR. HH atendiendo a la fórmula:

$$\text{Brecha Efectiva} = \frac{\text{Salario efectivo promedio Hombres} - \text{Salario efectivo promedio mujeres}}{100} \times \text{Salario efectivo promedio Hombres}$$

Siendo que el promedio de salario bruto para los hombres es de 17.930,93 € y 13.663,63 € para las mujeres, la brecha salarial efectiva estaría en el **23,79%**

Los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial. El salario base es claramente el componente más importante del salario bruto mensual y explica en un alto porcentaje la brecha salarial de género. Sin embargo, más del cuarenta por cien de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales, cuyo peso dentro de la remuneración salarial es menor.

El promedio salarial bruto mensual para el conjunto de la plantilla es de 1.662,49 €, específicamente para hombres 1.792,63 € y para mujeres 1.519,96 €. Esto significa que las mujeres cobran 272,68 € menos de promedio al mes que sus compañeros.



## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (ART. 46.2.i. LOI y ART.3.4.5 Decreto 133/2007 GVA)**

El Ayuntamiento cuenta con un Protocolo Interno de Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral que sistematiza objeto, medidas de actuación, órganos implicados y procedimiento de actuación.

## **COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA (ART.3.4.6 Decreto 133/2007 GVA)**

El análisis del lenguaje utilizado y la transmisión de mensajes han evidenciado un uso del masculino genérico gramatical para referir conceptos colectivos que invisibilizan a las mujeres. Durante la implementación del I PIO Interno todos los planes y ordenanzas han llevado anexo un Informe de Impacto de género que ha incluido corrección al lenguaje inclusivo de los documentos e igualmente el departamento de prensa y comunicación ha realizado un curso específico en comunicación no sexista e inclusiva. Desde la Unidad de Igualdad (Red Valenciana de Igualdad) también se han difundido diversos materiales para uso del lenguaje inclusivo (<https://presidencia.gva.es/es/guias-y-recursos-para-el-uso-de-un-lenguaje-inclusivo>)

No se observan imágenes o contenidos sexistas en los canales de comunicación, tampoco hay constancia de un intento consciente por romper con los roles y estereotipos de género a nivel corporativo. Estas cuestiones son clave en la imagen que se proyecta desde el Ayuntamiento y se vinculan directamente a la necesidad de cumplir con las cláusulas de Responsabilidad Social de la Generalitat Valenciana, el compromiso con la línea estratégica establecida en el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat y la normativa vigente tanto a nivel estatal como autonómico.



## D. PRINCIPIOS DEL PLAN

1. **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.** La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

3. **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.** La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. **PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL.** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. **PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. **PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.** Se considera acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, cualquier comportamiento de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad, integridad física o psíquica de otra, creando un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

7. **PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.** Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



## E. OBJETIVOS DEL PLAN

Atendiendo a estos principios normativos, el II Plan Interno de Igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla del Ayuntamiento de La Nucía se presenta como el instrumento fundamental e imprescindible para la consecución de los siguientes objetivos fundamentales:

### **Objetivo general**

Abordar las necesidades reales de la plantilla de la corporación municipal desde una perspectiva global e integral con el fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión interna de la entidad e, igualmente, remover cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

### **Objetivos específicos**

1. Implementar medidas de transformación organizativa atendido al principio de igualdad.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y negociación.
3. Velar por la igualdad en el acceso a la ocupación pública y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos dentro de las diferentes categorías profesionales.
4. Apoyar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración Local.
5. Continuar fomentando la formación en igualdad del personal de la Corporación para hacer efectivo el principio de igualdad de manera transversal.
6. Evaluar y corregir aquellas causas que pudieran provocar la desigualdad salarial.
7. Atender aquellas situaciones que requieran especial protección: violencia de género y otras violencias contra las mujeres, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.
8. Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje inclusivo y las imágenes no sexistas tanto a nivel interno como cara a la ciudadanía.
9. Integrar y aplicar la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo.
10. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



## F. PRESUPUESTO, RECURSOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El II Plan Interno de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de la Nucía tiene consignado un presupuesto de 4.000 € para su implementación que podrá ser revisado y adaptado anualmente durante el periodo de vigencia previsto en tres años y medio (42 meses). El actual importe asignado se encuentra consignado en las aplicaciones presupuestaria correspondientes a la Concejalía de Igualdad y la Concejalía de Recursos Humanos en un 50% respectivamente.

El Ayuntamiento de la Nucía compromete todos los recursos materiales y personales (definidos como “personal responsable” en cada una de las acciones previstas en los ejes de actuación) a su disposición para garantizar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan Interno de Igualdad de Oportunidades.

Tras su Aprobación en Pleno Municipal el 23 de diciembre de 2023, el 01 de enero de 2023 entra en vigor el presente Plan de Igualdad que finalizará el 30 de junio de 2026 y que será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la entidad en todos sus centros y ámbitos de actuación en el municipio de La Nucía durante sus tres años y medio de Vigencia.

## G. PLAN DE ACCIONES PREVISTAS

Se presenta a continuación la guía de trabajo que servirá para alcanzar los objetivos específicos, planteados mediante una tabla de medidas ajustadas a la realidad de la corporación derivada de los resultados del diagnóstico y consensuada por los diferentes actores. Estas acciones, además de cumplir con la normativa vigente en temas laborales y materia de igualdad de género, permiten incorporar acciones que corrijan los desequilibrios detectados y poner en práctica la integración de la igualdad en la gestión.

La difusión del Plan, así como la Formación de todo el personal laboral en materia de igualdad serán instrumentos ineludibles para lograr el cumplimiento de los objetivos fijados y alcanzar una igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de la plantilla.

Se detalla, de igual modo, los recursos de personal y personas responsables de la ejecución y/o seguimiento, así como la calendarización para llevar a cabo la implantación de cada una de las medidas.





### EJE DE ACTUACIÓN Nº1: ACCESO AL EMPLEO (ART. 46.2.a LOI)

OBJECTIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
1.1. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.	1. Adecuación del diseño de las ofertas, formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.	RRHH. Comisión Igualdad.	1er Semestre
	2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades	RRHH.	1er Semestre
	3. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación en materia de igualdad.	RRHH. Secretaría.	1er Semestre
1.2. Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.	4. Formación en IO de las personas que integran los tribunales y comisiones de selección.	Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan
1.3. Fomentar el equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos sectores con infrarrepresentación de alguno de los sexos.	5. Medida de Acción Positiva: En casos de aumento de plantilla, vacante o necesidad de contratación priorizar, en caso de empate y en igualdad de condiciones de idoneidad, la entrada de la persona del sexo infrarrepresentado en el área o departamento, vigilándose que el cumplimiento de este objetivo no afecte a la composición equilibrada del total de la plantilla. La misma medida se llevará a cabo en supuestos de movilidad interna.	RRHH. Tribunales de selección.	Vigencia del Plan.



## EJE DE ACTUACIÓN Nº2: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (ART. 46.2.f LOI)

OBJECTIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
2.1. Facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla.	6. Realizar un estudio cualitativo para recabar información sobre las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla.	RRHH. Comisión Igualdad.	Primeros 2 años.
	7. Mejora de las medidas de conciliación existentes y puesta en marcha de al menos 2 nuevas.	RRHH. Comisión Igualdad.	Primeros 2 años.
	8. Elaborar documento informativo para la plantilla que recoja todas las medidas de conciliación a su disposición, así como los procedimientos para acogerse a ellas.	RRHH. Comisión Igualdad.	Primeros 2 años.
	9. Recopilar anualmente datos estadísticos desagregados por sexo sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación (excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre responsabilidades derivadas de cuidados).	RRHH. Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan.
2.2. Favorecer la corresponsabilidad.	10. Inclusión de permiso a justificar para acompañamiento asistencia al médico con hijos/as, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores o visitas ginecológicas de pareja gestante.	RRHH. Comisión Igualdad	Primeros 2 años.



### EJE DE ACTUACIÓN Nº3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN (ART.46.2.b,c,d,g LOI)

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
3.1. Uso de lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.	11. Redacción en términos no sexistas de las categorías profesionales asegurando una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres.	RRHH Comisión Igualdad	1er Semestre
3.2. Sensibilizar al personal del Ayuntamiento sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la entidad y en el desempeño del personal a su servicio.	12. Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.	RRHH Comisión Igualdad	Vigencia del Plan.
3.3. Impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad que permita la consecución de los objetivos establecidos en el PIO.	13. Formación obligatoria en igualdad de oportunidades y transversalización de la perspectiva de género a todo el personal de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.	RRHH Comisión Igualdad	Vigencia del Plan.

### EJE DE ACTUACIÓN Nº4: RETRIBUCIONES (ART. 46.2.e, h LOI)

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
4.1. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.	14. Aplicación del principio de transparencia retributiva y Registro Salarial establecido en el RD 902/2020	RR.HH.	1er Semestre



### EJE DE ACTUACIÓN Nº5: SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 46.2.i LOI)

OBJECTIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
5.1. Proteger los derechos digitales de las personas trabajadoras en cumplimiento de la normativa legal y definir una política de desconexión digital.	15. Elaborar Protocolo sobre el derecho de desconexión digital con información a la plantilla y a las personas responsables de cada departamento.	RR.HH. Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan.
5.2. Incluir la perspectiva de género en los Planes Internos.	16. Inclusión de la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Responsable PRL. Comisión Igualdad.	Primeros 2 años.
	17. Inclusión de la variable género en el Plan de Beneficios Sociales, añadiendo al menos una nueva medida.	RR.HH. Comisión Igualdad.	Primeros 2 años.
5.3. Prevenir y proteger a la plantilla ante el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.	18. Realizar campañas de difusión del Protocolo Interno existente y campañas de prevención y sensibilización a toda la plantilla.	RR.HH. Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan.

### EJE DE ACTUACIÓN Nº6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJECTIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO
4.1. Garantizar el uso de lenguaje no sexista y de comunicación inclusiva como norma de comunicación interna y externa.	19. Formación específica en uso de lenguaje e imágenes no sexistas a todas las personas responsables de comunicación.	RR.HH. Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan.
	20. Elaboración de un Manual Interno para la comunicación inclusiva y con perspectiva de género de aplicación a todas las áreas de gestión de la corporación.	RR.HH. Comisión Igualdad.	Vigencia del Plan.



## H. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el Ayuntamiento de La Nucía, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional.

En concreto, se le asignan los siguientes objetivos:

1. Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades.
2. Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
3. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Se facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad, grupo, nivel profesional, departamento y salario para trazar su evolución desde una perspectiva de género.

La Comisión se reunirá anualmente durante el periodo de vigencia del PIO pudiendo fijarse reuniones fuera de las estipuladas según necesidad.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará compuesta por las representaciones designadas por el Ayuntamiento y los Sindicatos representados en la corporación, así como la persona designada como Responsable de Igualdad de Oportunidades.

Se establece como vía principal de comunicación el correo: [comisiondeigualdad@lanucia.es](mailto:comisiondeigualdad@lanucia.es)

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará integrada por:

- Por el Ayuntamiento de La Nucía:

Dña. Gemma Márquez Zafra, Concejala de Igualdad.

Dña. María Jesús Jumilla Manzaneda, Concejala de RRHH.

D. Vicent Ferrer Mas. Secretario General.

Dña. Caridad Rodríguez Muñoz, Agente de Igualdad.



- Por el Comité de Empresa:

José Ignacio Mateos Gimeno

Rosa M<sup>a</sup> Grau Ferrer

Francisco M. García Sáez

Beatriz Carrión Murcia

Encarnación Bonillo Bustos

José F. Devesa Devesa

Vicente A. Caravaca Just

Cristóbal Martínez Sánchez

M<sup>a</sup> Magdalena Lloret Ponsoda

Olga Rodríguez Villarroya

Los cargos designados dentro de la Comisión de Igualdad serán:

1.-Presidencia de la Comisión Permanente de Igualdad:

Titular de la Concejalía de Igualdad.

2.-Secretaría de la Comisión Permanente de Igualdad:

Persona Empleada como Técnica/o de Igualdad en el Ayuntamiento.

La persona empleada que ocupe este puesto será “Responsable de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de La Nucía” destacando entre sus competencias:

A) Aclarar cualquier duda que pueda surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad al conjunto de la plantilla.

B) Recopilar, para su posterior traslado a la Comisión, todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

C) Trasladar a la Comisión todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.

D) Dinamizar los trabajos de la Comisión requiriendo a RR.HH. y a la Corporación cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.



## I. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El programa de seguimiento y evaluación del Plan en el que se definen los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información permitirán conocer el grado de cumplimiento y desarrollo del Plan, así como los objetivos alcanzados, los resultados obtenidos y el impacto de las acciones.

El uso de indicadores tanto cualitativos como cuantitativos permitirá interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias en relación a cada una de las medidas propuestas.

El seguimiento de cada una de las acciones previstas será continuo y periódico con la finalidad de facilitar información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas durante su implementación y posibilitar su corrección, algo que dotará al plan de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados obtenidos del seguimiento serán uno de los ejes vertebradores de la evaluación.

La evaluación final se realizará al finalizar el periodo de vigencia y permitirá, además de lo ya expuesto, reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones en el caso de que sea necesario e identificar nuevas necesidades que requieran de otras acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de La Nucía, de acuerdo con el compromiso adquirido.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento con el apoyo de la persona Responsable de Igualdad y el personal designado para garantizar la correcta valoración y recogida sistematizada de datos desagregados por sexo relacionados con la implementación e impacto alcanzado por cada una de las medidas.



### EJE DE ACTUACIÓN Nº1: ACCESO AL EMPLEO (ART. 46.2.a LOI)

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
1. Adecuación del diseño de las ofertas, formularios y solicitudes de empleo al lenguaje inclusivo.	Adecuar al lenguaje inclusivo los modelos utilizados en las convocatorias de empleo. (Bases, Anexos, Declaraciones, Solicitudes, etc.)	- Certificado de secretaría con nº total de documentos corregidos y nombre de cada documento.
2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades.	Incluir el compromiso en las bases de convocatorias de empleo público.	- Documento Bases Generales con texto incluido.
3. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación en materia de igualdad.	Incluir en los temarios de cada convocatoria temas específicos de igualdad: de manera particular relacionados con el puesto a desempeñar y de manera general relacionados con igualdad en el ámbito laboral.	- Certificado de secretaría con el temario incluido en Bases específicas.
4. Formación en IO de las personas que integran los tribunales y comisiones de selección.	Realización de formación especializada de todas las personas que forman parte de manera habitual de los tribunales y comisiones de selección de personal.	- Nº de cursos realizados por cada persona con certificado de asistencia o aprovechamiento.
5. Medida de Acción Positiva: En casos de aumento de plantilla, vacante o necesidad de contratación priorizar, en caso de empate y en igualdad de condiciones de idoneidad, la entrada de la persona del sexo infrarrepresentado en el área o departamento, vigilándose que el cumplimiento de este objetivo no afecte a la composición equilibrada del total de la plantilla. La misma medida se llevará a cabo en supuestos de movilidad interna.	Incluir como clausula en las bases de convocatorias de empleo público, asignando una determinada puntuación al sexo infrarrepresentado bien en el departamento donde se ejercerán las funciones, bien en la categoría profesional.	- Documento Bases Generales con texto incluido.





## EJE DE ACTUACIÓN Nº2: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (ART. 46.2.f LOI)

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
6. Realizar un estudio cualitativo para recabar información sobre las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla.	Realización de encuesta anónima, desagregada por sexo al total de la plantilla.	- Informe con información cuantitativa y cualitativa.
7. Mejora de las medidas de conciliación existentes y puesta en marcha de al menos 2 nuevas.	Negociación y aprobación de nuevas medidas que atiendan a las demandas y necesidades desprendidas del estudio cualitativo realizado a la plantilla.	- Acta aprobación mesa de negociación colectiva.
8. Elaborar documento informativo para la plantilla que recoja todas las medidas de conciliación a su disposición, así como los procedimientos para acogerse a ellas.	Podrá elaborarse de manera específica o como parte de un documento de “Bienvenida” / “Manual para empleados/as”	- Documento aprobado por JGL. - Comunicación a la plantilla.
9. Recopilar anualmente datos estadísticos desagregados por sexo sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación (excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre responsabilidades derivadas de cuidados).	Incluir esta información, desagregada por sexos, en la Base de datos del departamento de RR.HH.	- Informe Evaluación Intermedia ( diciembre 2024) y Evaluación Final del PIO (junio 2026).
10. Inclusión de permiso a justificar para acompañamiento asistencia al médico con hijos/as, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores o visitas ginecológicas de pareja gestante.	Aprobar e incluir el permiso dentro de los ya establecidos.	- Documento aprobado por JGL. - Inclusión en la plataforma de permisos.



### EJE DE ACTUACIÓN Nº3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN (ART.46.2.b,c,d,g LOI)

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
11. Redacción en términos no sexistas de las categorías profesionales asegurando una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres.	Se garantizará la adecuación en todos los documentos y comunicaciones de uso interno y externo.	- Certificado de secretaría con nº total de documentos corregidos y nombre de cada documento. - Certificado de cada responsable de área con nº de indicativos modificados.
12. Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.	Campañas relacionadas con la igualdad en el ámbito laboral, conciliación y corresponsabilidad, etc.	- Documentos producidos a tales efectos: Carteles, Dípticos, etc. - Registro envío correo masivo.
13. Formación obligatoria en igualdad de oportunidades y transversalización de la perspectiva de género a todo el personal de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.	Realización de formación especializada de todas las personas que desempeñan funciones en el área de RR.HH así como de la comisión de igualdad en su totalidad.	- Nº de cursos realizados por cada persona con certificado de asistencia o aprovechamiento.

### EJE DE ACTUACIÓN Nº4: RETRIBUCIONES (ART. 46.2.e, h LOI)

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
14. Integración y aplicación del principio de transparencia retributiva y Registro Salarial establecido en el RD 902/2020.	Realizar Registro Retributivo según normativa vigente y modelos establecidos.	- Documento Nº Registro REGCON.



### EJE DE ACTUACIÓN Nº5: SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 46.2.i LOI)

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
15. Elaborar Protocolo sobre el derecho de desconexión digital con información a la plantilla y a las personas responsables de departamentos.	Redacción del documento con protocolo a seguir. El texto deberá comunicarse a la plantilla e incluirse en aquellos canales o documentos previstos para tales efectos.	- Documento elaborado. - Registro envío correo masivo y comunicación a responsables de área.
16. Inclusión de la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Solicitud a la empresa y personal responsable de la inclusión de esta variable en el seguimiento y diseño del Plan de PRL.	- Documento solicitud. - Plan revisado y adaptado.
17. Inclusión de la variable género en el Programa de Beneficios Sociales, añadiendo al menos una nueva medida.	Incluir como mínimo un nuevo beneficio social que considere la perspectiva de género y las necesidades de las mujeres de la plantilla.	- Acta mesa de negociación y Aprobación.
18. Realizar campañas de difusión del Protocolo Interno existente y campañas de prevención y sensibilización a toda la plantilla.	Realizar nuevos materiales de difusión e incluir esta información en los canales de comunicación habituales.	- Documentos producidos a tales efectos: Carteles, Dípticos, etc. - Registro envío correo masivo.

### EJE DE ACTUACIÓN Nº6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDAS/ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES
19. Formación específica en uso de lenguaje e imágenes no sexistas a todas las personas responsables de comunicación.	Realización de formación especializada de todas las personas que desempeñan funciones en esta área y que se encargan de los canales de comunicación e imagen corporativa.	- Nº de cursos realizados por cada persona con certificado de asistencia o aprovechamiento.
20. Elaboración de un Manual Interno para la comunicación inclusiva y con perspectiva de género de aplicación a todas las áreas de gestión de la corporación.	Realización y Comunicación de Guía de Lenguaje Inclusivo y No sexista para todas las áreas de gestión municipal.	- Documento elaborado. - Registro envío correo masivo.