

II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Aldaia 2025-2029



AJUNTAMENT
ALDAIA



Diputació
de València | Igualtat



XARXA DE MUNICIPIS
PROTEGITS CONTRA LA
VIOLENCIA
DE GÈNERE
DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA



Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Aldaia 2025-2029

Elaborado por Índice, Consultoría y Formación, S.L.

Financiado con cargo a la subvención de la Red de Municipios Protegidos
contra la Violencia de Género de la Diputación de Valencia.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ANTECEDENTES	5
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
5. INFORME DIAGNÓSTICO	7
5.1. Metodología de investigación	7
5.2. Áreas de Diagnóstico	8
5.3. Información básica de la empresa	9
5.4. Organigrama	11
5.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla	11
5.5.2. Auditoría retributiva	45
5.5.3. Análisis de igualdad por materias	47
5.5.4. Conclusiones del diagnóstico	79
6. PLAN DE IGUALDAD	91
6.1. Justificación jurídica	92
6.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad	95
7. Medidas del Plan de Igualdad	97
8. Aplicación y seguimiento	138
9. Evaluación y Revisión	139
10. Calendario de implantación	141
11. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	143
12. Procedimiento de modificación	144
13. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	146
Bibliografía	147
ANEXOS	148

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Aldaia presenta su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con el firme compromiso de seguir avanzando hacia una administración local más equitativa, justa e inclusiva. Este documento nace de la voluntad institucional de garantizar la igualdad real y efectiva en el seno del propio Ayuntamiento, y de dar respuesta a los retos actuales en materia de género desde un enfoque integral y transversal.

Consciente de que aún persisten desigualdades estructurales que limitan las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las mujeres, este plan se configura como una herramienta estratégica para detectar y corregir dichas desigualdades. Para ello, parte de un diagnóstico riguroso que ha permitido identificar las principales brechas de género existentes y orientar las medidas propuestas en el presente documento.

Este II Plan da continuidad al trabajo iniciado con el primero, adecuando sus objetivos a la realidad actual y al nuevo marco normativo en materia de igualdad. Incluye un sistema de seguimiento y evaluación que garantizará la mejora continua, permitiendo adaptar las acciones a los cambios sociales, institucionales o legislativos que puedan producirse durante su vigencia.

En definitiva, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Aldaia es una expresión del compromiso político y técnico con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y una apuesta decidida por un modelo de gestión pública más democrático, respetuoso y representativo de toda la ciudadanía.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Aldaia, según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora, y la representación legal del Ayuntamiento (**ANEXO I**).

La comisión negociadora se constituyó el 30 de mayo de 2024. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación.

Cabe explicar que el proceso se vio interrumpido por la DANA del 29 de octubre, lo que afectó gravemente al funcionamiento normal de los servicios municipales. Esta circunstancia obligó a centrar los esfuerzos en tareas urgentes, lo que provocó la paralización temporal del proceso. De acuerdo con la normativa vigente, el plazo para la aprobación del plan es de un año desde la constitución de la comisión negociadora. Sin embargo, tras consultar con personal especializado en planes de igualdad del ámbito sindical, se ha considerado razonable y justificado tener en cuenta el periodo de suspensión derivado de la DANA. En consecuencia, al plazo original se han añadido los 58 días correspondientes al tiempo en que se interrumpieron los plazos administrativos. Así, la nueva fecha límite para la aprobación del II Plan de Igualdad se establece en el 28 de julio de 2025.

La aprobación del II Plan de Igualdad se produjo el 11 de julio de 2025.

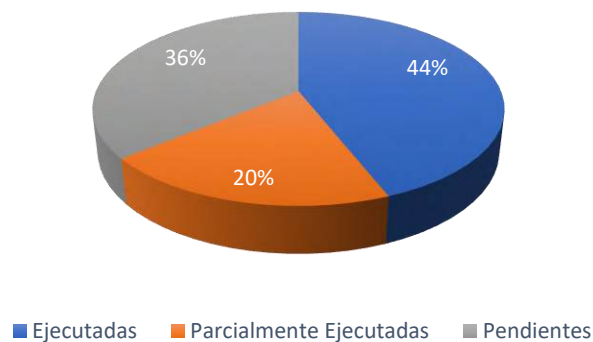
3. ANTECEDENTES

Durante los últimos cuatro años, Aldaia ha contado con el I Plan de igualdad interno del Ayuntamiento de Aldaia 2020-2024. Tras la evaluación del proceso y resultado del mismo, se procede a señalar algunas conclusiones que derivan de ella por resultar de interés tenerlas en consideración de cara al diseño del nuevo plan.

En cuanto al avance del plan, el cumplimiento y estado de ejecución de las acciones ha sido el siguiente:

	Número de acciones	Porcentaje
Realizadas	20	44%
En ejecución	9	20%
No realizadas	16	36%
Total	45	100%

Estado Ejecución Acciones



La entidad, cumpliendo con sus obligaciones en cuanto a la evaluación Final del **I Plan de igualdad 2020-2024**, concluye que la implantación, aunque incompleta, resultó positiva puesto que se ha implementado el 64% del plan y, del 36% restante, algunas de las actuaciones no lo han sido porque no eran viables. Es el caso, por ejemplo, de la *nº 14-Priorización de la participación de personal reincorporado a su puesto de trabajo tras licencias o permisos relacionados con los cuidados en acciones formativas*, que no es posible debido a que, salvo acciones puntuales en materia de Prevención de Riesgos Laborales (para preparar simulacros de evacuación, por ejemplo), la entidad no cuenta con plan formativo propio y la selección se realizan desde las propias entidades convocantes. Por tanto, desde el servicio de Personal sólo se gestionan las solicitudes de permisos. En el informe final del anterior plan pueden consultarse todas las actuaciones por estado de ejecución y las observaciones a cada una de ellas.

No obstante, llevar a cabo ese 64% de las medidas, así como la organización del cúmulo de cuestiones relacionadas con la realización del I PIO, requirió de un esfuerzo adicional tanto al equipo de RR.HH. como al de la Unidad de Igualdad, siendo la sobrecarga de trabajo y la acumulación de tareas el principal hándicap para su completa implementación.

Es importante señalar también como un aspecto positivo, que esta experiencia servirá para que el segundo plan de igualdad sea más realista y factible.

Por último, manifestar la motivación y el compromiso por parte del Consistorio con la elaboración del II PIO.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

El ámbito territorial o geográfico se establece para los centros de trabajo ubicado en el municipio de Aldaia (Valencia).

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **el 11 de julio de 2025 hasta el 11 de julio de 2029**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

5.1. Metodología de investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento de Aldaia en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** del Ayuntamiento de Aldaia.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la entidad y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en el Ayuntamiento de Ayuntamiento de Aldaia son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más

concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables del ayuntamiento, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones del personal trabajador en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen del ayuntamiento.

- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde mayo a julio de 2024.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2023 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de julio de 2024 a marzo de 2025.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de septiembre 2024 a junio de 2025.

Con respecto a estas fechas, es preciso señalar que la fecha de finalización y aprobación prevista del presente documento era el último trimestre de 2024, lo cual resultó imposible por los efectos derivados de la DANA del 29 de octubre.

- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

5.2. Áreas de Diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cinco áreas de mejora, abajo detalladas, que no son exigidas por la normativa vigente pero que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico	
1-Área de actuación de mejora:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
2-Área de actuación:	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación:	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
4-Área de actuación:	FORMACIÓN
5-Área de actuación:	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación:	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación:	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de actuación de mejora:	COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de actuación:	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de actuación de mejora:	APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de actuación de mejora:	SALUD LABORAL

5.3. Información básica de la empresa.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Ayuntamiento de Aldaia
NIF	P-4602100-B
Domicilio social	Plaza de la Constitución, 10
Forma jurídica	Administración municipal
Responsable de la Entidad	

Nombre	Guillermo Luján Valero					
Cargo	Alcalde					
Telf.	961 501 500					
e-mail	alcaldia@ajuntamentaldaia.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	M ^a Loreto Martínez Otero					
Cargo	Agente de Igualdad					
Telf.	961 988 811					
e-mail	igualtat@ajuntamentaldaia.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Administración pública					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras a fecha de 2023	Mujeres	168	Hombres	160	Total	328
Personas Trabajadoras a fecha de 2024	Mujeres	153	Hombres	159	Total	312
Centros de trabajo	<p>Casa Consistorial: Plaza de la Constitución, 10 Centro Coladores: Calle Coladores, 16 Centro Amparo Navarro: Plaza de la Constitución, 14 Casa de la Música: Plaza de la Constitución, 19 Policía Local: Plaza de la Constitución, 21 Gent Jove: Plaza de la Constitución, 1 Centro Matilde Salvador: Calle Mestre Serrano, 42 Centro Vicente Andrés Estellés: Avda. Miguel Hernández, 40 b. ADL: Ricardo Fuster i Fuster. Biblioteca: Plaza de la cultura, s/n Archivo municipal: C/ Picanya, 7 y Nave Nido (taller de empleo): C/ Benito Pérez Galdós, 20. Centro Ambiental Casa del Tío Carmelo: Av. Joan Fuster, 35. Brigada de obras municipal: C/ Serra Perenxisa, 27 Teatro Auditorio de Aldaia (TAMA): Avda. de la Música, 11 Teatro del Mercat: C/ Reverendo Joaquín Sorolla Piñón Museo del Palmito: C/ Iglesia, s/n Deportes: Ricardo Fuster i Fuster y c/ Joaquín Blume, s/n</p>					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Sí					

5.4. Organigrama

Debido a sus dimensiones, no es posible reproducir aquí el organigrama de la entidad sin afectar la calidad de visualización. Como alternativa, se proporciona el siguiente enlace:

[Organigrama - Miro](#)

5.5. Resultados del informe diagnóstico

A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

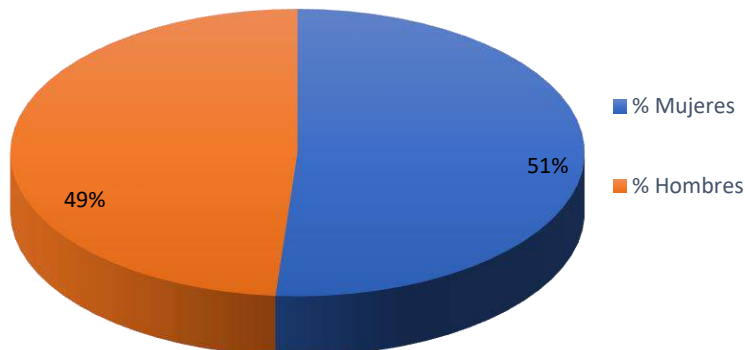
5.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2023, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2023 con un total de 328 personas: 168 mujeres (51%) y 160 hombres (49%).

Distribución de la Plantilla por Sexo



Por tanto, observamos que existe un equilibrio 60% a 40%, según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad, y que nos encontramos ante una plantilla que cumple el principio de presencia equilibrada.

Es importante señalar que las Administraciones Públicas son organismos que tienen que dar un ejemplo hacia otras Administraciones y ciudadanía en general. Por tanto, tal y como dicta la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación”

Por ello, la Administración Pública es un sector donde se proporciona mayores garantías a la hora de garantizar el cumplimiento de los criterios de actuación anteriormente citados y, por ello, mejores condiciones de trabajo respecto al empleo en el sector privado.

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

La Alcaldía del Ayuntamiento de Aldaia, en el momento en que se realiza este diagnóstico, es asumida por un hombre. El órgano rector del Ayuntamiento es el Pleno, integrado por los concejales y las concejales y presidido por el alcalde. En cuanto a su composición, cumple el principio de “presencia equilibrada, como dispone la legislación vigente”¹, puesto que, de un total de 21 miembros, 11 son mujeres (52%) y 10 son hombres (48%).

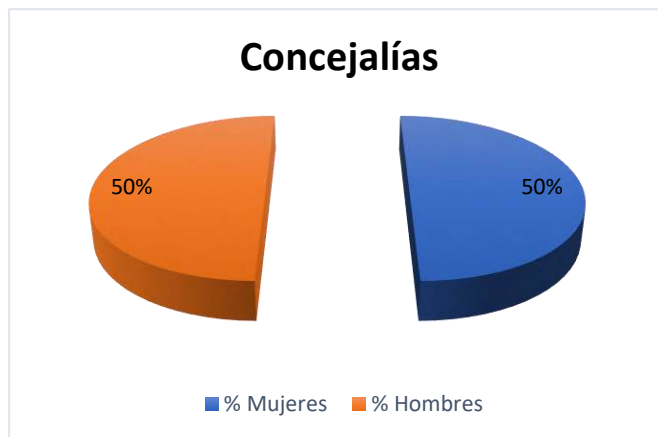


DISTRIBUCIÓN POR ÓRGANOS RECTORES: CONCEJALÍAS

Respecto a la toma de decisiones, la composición de las diferentes concejalías cumple el principio de presencia equilibrada. Son 7 mujeres y 7 hombres los que ocupan estos cargos, incluido el alcalde.

¹ **Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.**

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



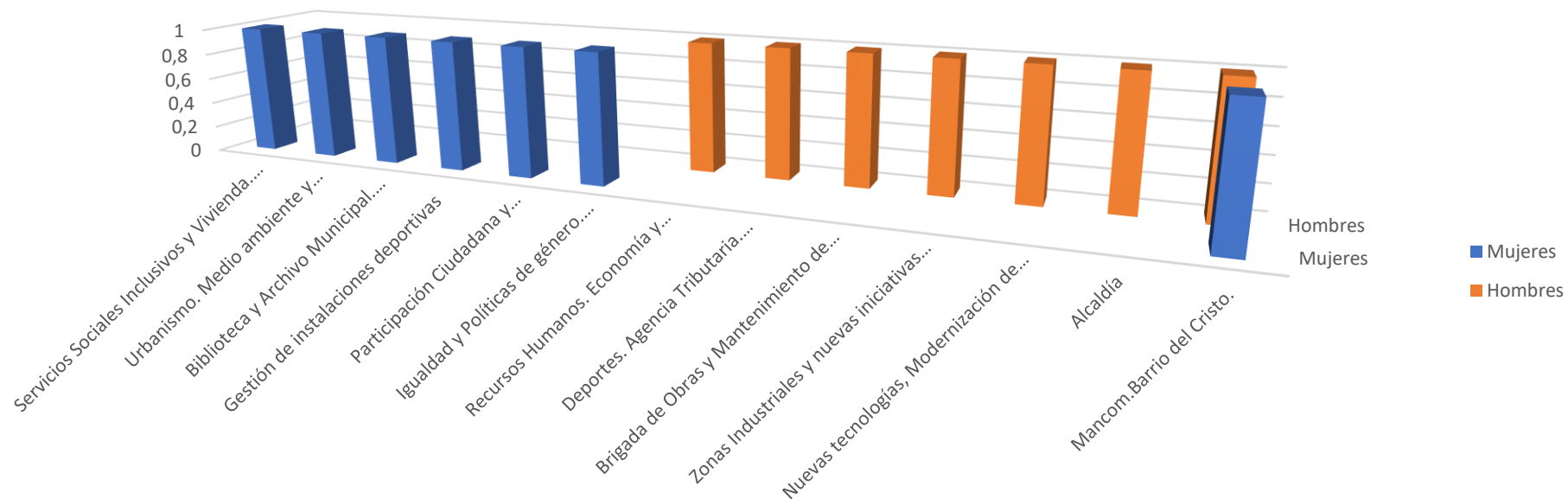
Las concejalías se reparten de la siguiente forma:

Responsabilidad de concejalías desagregada por sexo		
Mujeres	Hombres	Mixta (1 M y 1 H)
<ul style="list-style-type: none"> - Servicios Sociales Inclusivos y Vivienda - Promoción Social y Económica - Ocupación - Recuperación y Protección de l'Horta - Seguridad Ciudadana - Desarrollo y proyección de la Cultura, Patrimonio Cultural y Política Lingüística - Sanidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Economía y Servicios Externos - Juventud 	<ul style="list-style-type: none"> - Mancom. Bº. del Cristo.
<ul style="list-style-type: none"> - Urbanismo - Medio ambiente y Transición ecológica - Movilidad Sostenible - Fiestas mayores 	<ul style="list-style-type: none"> - Deportes - Agencia Tributaria - Proyectos Estratégicos - Fallas 	
<ul style="list-style-type: none"> - Biblioteca y Archivo Municipal - Educación - Infancia, adolescencia y familias 	<ul style="list-style-type: none"> - Brigada de Obras y Mantenimiento de Espacios Públicos - Servicios Jurídicos y Contratación - Salud Publica 	
<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de instalaciones deportivas 	<ul style="list-style-type: none"> - Zonas Industriales y nuevas iniciativas empresariales - OMIC - Colectivos de Tradiciones 	

	- Festivas	
<ul style="list-style-type: none"> - Participación Ciudadana y Movimientos vecinales - Transparencia y Gobierno abierto - Transporte Público - Oficina de Información OIA - Aldaia Radio y webs municipales - Protección y Bienestar Animal 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas tecnologías, Modernización de la Administración - Comercio - Empresa Pública Aldaia Próxima 	
<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad y Políticas de género - Cooperación al desarrollo 	- Alcaldía	

Es importante señalar que, en el análisis desagregado por sexo de las concejalías, se observa cierta segregación horizontal; es decir, están ocupadas por mujeres aquellas que tradicionalmente han sido feminizadas (igualdad y políticas de género, cooperación al desarrollo, servicios sociales, educación, cultura, medio ambiente, etc.) a excepción de las áreas de urbanismo, promoción económica y ocupación, seguridad ciudadana, participación ciudadana y movimientos vecinales, transparencia, transporte público, etc., que también recaen en mujeres. Cuestión esta que, en líneas generales, se mantiene desde la realización del diagnóstico del primer plan de igualdad.

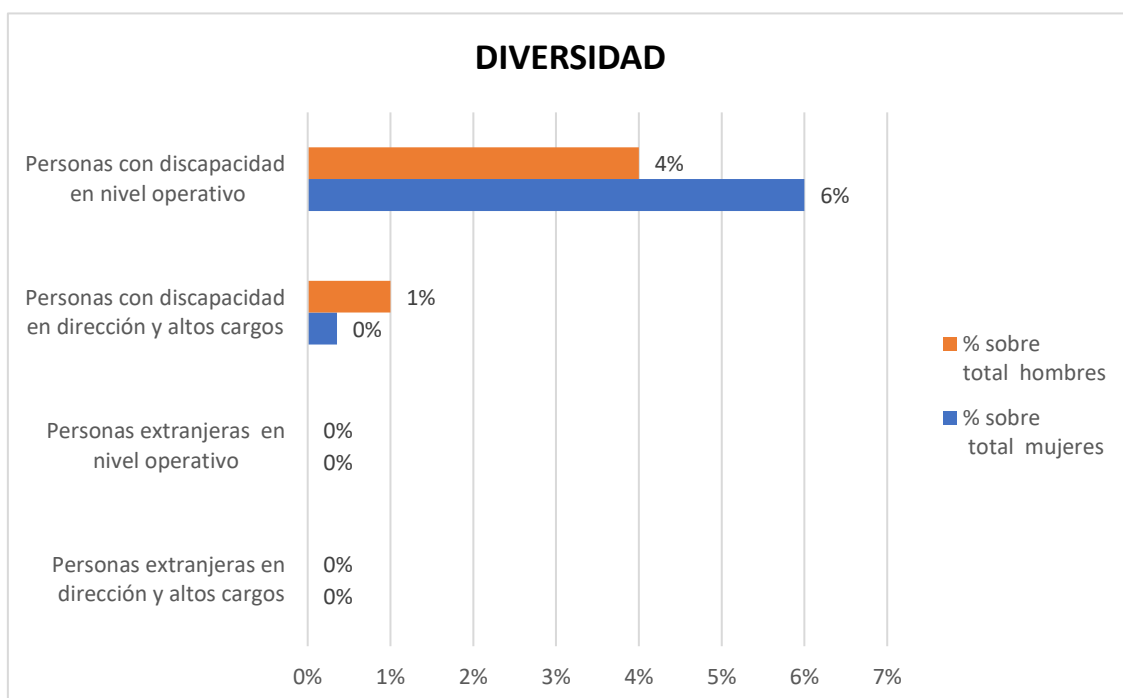
Distribución Órganos Rectores: Concejalías



ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

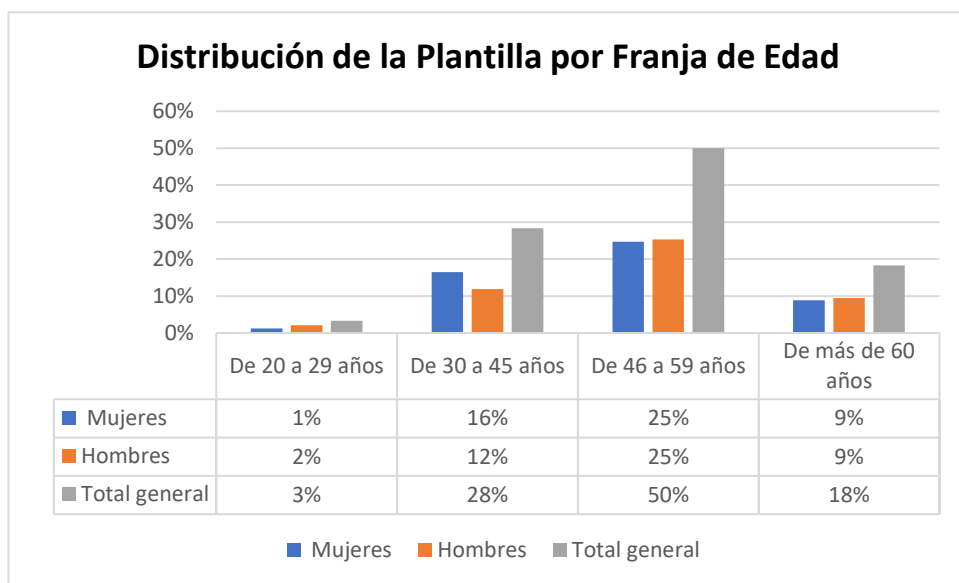
Con respecto a la diversidad de la plantilla, señalar que no constan personas de origen extranjero. Con respecto a las personas con discapacidad, cabe señalar que, en su mayoría, son personas con discapacidad a nivel operativo, encontrando a 10 mujeres y 7 hombres, sobre el total de mujeres y de hombres de la plantilla suponiendo un 6% del total de mujeres y un 4% del total de hombres respectivamente.

DIVERSIDAD	MUJERES	% sobre total ♀	HOMBRES	% sobre total ♂	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% TOTAL PLANTILLA
Personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas extranjeras en nivel operativo	0	0%	0	0%	0	0%
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	0	0%	1	1%	1	0%
Personas con discapacidad en nivel operativo	10	6%	7	4%	17	5%



ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	4	7	11
De 30 a 45 años	56	40	96
De 46 a 59 años	84	83	167
De más de 60 años	24	30	54
Total general	168	160	328



Como podemos observar, nos encontramos ante una plantilla de mediana a avanzada edad dado que, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, la franja de edad más representativa es la de 46 a 59 años, donde ambos ocupan un 25% en este intervalo de edades, siendo el 50% de la plantilla.

En un análisis por sexo encontramos que hay cierto equilibrio en el número de plantilla entre mujeres y hombres en todas las franjas de edad.

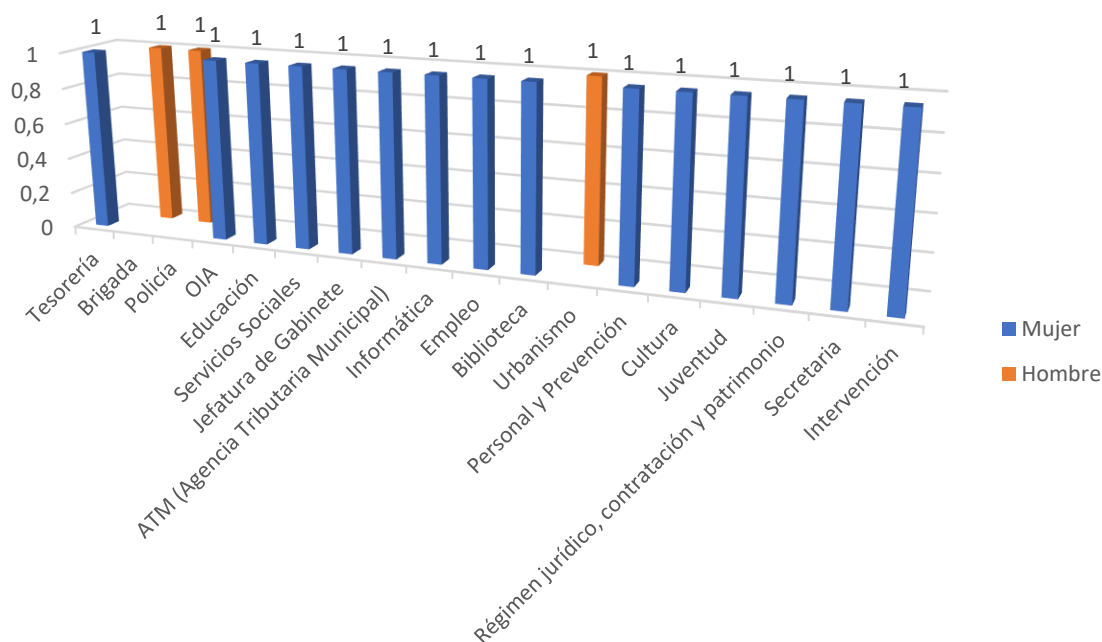
En definitiva, las diferencias en cuanto a la distribución por sexo y edad son mínimas o poco significativas.

ANÁLISIS POR POSICIONAMIENTO LABORAL

Composición de la Plantilla por Área de Dirección

Puesto de Dirección	Mujer	Hombre	Total
Tesorería	1		1
Brigada		1	1
Policía		1	1
OIA	1		1
Educación	1		1
Servicios Sociales	1		1
Jefatura de Gabinete	1		1
ATM (Agencia Tributaria Municipal)	1		1
Informática	1		1
Empleo	1		1
Biblioteca	1		1
Urbanismo		1	1
Personal y Prevención	1		1
Cultura	1		1
Juventud	1		1
Régimen jurídico, contratación y patrimonio	1		1
Secretaría	1		1
Intervención	1		1
Total	15	3	18

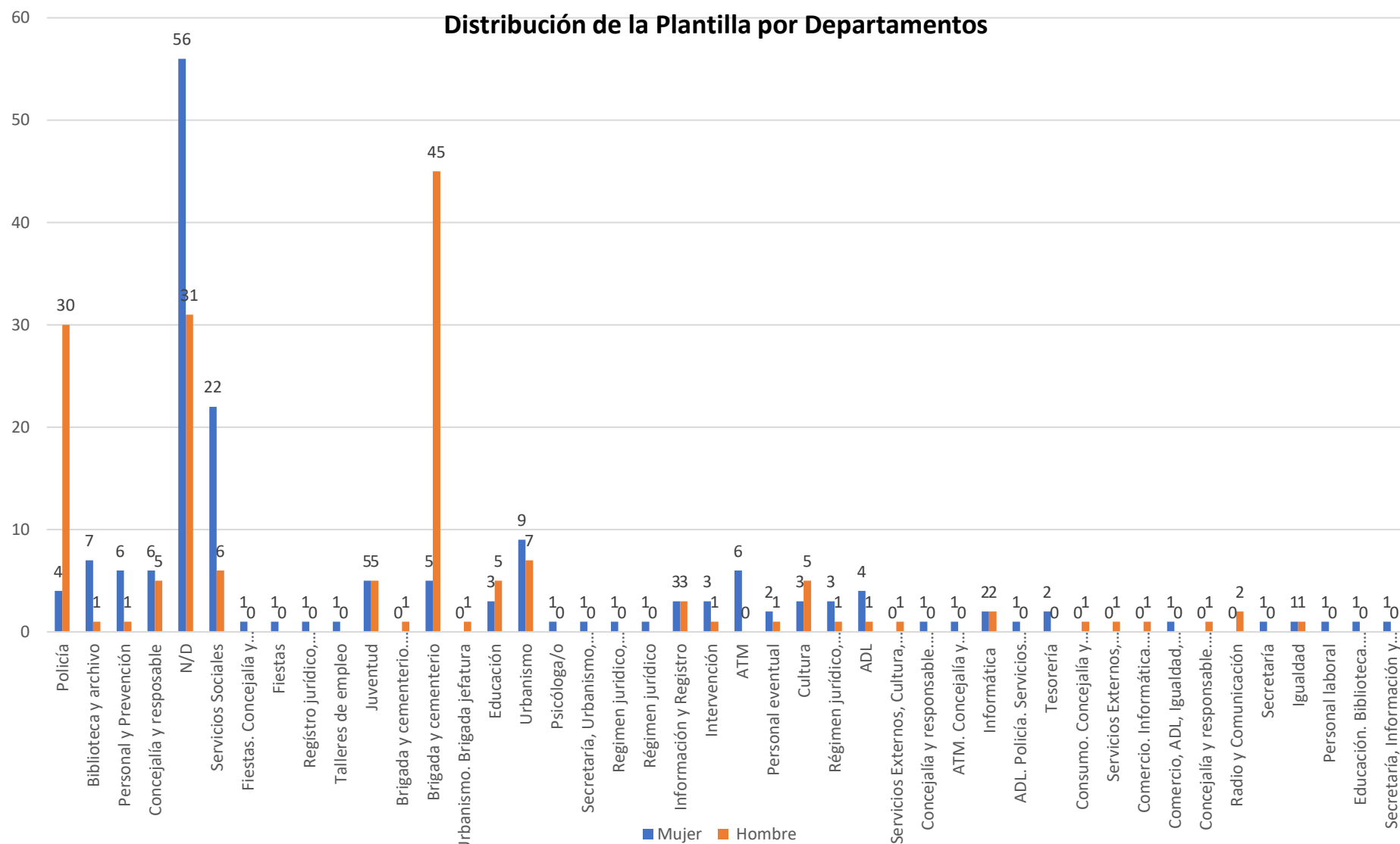
Distribución de la Plantilla por puestos de Dirección



Tal y como se puede observar en las Áreas de Dirección, casi todos los puestos recaen en mujeres, menos los puestos de Brigada, Policía y Urbanismo que recaen en hombres y se encuentran masculinizados. Por tanto, la distribución de la plantilla en este caso está feminizada.

Los sectores de Brigada, Policía y Urbanismo han sido sectores tradicionalmente masculinizados, debido a los estereotipos y roles de género y la socialización diferenciada entre hombres y mujeres. Vemos, que a pesar de que ha habido progresos y las mujeres han ido ocupando más espacios y sectores a parte de los tradicionalmente feminizados, los sectores anteriormente mencionados continúan masculinizados y, por tanto, son necesarias medidas de acción positiva, según la normativa vigente, para eliminar esta desigualdad.

Distribución de la Plantilla por Departamentos



Al observar el gráfico “Distribución de la plantilla por Departamentos”, se observa que los departamentos en su mayoría tienen mayor cantidad de mujeres en su plantilla, excepto en el departamento de Policía y en el de Brigada y Cementerio que se encuentran masculinizados.

En el análisis desagregado por sexo, concluimos que se observa en la plantilla del Ayuntamiento una segregación horizontal que afecta sobre todo a los departamentos de Policía, Brigada y Cementerio y Servicios Sociales.

En el departamento de Brigada y Cementerio, el 90% son hombres (45), y sólo el 10% son mujeres (5). Del mismo modo ocurre con el departamento de Policía, en el cual el 88% son hombres (30), y el 12% son mujeres (4). Son los dos departamentos con mayor número de personas y están masculinizados.

El tercer departamento con mayor número de personas es el de Servicios Sociales, el cual está formado por un 79% de mujeres (22) y un 21% de hombres (6), considerando este departamento feminizado.

A continuación, encontramos el departamento de Urbanismo, el cual está compuesto por un 56% de mujeres (9) y un 44% de hombres (7), donde la plantilla se encuentra equilibrada.

Por tanto, se produce una segregación ocupacional, la cual se refiere al fenómeno por el cual los trabajadores y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo.

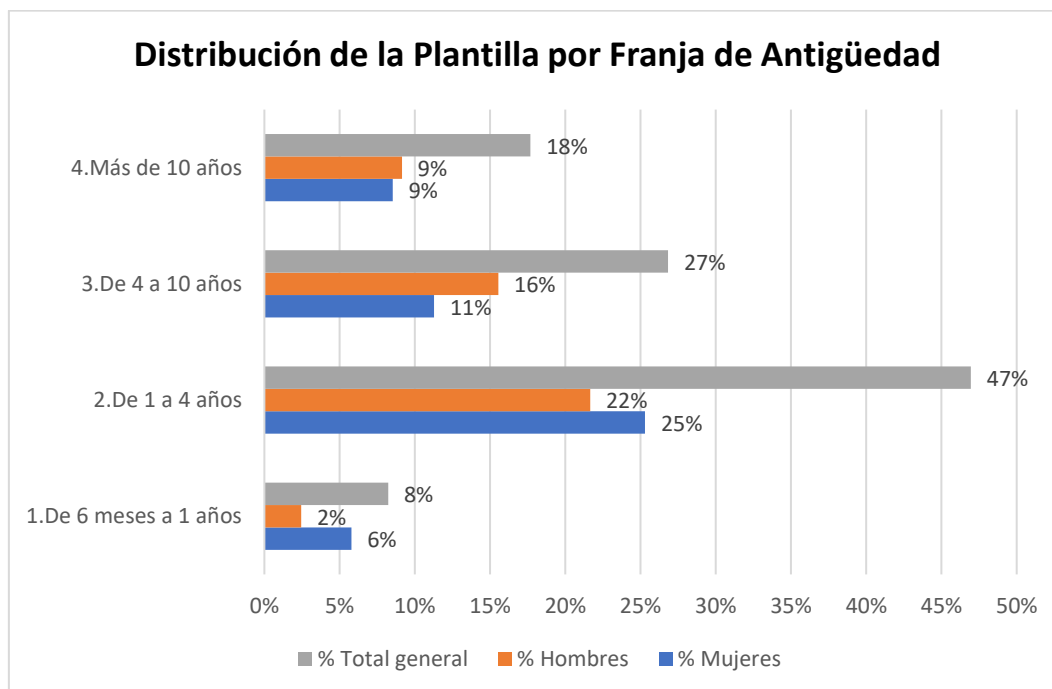
Así pues, debe tenerse en cuenta que el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

Cabe señalar que esta segregación horizontal ya quedó patente tras la realización del diagnóstico realizado con motivo del primer plan de igualdad, en el cual no se recogían medidas correctoras al respecto. Por tanto, los datos del presente nos indican que esta situación no desaparecerá por sí sola, sino que es necesario el establecimiento de

medidas de acción positiva, en los términos marcados por la legislación vigente, para erradicar esta desigualdad.

ANÁLISIS POR ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

Franja de antigüedad	Mujeres	Hombres	Total general
1. Menos de 6 meses	1	0	1
2. De 6 meses a 1 años	19	8	27
3. De 1 a 4 años	83	71	154
4. De 4 a 10 años	37	51	88
5. Más de 10 años	28	30	58
Total general	168	160	328



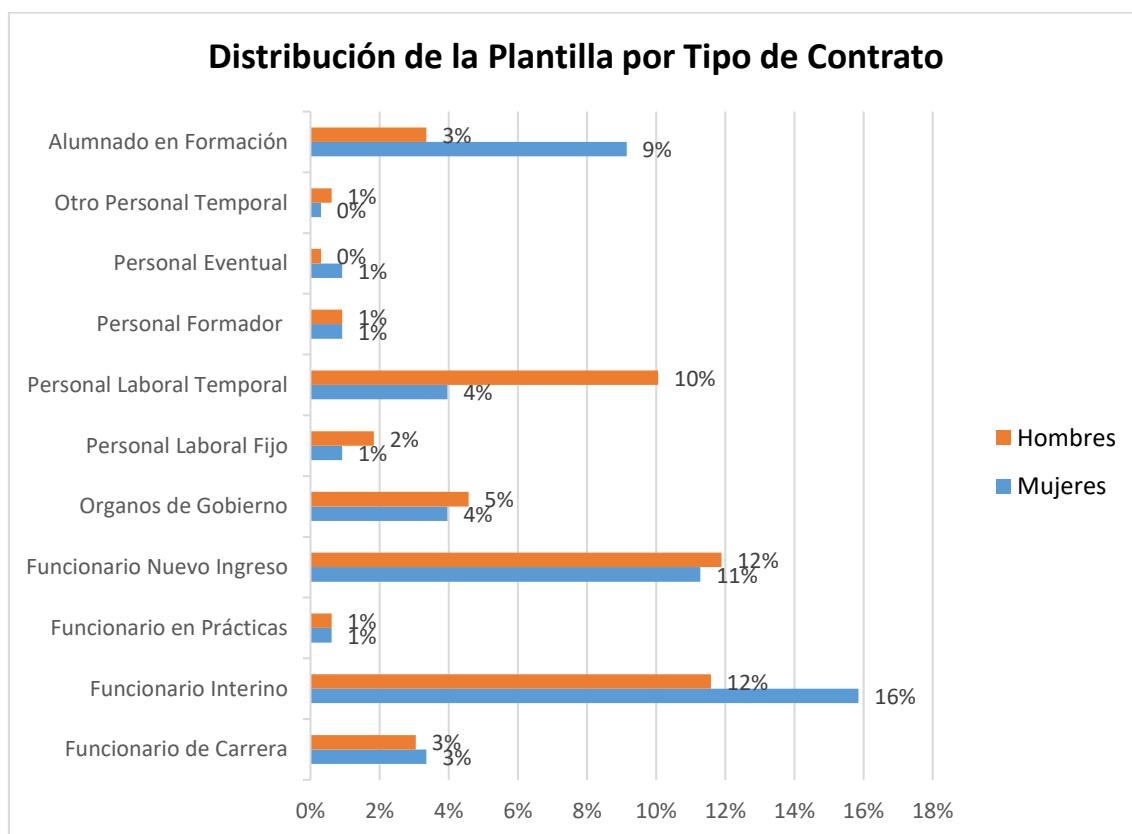
Al analizar la antigüedad de la plantilla, se identificó que la mayoría se encuentra en la franja de 1 a 4 años, con 83 mujeres (25%) y 71 hombres (22%), lo que representa un 3% más de mujeres.

Por tanto, se puede concluir que no existen diferencias significativas al respecto entre mujeres y hombres. La mayor variación encontrada corresponde a un 5% más de hombres en la franja de 4 a 10 años.

Por último, podemos observar que la media de antigüedad de años trabajados desagregados por sexo se mantiene prácticamente igual a la obtenida en el diagnóstico del I Plan de Igualdad para ambos sexos, donde se obtuvo una media ligeramente superior a 10 años de trabajo. En el diagnóstico actual se ha obtenido una media de 10,24 en las mujeres y de 9,7 en los hombres. Por tanto, la media de años trabajados para ambos sexos es de 10 años de trabajo.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:



Como se puede observar en el gráfico anterior, respecto a los tipos de contratos de la plantilla del Ayuntamiento, la mayoría son temporales. A continuación, se proporcionan las tablas con los valores absolutos por contrato de tipo temporal:

Contratación temporal por tipos	Mujeres	Hombres	Total general
Funcionariado Interino	52	38	90
Funcionariado en Prácticas	2	2	4
Personal Laboral Temporal	13	33	46
Personal Formador	3	3	6
Personal Eventual	3	1	4
Otro Personal Temporal	1	2	3
Alumnado en Formación	30	11	41
Órganos de Gobierno	13	15	28
Total general	117	90	222

Como podemos observar, el tipo de contrato temporal donde se agrupa el mayor número de personal es en el de Funcionariado Interino, el cual está formado por 52 mujeres y 38 hombres, lo cual suponen un 16% y un 12% sobre el total de la plantilla respectivamente.

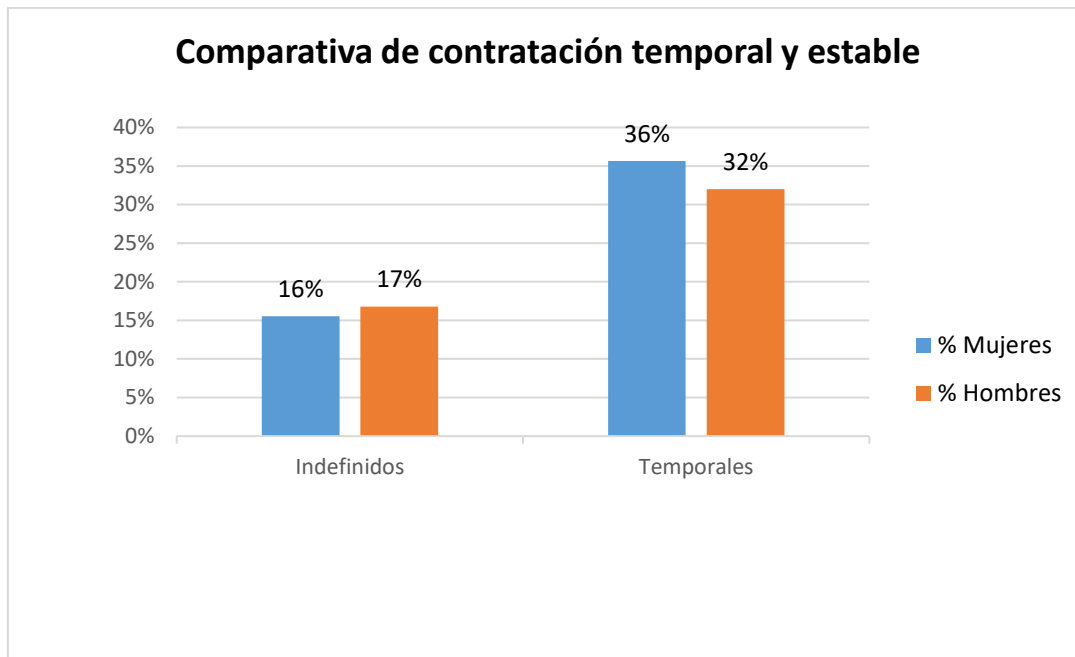
Es de señalar que el tipo de contrato Personal Laboral Temporal está formado por un 4% de mujeres (13) y un 10% de hombres (33).

También encontramos el tipo de contrato de Alumnado en Formación, compuesto por un 9% de mujeres (30) y un 3% (11).

Cabe destacar que, dentro del personal laboral temporal, el 72% sean hombres. Esto puede deberse a que se ha computado al personal contratado en los talleres de empleo. Por tanto, el número de personas que cuentan con este tipo de contrato varía anualmente, no formando parte del estado de la plantilla más estable del Ayuntamiento.

En cuanto al personal indefinido y fijo encontramos los siguientes:

Contratación estable por tipo	Mujeres	Hombres	Total general
Funcionario de Carrera	11	10	21
Funcionario de nuevo ingreso	37	39	76
Personal Laboral Fijo	3	6	9
Total general	51	55	106

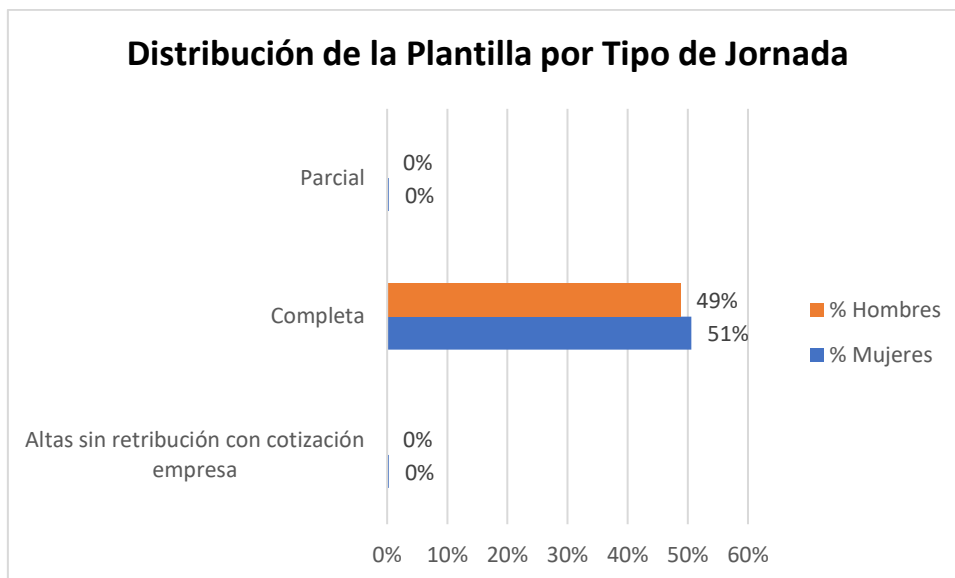


Atendiendo a la comparativa general entre la contratación temporal y la definitiva, este gráfico muestra que hay un 4% más de mujeres que de hombres con contratación temporal; mientras que en la estable hay casi un 1% más de hombres.

Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el Funcionariado Interino, el cual está formado por un 16% de mujeres y un 12% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 52 mujeres y 38 hombres

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente tabla y gráfica:

Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total general
Altas sin retribución con cotización empresa	1	0	1
Completa	166	160	326
Parcial	1	0	1
Total general	168	160	328



En el ayuntamiento, el 99% de la plantilla tiene una dedicación completa, lo cual implica mayor estabilidad en la organización, y esto se evalúa como punto fuerte de cara a la estabilidad en el trabajo de la organización. Sólo una persona, en concreto, una mujer, dispone de una dedicación parcial, mientras que otra consta como "alta sin retribución con cotización en la empresa"

Desagregando por sexo, en la dedicación completa, es evidente que hay paridad en las cifras, habiendo un 51% de mujeres (166) y un 49% de hombres (160) sobre el total de la plantilla con este tipo de jornada.

Aunque el porcentaje de personal con jornada no completa es mínimo, cabe preguntarse si las dos mujeres acogidas a la jornada parcial -una con reducción de jornada y otra con jornada de Altas sin retribución, pero con cotización a la empresa- lo han hecho por motivos de conciliación y cuidado o por otras razones. Resulta un aspecto positivo el hecho de que la parcialidad sea algo residual en la entidad, puesto que ésta tiene un impacto diferencial por razón de género que repercute negativamente en las mujeres: inestabilidad laboral, menores ingresos y cotizaciones y pensiones más bajas.

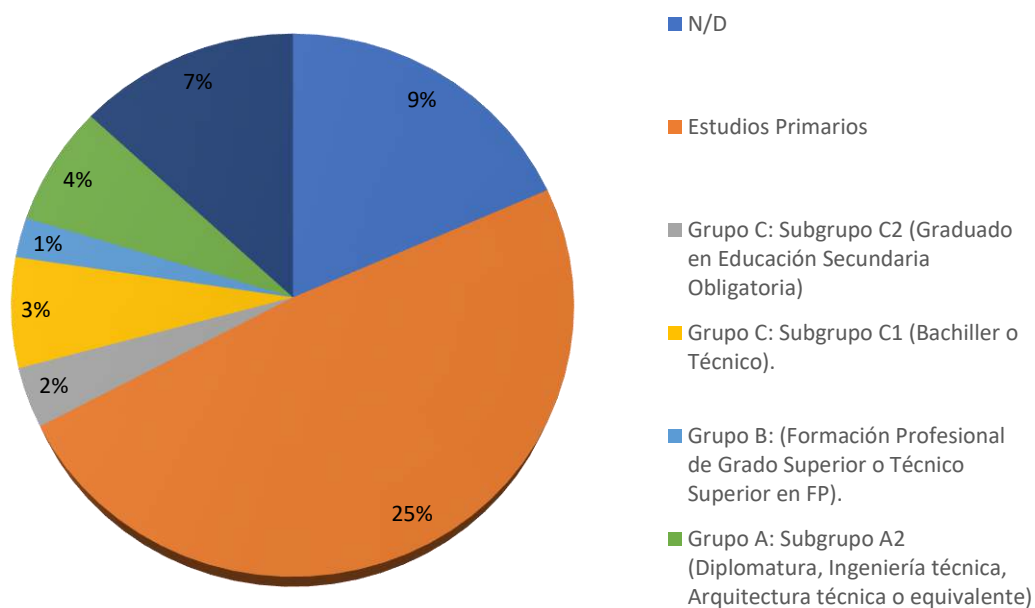
NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
N/D	31	28	59
Estudios Primarios	82	51	133
Grupo C: Subgrupo C2 (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria)	6	1	7
Grupo C: Subgrupo C1 (Bachiller o Técnico)	11	57	68
Grupo B: (Formación Profesional de Grado Superior o Técnico Superior en FP)	4	4	8
Grupo A: Subgrupo A2 (Diplomatura, Ingeniería técnica, Arquitectura técnica o equivalente)	12	11	23
Grupo A: Subgrupo A1 (Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente)	22	8	30
Total general	168	160	328

En el caso de las mujeres, se observa que el nivel de formación que más se repite es el de Estudios Primarios, pero hay que tener en cuenta que la mayoría de éstas forman parte de la plantilla de los Talleres de Empleo, que fluctúa anualmente y no forma parte de la plantilla más estable y representativa del Ayuntamiento. No obstante, hay una diferencia de un 9% más respecto a los hombres, cosa que indica mayor nivel formativo de las mujeres dentro de los Talleres de Empleo del Ayuntamiento.

Con respecto a la plantilla de carácter más estable y representativa respecto a las mujeres, excluyendo los talleres de empleo, el nivel formativo que más se repite el de Grupo A, Subgrupo A1 (Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente); nivel en el cual no hay paridad en las cifras entre hombres y mujeres (22 M y 8H).

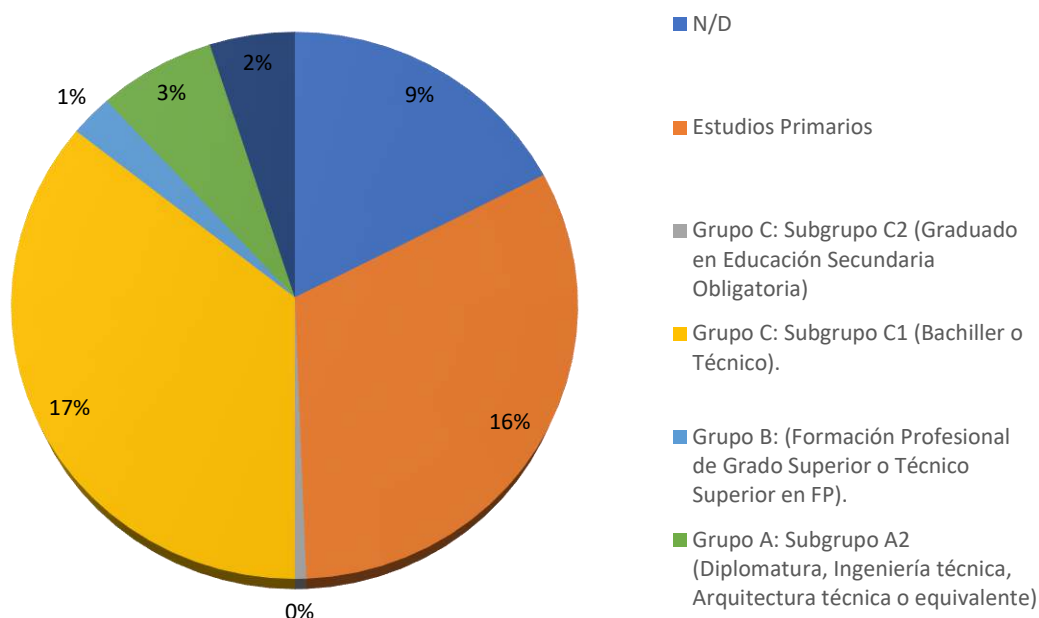
% Nivel de Formación de las Mujeres



Respecto al caso de los hombres, el nivel de formación que más se repite es el Grupo C: Subgrupo C1 (Bachiller o Técnico), perteneciendo en su mayoría a los departamentos de Policía y Brigada y Cementerio, los cuales están masculinizados.

También podemos observar que se repite la misma situación que en el caso de las mujeres respecto al nivel formativo de Estudios Primarios, siendo el segundo nivel formativo que más se repite.

% Nivel de Formación de los Hombres



En general, se observa en la plantilla un mayor nivel formativo superior de las mujeres respecto a los hombres, sobre todo en el nivel de Licenciatura/Grado.

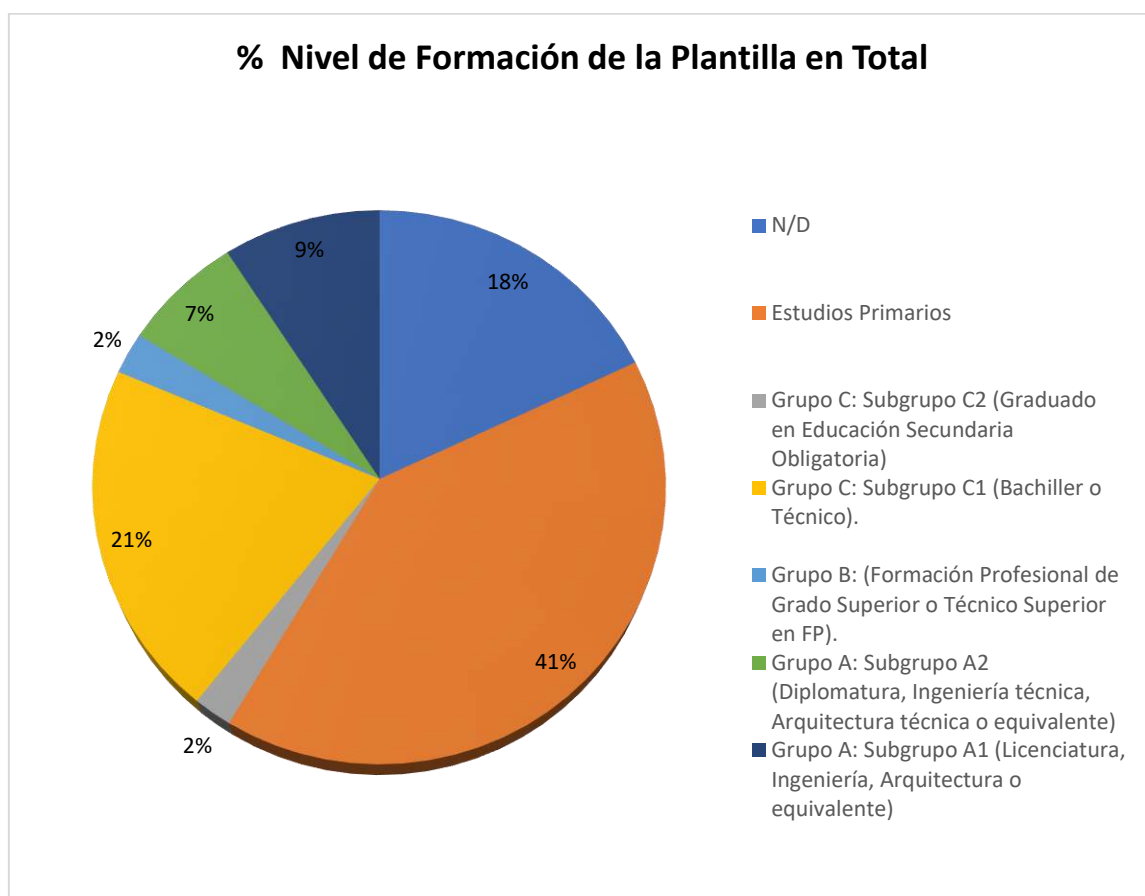
Haciendo referencia al total de la plantilla, vemos que el mayor nivel formativo es el nivel de Grupo C: Subgrupo C1 (Bachiller o Técnico), encontrándose masculinizado como hemos comentado anteriormente.

Es importante señalar que el Ayuntamiento sólo ha proporcionado los datos desagregados por sexo respecto al nivel formativo requerido que tiene la plantilla para optar a los diferentes puestos de trabajo; es decir, no hemos podido analizar el nivel de estudios real de la plantilla con respecto al nivel requerido, donde a veces encontramos casos de sobre cualificaciones en los distintos puestos de trabajo. Esto tiene una lectura de género, puesto que el sector público ofrece mayores garantías de conciliación en comparación con el sector privado, donde la disponibilidad horaria y la exigencia de movilidad suelen ser mayores. Esto hace que muchas mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades familiares, opten por empleos en la Administración Pública,

incluso si están sobrecualificadas para los puestos a los que acceden, puesto que eso les permite conciliar la vida laboral con la familiar.

Además, las mujeres tienen mayores dificultades de inserción y mantenimiento en el mercado laboral y, por tanto, mayor precariedad e inestabilidad económica, por lo que el acceso al sector público a través de oposiciones o concursos de méritos permite mayor transparencia en la contratación, reduciendo el impacto de discriminaciones por razón de sexo que son más frecuentes en el mercado privado, como la discriminación por maternidad o la brecha salarial de género.

Por tanto, es importante recopilar todos estos datos desagregados por sexo para poder realizar un análisis más exhaustivo y realista del nivel formativo de la plantilla.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que los puestos que aglutinan mayor número de personal son “Auxiliar Administrativo/a”, ocupado por 39 mujeres y 6 hombres y “Alumnado Taller Empleo”, ocupado por 30 mujeres y 10 hombres.

Los puestos ocupados únicamente por el sexo femenino o por el sexo masculino son los siguientes:

Puesto de Trabajo	Mujer	Puesto de Trabajo	Hombre
Adjunto/a de Gestión/Auxiliar Administrativo/a	1	Albañilería - Pintura (Taller Empleo)	1
Adjunto/a de Negociado	1	Alcaldía	1
Administrativo/a - Jefatura de Negociado A	1	Arquitecto/a Técnico/a - Jefatura de Sección B	1
Agente de Igualdad	1	Arquitecto/a Técnico/a	1
Auxiliar Administrativo/a. Inspector/a Rentas y Tributos	1	Auxiliar Administrativo/a. Informador/a Juvenil	1
Auxiliar de Almacén	1	Auxiliar de Servicios. Auxiliar Cultura	1
Auxiliar de Servicios. Informador/a Juvenil	1	Auxiliar de Servicios Conserjería	1
Barrendero/a	1	Auxiliar de Servicios Subalterno/a	1
Concejal/a	1	Celador/a	1
Cocinero/a	2	Coordinación Medios de Comunicación	1

Conserjería. Almacenero/a	1	Dirección y Docente Apoyo	1
Coordinación de Participación Ciudadana	1	Informador/a Juvenil	1
Cuidador/a	1	Ingeniero/a. Técnico/a Industrial	2
Delineante	1	Intendente	1
Dinamizador/a Cultural y Juventud. Jefatura de Unidad C	1	Monitor/a Automoción	1
Dirección (Taller de Empleo)	1	Notificador/a	1
Dirección de Participación y Desarrollo	1	Oficial Sepulturero/a	1
Docente Especialidad	1	Peón/a. Conserjería	1
Interventor/a	1	Promotor/a de Igualdad de Género	1
Jefatura de Gabinete	1	Subalterno/a	4
Jefatura de Unidad C. Técnico/a Adm. General	1	Subalterno/a. Conserjería	1
Maestro/a	1	T.M.A.E. Gestor/a Medios Audiovisuales	1
Personal Apoyo Técnico	1	Técnico/a Administración General. T.A.G. Jefatura de Servicio A	1
Personal Apoyo Técnico. Aldaia Radio	1	Técnico/a en Comunicación	1
Profesorado de Apoyo (Taller de Empleo)	1	Técnico/a Promoción Económica	1
Psicólogo/a	1	Técnico/a Promoción Lingüística	1

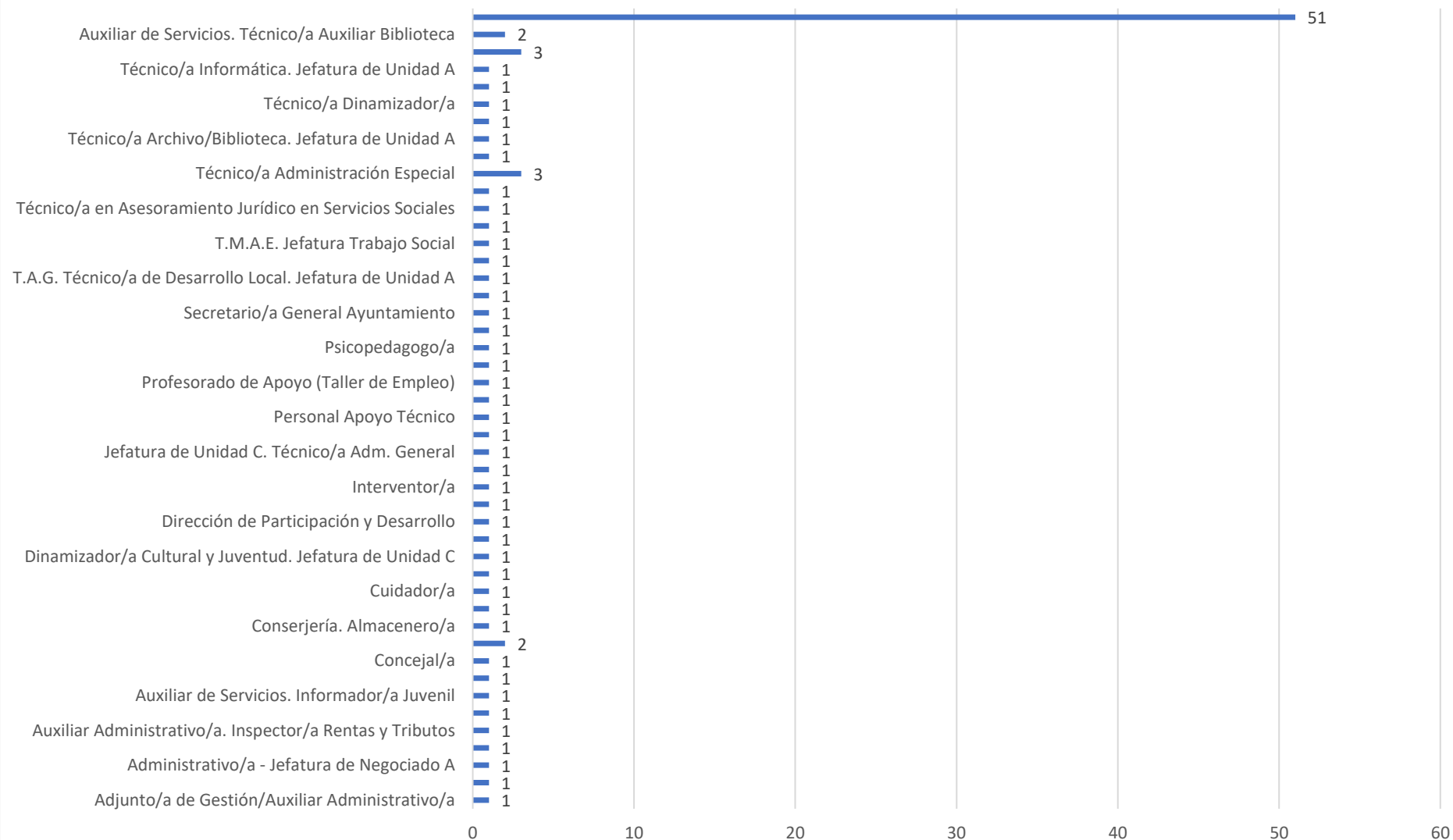
Psicopedagogo/a	1	Técnico/a Superior Desarrollo y aplicaciones y diseño industrial. Jefatura de Unidad C	1
Secretario/a	1	Viceinterventor/a	1
Secretario/a General Ayuntamiento	1	Total general	32
Sepulturero/a	1		
T.A.G. Técnico/a de Desarrollo Local. Jefatura de Unidad A	1		
T.M.A.E.	1		
T.M.A.E. Jefatura Trabajo Social	1		
Auxiliar Administrativo/a (Taller de Empleo)	1		
Técnico/a en Asesoramiento Jurídico en Servicios Sociales	1		
Técnico/a en Administración General. T.A.G.	1		
Técnico/a Administración Especial	3		
Técnico/a Administración Especial. Técnico/a Agente de Empleo	1		
Técnico/a Archivo/Biblioteca. Jefatura de Unidad A	1		
Técnico/a Dinamización Juvenil	1		
Técnico/a Dinamizador/a	1		
Técnico/a en Cultura	1		
Técnico/a Informática. Jefatura de Unidad A	1		
Trabajador/a Familiar	3		
Auxiliar de Servicios. Técnico/a Auxiliar Biblioteca	2		
Total general	51		

De los puestos enumerados anteriormente, los ocupados por más de una mujer y por más de un hombre son los siguientes:

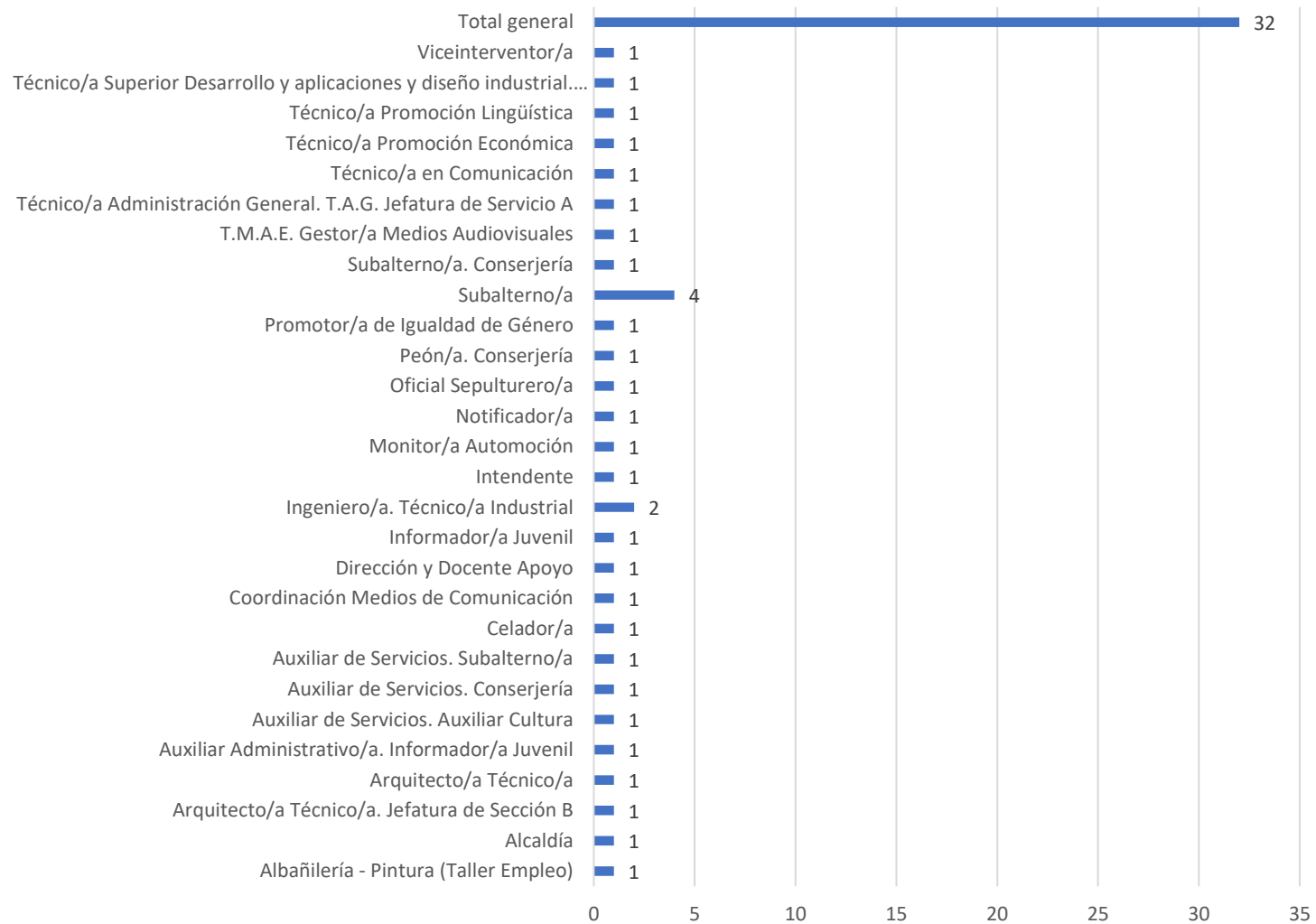
Puesto de Trabajo	Mujer
Cocinero/a	2
Técnico/a Administración Especial	3
Trabajador/a Familiar	3
Auxiliar de Servicios. Técnico/a Auxiliar Biblioteca	2

Puesto de Trabajo	Hombre
Ingeniero/a. Técnico/a Industrial	2
Subalterno/a	4

Puestos ocupados sólo por Mujeres



Puestos ocupados sólo por hombres



Como podemos observar, los puestos que ocupan las mujeres dentro del sector de la Administración Pública son en su mayoría puestos que tradicionalmente por los roles y estereotipos de género, y la socialización diferenciada han sido ocupados por mujeres. Son puestos que están relacionados con la atención y el cuidado de las personas, la educación, la cultura, el bienestar social, la administración, etc.

Del mismo modo curre con los puestos que ocupan los hombres: en general son puestos que normalmente se encuentran masculinizados, como son los ámbitos de la albañilería, la economía en general, la ingeniería, o áreas como la de alcaldía, por citar algunos ejemplos.

Los puestos de composición mixta son los siguientes:

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general	Composición
Administrativo/a	6	4	10	Equilibrada
Auxiliar de Servicios	2	2	4	Equilibrada
Órganos de Gobierno	12	14	26	Equilibrada
Alumnado Taller Empleo	30	10	40	Feminizada
Auxiliar Administrativo/a	39	6	45	Feminizada
Educador/a Social	4	1	5	Feminizada
Integrador/a Social	2	1	3	Feminizada
Técnico/a Administración General	4	1	5	Feminizada
Agente Policía Local	3	26	29	Masculinizada

Arquitecto/a	1	2	3	Masculinizada
Becario/a	1	2	3	Masculinizada
Docente (Taller de Empleo)	1	3	4	Masculinizada
Oficial 1ª	1	27	28	Masculinizada
Oficial Policía Local	1	3	4	Masculinizada
Peón/a	3	19	22	Masculinizada
Total General	110	121	231	

A pesar de que cada vez más existen puestos masculinizados donde las mujeres van ocupando espacios y viceversa, como podemos ver en la tabla de arriba, estos datos son el reflejo de que la plantilla es una muestra de los roles de género contruidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados y la atención de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción y la seguridad.

La composición de la plantilla de los puestos mixtos de forma más específica es la siguiente:

Composición Plantilla	Nº de puestos	%
Equilibrada	3 - Administrativo/a - Auxiliar de Servicios - Órganos de Gobierno	20%
Masculinizada	7 - Agente Policía Local - Arquitecto/a - Becario/a - Docente (Taller de Empleo) - Oficial 1ª - Oficial Policía Local - Peón/a	47%

Feminizada	5 - Alumnado Taller Empleo - Auxiliar Administrativo/a - Educador/a Social - Integrador/a Social - Técnico/a Administración General	33%
Total puestos / Tipo de Plantilla	15	100%

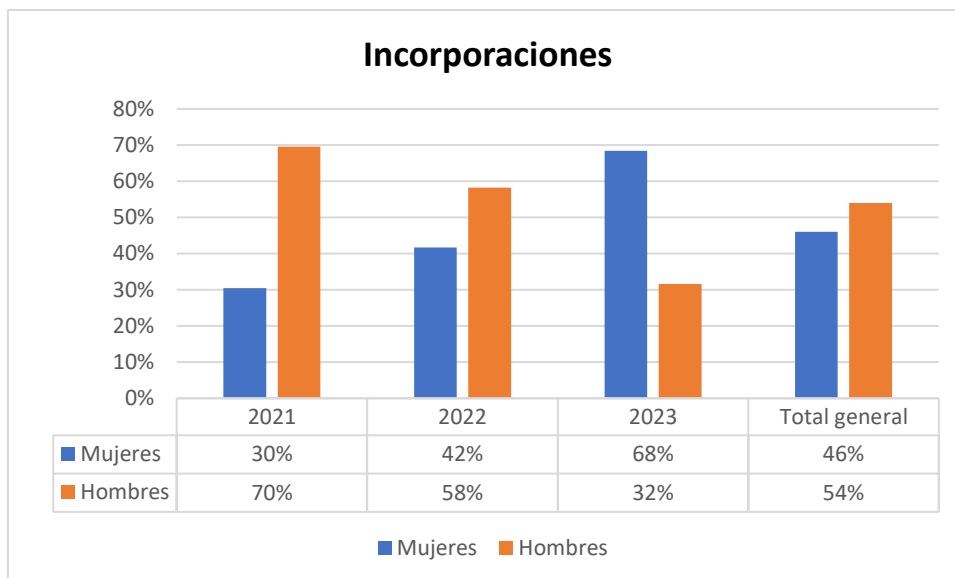
Dentro de los puestos mixtos, donde se puede realizar un análisis por sexo, 15 en total, podemos observar, que ocurre lo mismo que hemos estado comentado anteriormente, las mujeres y los hombres se concentran en sectores tradicionalmente masculinizados y feminizados, dándose una segregación ocupacional.

Únicamente existe un equilibrio (60% a 40%), según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad, en los Órganos de Gobierno, que deben dar un ejemplo hacia la plantilla y la ciudadanía, y en los puestos de Administrativo/a y Auxiliar de Servicios.

Por tanto, a pesar de que la plantilla en general se encuentra equilibrada, podemos ver que, si hacemos un análisis por puestos de trabajo, encontramos una segregación horizontal, donde se concentran las mujeres y los hombres en determinados sectores de trabajo.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2021	7	16	23
2022	48	67	115
2023	26	12	38
Total general	81	95	176



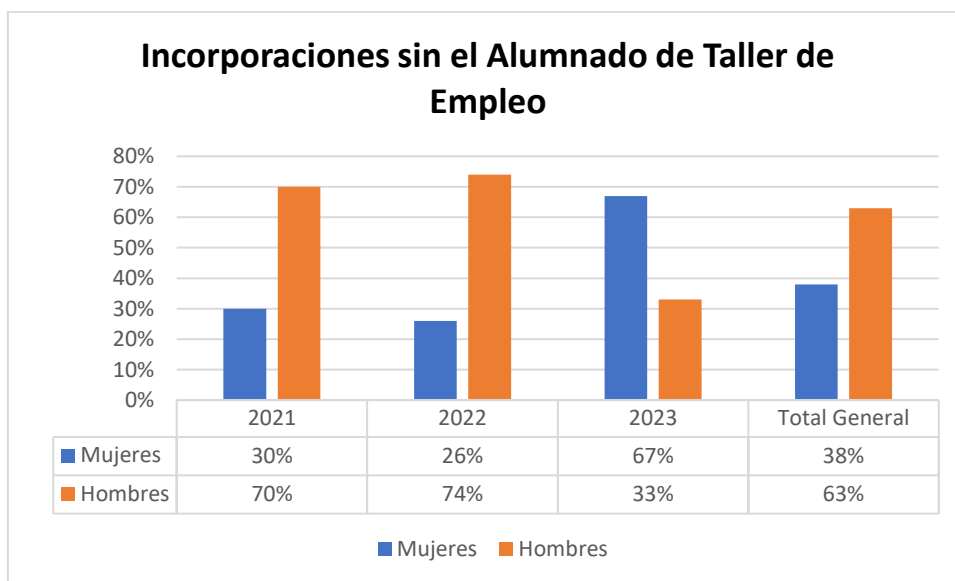
Cabe señalar que, del total de las incorporaciones en los últimos tres años, el 46% han sido mujeres y el 54% han sido hombres habiendo una diferencia no muy grande de un 8% a favor de estos. Como podemos observar en la gráfica, en el año 2021 hubo más contrataciones a hombres que a mujeres, en el año 2022 las contrataciones llegaron a un equilibrio, y en 2023 se produjeron más contrataciones a mujeres.

Más allá de la diferencia no muy grande, se ha de vigilar que esta no se incremente. También se debe tener en cuenta, que el alumnado de los Talleres de Empleo está incluido dentro de la plantilla, donde puede haber programas de empleo de fomento de la empleabilidad en mujeres y, por tanto, fluctúen más las contrataciones en este sentido.

Así pues, en el año 2022 se contrataron 28 mujeres y 10 hombres como Alumnado de los Talleres de empleo, y en el año 2023 sólo a 2 mujeres. En total 40 personas en los últimos 2 años.

Por tanto, a continuación, se presenta el análisis de las incorporaciones del personal de la plantilla más estable del Ayuntamiento sin el Alumnado de los Talleres de Empleo, para que se ajuste más a la realidad de la plantilla:

Incorporaciones sin el Alumnado de Taller de Empleo	Mujeres	Hombres	Total general
2021	7	16	23
2022	20	57	77
2023	24	12	36
Total General	51	85	136

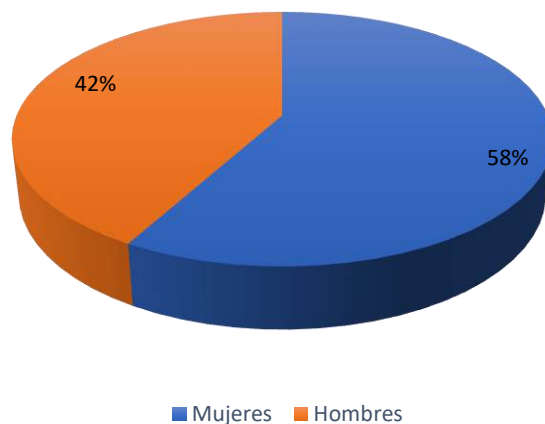


De este modo, del total de las incorporaciones en los últimos tres años el 38% han sido a mujeres y el 63% han sido a hombres, habiendo una diferencia de un 25% a favor de los hombres. Por tanto, no hay paridad en las cifras y se debe tener en cuenta para intentar llegar a un equilibrio y que la brecha no aumente.

A continuación, se muestra la tabla y la gráfica de las finalizaciones en el año 2023 de la plantilla en general:

Finalizaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2023	54	39	93

Finalizaciones Año 2023



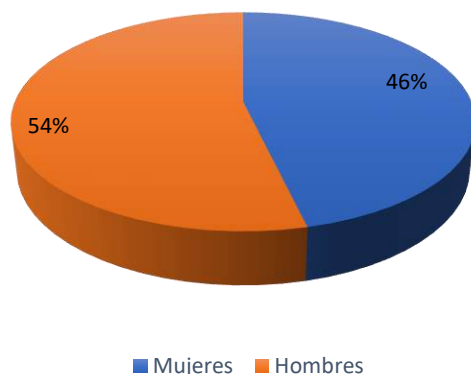
Según los datos aportados por la entidad, en el período de 2023, hubo 93 bajas en el ayuntamiento, de las cuales 54 fueron mujeres (58%) y 39 hombres (42%), siendo mayor el número de bajas en mujeres que en hombres, aunque las cifras son paritarias. Según la información proporcionada, no se dispone de los motivos de las bajas.

Es importante tener en cuenta, que como hemos visto en el análisis por franjas de edad, la franja de más de 60 años está compuesta por 44% de mujeres y un 56% de hombres sobre el total de la franja de edad. De este modo, las cifras son paritarias en cuanto a la edad de jubilación.

No obstante, tal y como ocurre con las incorporaciones, si tenemos en cuenta que, del total de las finalizaciones, 39 son de la plantilla que forma parte del Alumnado del Taller de Empleo (29 mujeres y 10 hombres), las cifras cambian de la siguiente manera:

Finalizaciones	Mujeres	Hombres	Total general
Año 2023	25	29	54

Finalizaciones Año 2023 sin el Alumnado de los Talleres de Empleo



Por tanto, según estos datos, hubo 54 bajas en el ayuntamiento de la plantilla más estable, siendo 25 mujeres (46%) y 29 hombres (54%). Así pues, el número de bajas es algo mayor en los hombres que en las mujeres, aunque la diferencia es de un 8%, no siendo muy significativa.

5.5.2. Auditoría retributiva

Tal y como indica, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoria retributiva tiene por objeto *“establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.”*

En los planes de igualdad de las administraciones públicas, según el Real Decreto 902/2020, en la Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las

administraciones públicas: *“Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.”*

Así pues, este análisis se debe realizar con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del Ayuntamiento cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del citado Real Decreto 902/2020.

Por tanto, para poder elaborar la auditoría retributiva del personal laboral, es necesario disponer de un registro retributivo, el cual se tiene que elaborar conforme al que se dispone en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. El registro tendrá que reflejar, además, las medias aritméticas y las medias de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en el ayuntamiento, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan en diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme al que se establece en el citado artículo 5.2. Hay una herramienta del Ministerio de Igualdad para ello y lo debe realizar el departamento específico que lleve las cuestiones relacionadas con las retribuciones.

Sin embargo, para realizar la auditoría retributiva, no se ha proporcionado el registro retributivo e información necesaria por parte del Ayuntamiento. Por tanto, se incluirá como una medida prioritaria dentro del II Plan de Igualdad para el período comprendido entre julio de 2025 y julio de 2029.

Para la elaboración de esta auditoría retributiva además de esta información, el ayuntamiento también deberá proporcionar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) actualizada. Con ello se realizará una Valoración de Puestos de Trabajo con la herramienta proporcionada a tal efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con la cual se tendrá en cuenta dentro de cada categoría profesional, las funciones desempeñadas, el grado de cualificación necesario para ello, las condiciones laborales del puesto y el grado de responsabilidad que conlleva cada puesto.

No obstante, se recomienda realizar la auditoría retributiva de toda la plantilla del ayuntamiento, no únicamente del personal laboral, obteniendo un resultado más completo, realista, y significativo, siendo un ejemplo para otras Administraciones Públicas. Se evitaría también posibles agravios comparativos desde el punto de vista de igualdad trato dentro de la misma administración y añadiría coherencia al plan.

5.5.3. Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección del ayuntamiento, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 30 mujeres y 13 hombres a través de las encuestas de *Google Forms*, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen del ayuntamiento. Al tratarse de una entidad equilibrada, el modelo de encuestas que se ha utilizado para este tipo de entidades ha sido con preguntas específicas para este tipo de plantilla, y de este modo, detectar posibles sesgos de género.

Respecto al proceso de difusión de los cuestionarios, se difundieron a través del portal del Personal del Empleado, correo electrónico y WhatsApp.

PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% respecto a mujeres y hombres
MUJERES	10%	20%
HOMBRES	4%	8%

*La muestra de las encuestas por sexo

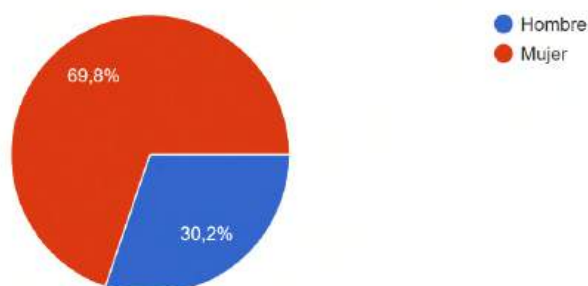
La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante el mes de junio de 2024. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado tan sólo el 4% de los hombres de la plantilla y el 10% de las mujeres, quizá

es importante ver si ha habido barreras digitales para realizar las encuestas online por parte de la plantilla del ayuntamiento. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 312 personas, en total la participación ha sido del 14% de la plantilla.

Por tanto, se propone como una de las medidas prioritarias para el II Plan de Igualdad, que se siga realizando la encuesta por parte de la plantilla del Ayuntamiento, para obtener una muestra más representativa.

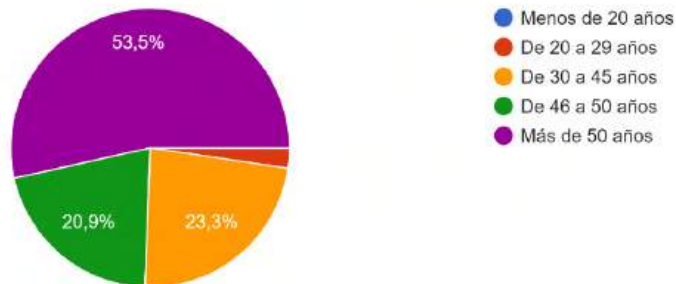


Sexo
43 respuestas

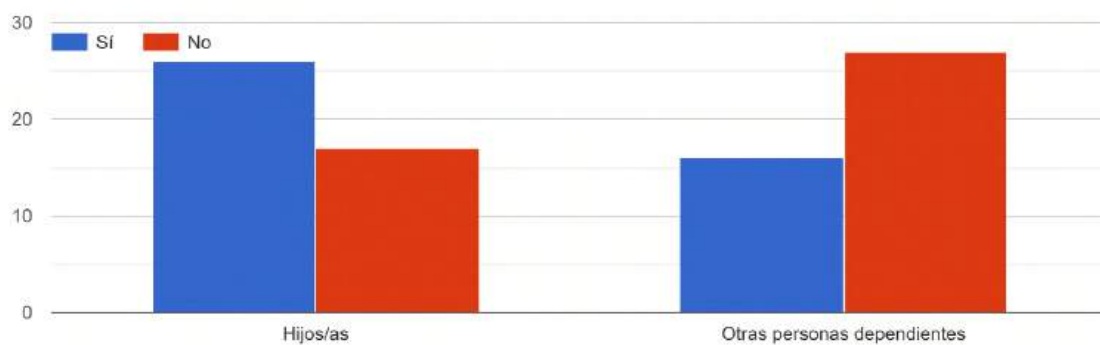


Edad

43 respuestas

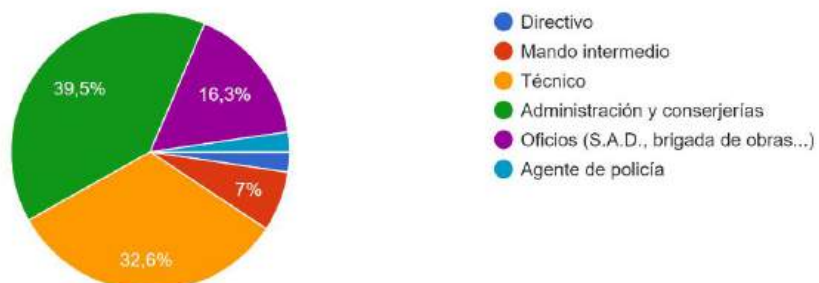


¿Tienes responsabilidades de cuidados?



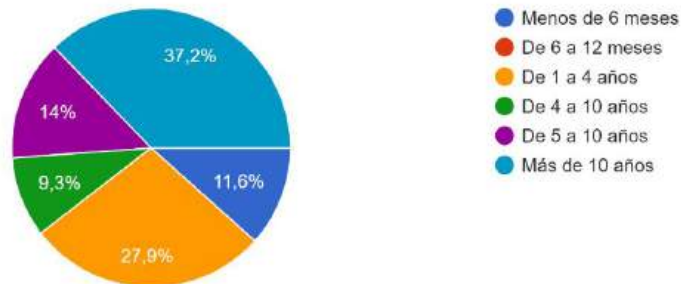
Puesto de trabajo

43 respuestas



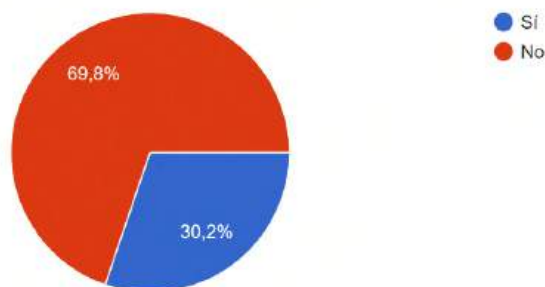
Antigüedad en la empresa

43 respuestas



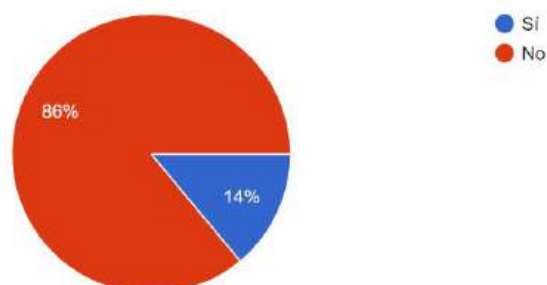
¿Tienes personal a cargo?

43 respuestas

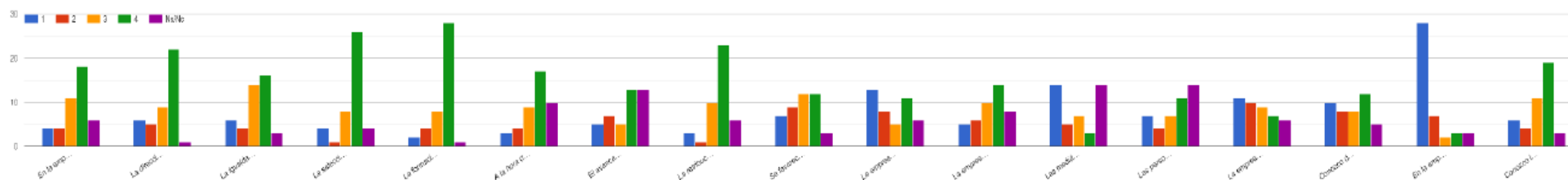


¿Formas parte de la RLT?*

43 respuestas



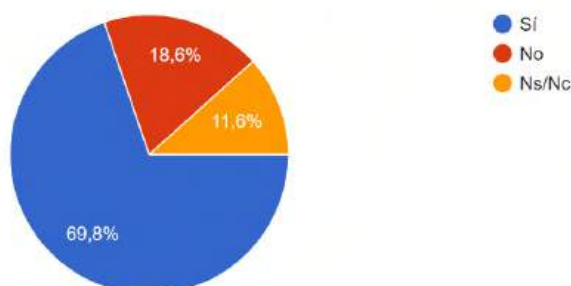
EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.
4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.
8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.
13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.
15. Conozco de la existencia del protocolo por razón de sexo o acoso sexual.
16. En la empresa se muestran imágenes sexistas, misóginas, machistas y se cuentan chistes de tipo sexistas.
17. Conozco los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en materia laboral y de la seguridad social.

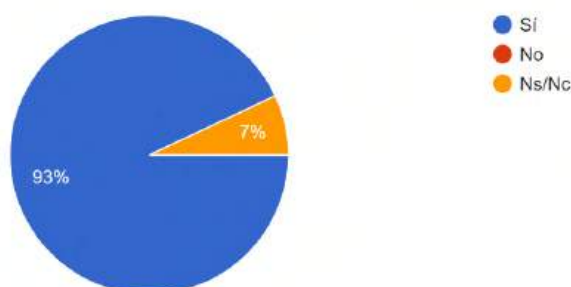
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

43 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

43 respuestas



¿Por qué? 35 respuestas

Es necesario

Para establecer una hoja de ruta institucional en lo que a las actuaciones en materia de igualdad de género y sexo se refiere; así como ofrecer seguridad jurídica a las personas que sufren de este tipo de discriminación.

Además del plan de igualdad se tendría que respetarlos y no solo tenerlo , respetando los derechos del trabajador y no restringirlos, como por ejemplo el permiso de maternidad y maternidad.

Todavía queda mucho por hacer para encontrar el equilibrio aunque se ha avanzado mucho

Creo que es necesario

Pienso que es algo obligatorio en todos los ámbitos, especialmente en el laboral.

Es necesario crear un marco normativo para conseguir avanzar hacia la igualdad de oportunidades hasta conseguir una igualdad real en oportunidades y resultados.

Es necesario implementar este tipo de planes en todas partes porque aún queda mucho neandertal suelto que se piensa que no pasa nada cuando hace comentarios sexistas o discriminatorios hacia compañeras "de broma" y ni siquiera se plantean que no es correcto lo que hacen.

Por que es necesario y además es obligado por la legislación vigente

Es un Plan en el cual se muestra la realidad de la igualdad y suele ser de 40% a 60%.
ES FUNDAMENTAL QUE EL ACCESO, LOS DERECHOS , RETRIBUCIONES,ETC. SE
HAGA EN CONDICIONES DE IGUALDAD

No tengo conocimiento del plan de igualdad en la empresa

Necesario, hay un trato estadístico en el ámbito de la administración general
discriminatorio en cuanto a la promoción efectiva si eres hombre (ascenso) o mujer
(quédate donde estas)

Necesario, pero si hacen cursos cuando trabajamos solo acceden los jefes

Me parece perfecto que trabajen mujeres igual que los hombres.

Creo que es necesario tener un plan y trabajar en esa línea

Porque creo que todos y todas tenemos el mismo derecho

LA IGUALDAD ES UN PRINCIPIO CONSTITUCIONAL Y EL PLAN ES UNA PRIMERA
MEDIDA PARA INICIAR ESA IGUALDAD

Es necesario un plan de igualdad en todos los ámbitos

Cualquier plan que sirva de guía es necesario.

Vendrá bien para todos/as

Porque la igualdad mejora la vida de todas/os

Es necesario conseguir una situación de igualdad real y el plan puede contribuir a ello

Un plan de igualdad actualizado es fundamental para asegurar la igualdad de trato y
oportunidades

NS

ES NECESARIO EN TODAS LAS EMPRESAS

Me parece básico

Porque considero que, si no fuera por la existencia de un plan legalmente preceptivo,
muchas actuaciones dirigidas a erradicar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, y aunque no fuera obligatorio, un plan como este configura una ruta a seguir
para avanzar hacia un entorno laboral donde mujeres y hombres nos desarrollemos
profesionalmente en igualdad de condiciones. Y contribuye también a generar el cambio
de mentalidad necesario para ello.

Ejecutar medidas para conseguir el objetivo

Si ya que cualquiera que cumpla en su trabajo, independiente de su sexo, ha de cobrar
igual salario, tener las mismas posibilidades de ascenso profesional, etc

Es necesario para conocer nuestros derechos y obligaciones como mujer

Porque considero que en todos los ámbitos debe haber igualdad y la realidad no es esa,
toda herramienta favorecerá la educación en que cada vez sea una realidad mayor

Para llegar a alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres

Porque hay aspectos a mejorar y porque debe ser un tema central en política de
personal

Necesidades a cubrir y/o aspectos de mejora para favorecer la igualdad:43

respuestas

-

conciliación

Lenguaje no sexista, perspectiva de género global, más conciliación para las mujeres con menores y/o personas dependientes a su cargo.

la policía carece de puestos con horarios flexibles a la hora de ejercer la maternidad o paternidad.

Hacer también cursos en tomar escucha de como se siente el hombre ante la igualdad de hombres y mujeres. Hacer cursos para hombres para aprender a cocinar y saber llevar una casa.

Oportunidades sin mirar el sexo, mejoras para los de la parte baja de la empresa y opción de mejora a nivel interno.

Creo que depende de los departamentos

Conciliación, equiparación de salarios y concienciación social.

Acoso, conciliación y paridad

Concienciar sobre los machismos y micromachismos. Promocionar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad. Concienciar y educar sobre igualdad a todo el personal.

Concienciar y formar, favorecer la conciliación, y favorecer la comunicación inclusiva

Paridad de hombres y mujeres en todas las áreas, más protección en la mujer con respecto a las cargas familiares y en los hombres en su caso y mayor flexibilidad horario en los casos necesarios.

conciliación laboral-familiar

CONCILIACIÓN, MEDIDAS CONTRA EL ACOSO, ACCESO

NO recriminación mujer por cuestiones de embarazo o hijos

seguimiento, información y cumplimiento

Igualdad oportunidades, clasismo (jerarquías) y autoestima

responsabilidad

Conciliación vida familiar sin tantos problemas de justificación, eso no es ayudar, es poner trabas.

Que los hombres hagan trabajos de mujer . Las mujeres que hagan trabajo de hombres.

Que ambos hagan de todo

Información adaptada (para entender mejor las nuevas leyes y lo que suponen),

conocer mejor los ejemplos a evitar, los casos que se dan en las noticias, para evitar esas situaciones...

Todos y todas tenemos el mismo derecho a ofrecer lo que sabemos hacer. Aprender unos de otros. trabajar codo con codo para obtener los mejores resultados en el ámbito laboral

ACCESO PUESTOS SUPERIORES, PERMISOS CONCILIACIÓN FAMILIAR, NIVEL RETRIBUTIVO

Implantar mejoras en medidas de conciliación. Formación en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres

Formación obligatoria como la de riesgos laborales Hacer sesión informativa anual a cada departamento del plan de igualdad Hacer llegar el plan de forma individual a cada persona

Menos trabas a la hora de justificar las horas dedicadas a la conciliación familiar

Lo desconozco

Información y formación específica en igualdad

Formación en igualdad Mayor nº de medidas de conciliación. Mayor visibilidad al trabajo realizado desde los servicios de igualdad. Gracias a los cuales, las condiciones de vida de la plantilla han ido mejorando.

1

Tratar todas las secciones con objetividad; los departamentos especialmente feminizados tb deben ser revisados de igual forma que los masculinizados lenguaje inclusivo, mas personal femenino en puestos de responsabilidad

NS

N/C

No dar por sentado que los puestos de coordinación y/o jefaturas, los deban ocupar los hombres / Un trato correcto a las mujeres, de tú a tú, en las reuniones / Reparto de responsabilidades por igual entre hombres y mujeres (se suele dar el caso que se pide resolver el tema a mujeres por eficacia, pero luego, las responsabilidades con su consecuente reconocimiento y remuneración, suele dárseles a los hombres)

Desigualdad de tratamiento en servicios masculinizados con respecto a lo feminizados, por ejemplo, policía y servicios sociales. Debería difundirse periódicamente el protocolo de acoso, así como trasladar el compromiso de que existirá tolerancia cero con el acoso, del tipo que sea. Trabajar los "micromachismos". Disparidad de reconocimiento y abono de productividades un tanto discrecional. Desconocimiento de todos los derechos de conciliación existentes (se sobreentiende que debemos saberlos por el estatuto básico empleado público).

carrera profesional/ Implantación de principios rectores/Establecer medidas de conciliación y flexibilidad laboral

En las oposiciones que puntee igual independiente del sexo del candidato o candidata Subvencionar la parte proporcional devengada en nómina en reducción de jornada.

Cursos para protocolo de seguridad. Justicia y equilibrio por sexo en nombramientos directivos.

1. Creérselo 2. Educación 3. Inspección con efecto sancionador

Formación, acciones positivas

dar respuestas a necesidades de cuidado. revisar y mejorar las diferencias de complementos entre trabajos masculinizados y feminizados tener claros los itinerarios y manera de atender los acosos por razón de sexo

¿Se te ocurre alguna medida que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y/o aspectos de mejora? Si es así, por favor, escríbelas: 43 respuestas

no

-

.

conciliación

Servicio de "guardería"

ninguna más

no

Oportunidades sin mirar el sexo, mejoras para los de la parte baja de la empresa y opción de mejora a nivel interno.

Cursos o jornadas de como podemos colaborar a nivel individual en la consecución de la igualdad real.

Dar cursos o talleres en los que se explican los machismos y micromachismos, hemos crecido en una sociedad heteropatriarcal y nos han metido en vena muchos comportamientos, costumbres, estereotipos, etc. En muchas ocasiones se hacen comentarios machistas sin darse cuenta porque no se le da la importancia que requiere, porque se ha normalizado, porque no sabemos detectar que eso es un comentario machista o sexista. Considero que algún taller para aprender a detectarlos facilitaría que muchos hombres puedan evitar hacerlos y puedan deconstruirse. Para concienciar y educar sobre igualdad, creo que sería interesante que, del mismo modo que cuando entras a la empresa das un curso de Prevención de Riesgos Laborales obligatorio, también se debería hacer un curso de igualdad.

Mejora de los aspectos para evitar riesgos en la salud - mejora en la comunicación y difusión de los protocolos contra el acoso sexual

NS/NC

Valoración de puestos eficiente y eficaz y catálogo de puestos de trabajo.

Igualdad de trato para todos/as. No sólo para unos pocos.

Que hagan lo que sea necesario si es conveniente de hacerlo.

Quizás alguna charla cuando haya novedades importantes, o un boletín donde puedan leerse interpretaciones interesantes de personas expertas, sobre lo que sucede a nuestro alrededor. Ser conscientes de lo que puede marcar a nuestras hijas o hijos, roles adecuados... actitudes a evitar...

La única medida que se me ocurre es el compañerismo

AMPLIAR PERMISOS MUJERES EMBARAZADAS, ESTUDIO NIVEL RETRIBUTIVO POR PUESTO Y SEXO, CURSOS FORMACIÓN ACCESIBLES A TODO EL PERSONAL Y QUE NO COMPUTEN EN LAS HORAS DE FORMACIÓN

Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres.

Estudiar la posibilidad de teletrabajo como medida de conciliación

Favorecer la paridad en todos los departamentos

Procedimientos más ágiles y menos burocracia a la hora de pedir y justificar las horas dedicadas a la conciliación

No

No soy experto para contestar

Obligatoriedad en la asistencia a formaciones en igualdad. Mayor flexibilidad horaria en caso de conciliación.

1) Asegurar que las empresas que trabajan para el ayuntamiento cumplan con criterios de igualdad de género y que las trabajadoras, independientemente de su trabajo (limpiadoras por ejemplo) disponen de unas buenas condiciones laborales que les permitan vivir y conciliar. 2) Revisar los criterios que se establecen desde el ayuntamiento (Departamento de personal) para justificar ausencias por motivos de cuidados y conciliación, en ocasiones son estrictos o poco flexibles a situaciones particulares. 3) Incluir a todos/as los trabajadores en los actos y actividades que se programan desde igualdad. La visibilización de las mujeres no debe apartar a los hombres que apoyan dicha reivindicación.

En mi empresa creo que la igualdad es prioritaria . No conozco casos de compañeras discriminadas por razón de sexo

Modificar plantillas de los tramites

NS

N/C

Reconocer y verbalizar el trabajo "silencioso" que realizan las mujeres / A la hora de asignar responsabilidades y los puestos de coordinación y/o jefaturas, que se realizara proceso, entrevista o similar entre diversas personas en las que hubiera tanto hombres como mujeres (es decir, que no se asignaran directamente, ya que cuando se hace así, directamente se suele designar a hombres)

Creo que lo que indico en la respuesta anterior responde este: difusión periódica del protocolo de acoso o, al menos, de donde encontrarlo; , así como trasladar el compromiso de que existirá tolerancia cero con el acoso, del tipo que sea. Trabajar los "micromachismos". Establecer un criterio unificado para el reconocimiento y abono de productividades. Proporcionar una resumen de todos los derechos de conciliación existentes (se sobreentiende que debemos saberlos por el estatuto básico empleado público), junto con plan de igualdad y protocolo acoso cada vez que alguien se incorpore al ayto..

Equidad salarial en cargos iguales (en general): Retener el talento/Ofrece programas de desarrollo y capacitación

En oficios el uso de material de trabajo más ligero que nos facilite realizarlo con menor esfuerzo, equipos de trabajo menos pesados,

Proporcionar personal auxiliar a cargo de la empresa para cubrir el tiempo reducido por conciliación para no dejar el servicio con cúmulo de tarea.

.

Información, coeducación y formación

Cuidado: medidas globales y algunas particulares para facilitar la conciliación:

teletrabajo, mayor franja horaria de fichaje, sensibilidad con casos singulares (que se podría considerar en la comisión de igualdad) Establecer medidas que permitan la conciliación como tener preferencia a la hora de elegir vacaciones a las personas con menores de edad y con cargas familiares. manual de atención y prevención de acoso y discriminación, correo/relatos de micromachismos en el trabajo

Por lo tanto, observamos que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un II Plan de Igualdad en el Ayuntamiento, y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de su puesta en marcha.

Es importante señalar que gran parte de las personas participantes en el cuestionario demandan mejoras en las medidas de conciliación del ayuntamiento, como flexibilidad laboral, teletrabajo, menores dificultades a la hora de solicitar una medida o justificarla, etc., así como también formación en sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y comunicación no sexista dirigida a toda la plantilla y departamentos.

Área de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En la entidad se realizan diversas campañas de sensibilización en materia de igualdad. No obstante, se debe aumentar la participación en campañas a favor de la igualdad de oportunidades si se quiere lograr que el Ayuntamiento sea un referente en esta materia en el municipio, tanto a través de la implementación de la perspectiva de género en su organización interna, como participando activamente en campañas a favor de la igualdad y contra la violencia de género, considerando como principal beneficiaria al personal, pero también a la ciudadanía.

Pese a que el Ayuntamiento cuenta con una partida presupuestaria de igualdad genérica, es necesario la asignación presupuestaria anual para la aplicación del Plan de Igualdad interno, tal y como se indica en la acción 4 del I Plan de Igualdad, que ha quedado pendiente. Por tanto, se ha de revisar si la partida presupuestaria de igualdad en general y la partida asignada al II Plan de Igualdad Interno son adecuadas para la realización de las acciones incluidas en este.

También se hace necesario hacer una buena divulgación y difusión del II Plan de Igualdad en todas las áreas, comenzando por la plantilla trabajadora del Ayuntamiento, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los motivos que dan inicio al proceso de selección y contratación son la cobertura de puestos de carácter fijo o temporal.

Las estrategias de reclutamiento de las que hace uso el servicio de RR.HH. se llevan a cabo mediante los medios de publicidad de los procesos selectivos (tanto de oposiciones como bolsas) a través de:

- Boletín Oficial de la Provincia.
- Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.
- Boletín Oficial del Estado.
- Tablón de Edictos del Ayuntamiento.
- Portal de Transparencia del Ayuntamiento.
- Web del Ayuntamiento.
- Portal del Empleado/a.

En el caso de los talleres de empleo, la selección se realiza desde la Agencia de Desarrollo Local (ADL) y desde Personal/RR.HH. sólo se tramita la gestión documental de la contratación y alta en la seguridad social.

La selección de las candidaturas del alumnado/trabajador, para los talleres de empleo son tramitadas por los sondeos que envía LABORA al ayuntamiento al presentarles la solicitud de la oferta de empleo para cada especialidad. LABORA utiliza unos criterios internos de preferencia al remitir las candidaturas y después el ayuntamiento utiliza su propio baremo. La selección del profesorado se realiza por oferta de empleo pública y también utilizan el propio baremo que indica LABORA.

Según la información proporcionada por el ayuntamiento, la formación en materia de igualdad de las personas responsables de los procesos de reclutamiento y selección varía según cada caso.

No siempre intervienen en los procesos de selección las mismas personas. En cada proceso selectivo se nombra a un tribunal dependiendo de los conocimientos en la materia a evaluar y del grupo (AP, C2, C1, A1 o A2) al que se refiera el proceso de selección. Se desconoce la formación en igualdad de los miembros que conforman los procesos selectivos.

En la gran mayoría de procesos selectivos, las personas que conforman el tribunal son externas, es decir, no son personal funcionario del Ayuntamiento de Aldaia.

En 2023, las personas trabajadoras del Ayuntamiento funcionarias de carrera que participaron en los procesos de selección fueron 8 mujeres y 2 varones mientras que, en 2024, hasta la fecha de interpretación de estos datos, han sido 7 varones y 11 mujeres. Como hemos comentado anteriormente, dependiendo del proceso selectivo.

Las últimas ofertas de empleo público se han publicado en la web, el portal de transparencia y tablón de anuncios del Ayuntamiento de Aldaia y son las siguientes:

- 1 plaza TAG Régimen Jurídico.
- 2 plazas de Oficiales/as de Policía Local y Técnico/a de PRL.

Área de FORMACIÓN

El Ayuntamiento de Aldaia está adherido a los planes formativos de la Diputación de Valencia, de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y de la Generalitat Valenciana.

Respecto a las formaciones realizadas en el último año y los permisos concedidos para realizar exámenes, según la información aportada por el ayuntamiento, no se puede obtener el número exacto de formaciones y permisos solicitados y concedidos. No obstante, el personal empleado tiene derecho a 40 horas anuales retribuidas de formación dentro de la jornada laboral.

Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Respecto a las promociones internas que ha habido en el Ayuntamiento, los procesos de promoción interna se aprueban por la Oferta Empleo Público de cada año (que es aprobada por la Junta de Gobierno Local). Una vez aprobada, se redacta el borrador de las bases del proceso de selección, que se aprueban en la Mesa General de Negociación con los sindicatos, y finalmente, se aprueba la convocatoria por resolución de Alcaldía.

En cuanto a las últimas 3 promociones realizadas durante el año 2023, se puede encontrar la información al respecto en la página web del Ayuntamiento, en el apartado de Recursos Humanos, en Procesos selectivos:

- Promoción interna de Administrativa de Secretaria y OIA, por turno de promoción interna. Proceso finalizado, en el cual promocionó 1 mujer.
- Promoción interna de Intendente de la Policía Local de Aldaia. Proceso no finalizado, al cual optan 2 hombres.
- Promoción interna de 2 Oficiales/as de la Policía Local de Aldaia. Proceso donde la promoción quedó desierta, ya que no aprobó ninguna persona.

Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional se realiza en función del puesto convocado del proceso selectivo en cuestión. Para ello, indicamos debajo la tabla de equivalencias para los distintos grupos profesionales, así como el nivel de estudios requeridos para cada grupo profesional según el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 77. Clasificación del personal laboral.

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.”

Cabe destacar que, como hemos comentado anteriormente, se presentará como una de las medidas prioritarias para el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento, la Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género conforme lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020.

Área de CONDICIONES DE TRABAJO

La mayoría de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la entidad, tienen una jornada equiparada en cuanto a sexos, conforme lo descrito en el apartado de datos cuantitativos más arriba analizados por franjas horarias, realizando una jornada completa de 37,5 horas semanales.

El Ayuntamiento de Aldaia tiene regulado la modalidad de teletrabajo dependiendo de situaciones determinadas y circunstancias muy concretas, pudiendo solicitarla el personal de la plantilla que lo considere más adaptado a su situación personal y necesidades específicas, previo aviso y con la conformidad de la persona responsable del servicio.

No obstante, tal y como hemos comentado anteriormente sobre las respuestas de los cuestionarios sobre el Plan de Igualdad de la plantilla, muchas personas que han participado demandan una mejor regulación y mejora en general de las medidas de conciliación.

Respecto los centros de trabajo del ayuntamiento, se encuentran en las siguientes ubicaciones:

- Casa Consistorial: Plaza de la Constitución, 10
- Centro Coladores: Calle Coladores, 16
- Centro Amparo Navarro: Plaza de la Constitución, 14
- Casa de la Música: Plaza de la Constitución, 19
- Policía Local: Plaza de la Constitución, 21
- Gent Jove: Plaza de la Constitución, 1
- Centro Matilde Salvador: Calle Maestro Serrano, 42
- Centro Vicente Andrés Estellés: Avda. Miguel Hernández, 40 b.
- ADL: Ricardo Fuster i Fuster.

- Biblioteca: Plaza de la cultura, s/n
- Archivo municipal: C/ Picanya, 7 y Nave Nido (taller de empleo): C/ Benito Pérez Galdós, 20.
- Centro Ambiental Casa del Tío Carmelo: Av. Joan Fuster, 35.
- Brigada de obras municipal: C/ Serra Perenxisa, 27
- Teatro Auditorio de Aldaia (TAMA): Avda. de la Música, 11
- Teatro del Mercat: C/ Reverendo Joaquín Sorolla Piñón
- Museo del Palmito: C/ Iglesia, s/n
- Deportes: Ricardo Fuster i Fuster y c/ Joaquín Blume, s/n

En referencia a los turnos de trabajo, el horario de atención a la ciudadanía es de 9:00 h a 14:00 h. En función de cada servicio, el personal empleado realiza un horario u otro, pero depende de las necesidades del servicio que se preste. Por ejemplo, el personal de la Policía Local tiene turnos rotatorios y sistema de trabajo de “7x7”, 7 días de trabajo consecutivos y 7 de descanso seguidos, mientras que el personal del Cementerio “8x6” 8 días de trabajo consecutivo y 6 de descanso seguidos.

Las comunicaciones que realiza la propia entidad dirigidas a la plantilla, las hace a través del tablón de anuncios del Portal del Personal. Con cada publicación o nueva interacción dentro de este, el personal recibe un correo informativo.

Según los datos proporcionados por la entidad, cuando han sucedido ausencias no justificadas, han sido por parte de las personas que están en los talleres de empleo. El personal de Dirección de los talleres de empleo es quien emite un informe con una notificación informando de la persona que ha causado la ausencia, así como el tiempo de la misma para proceder a la minoración salarial.

En cuanto a los descansos semanales, la plantilla libra los sábados y domingos, es decir, el fin de semana. Entre semana la plantilla cuenta con 30 minutos de descanso, que computan como trabajo efectivo.

Respecto al sistema de vacaciones anuales, los días de vacaciones vienen regulados en el Artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el que se regulan las vacaciones del funcionariado público:

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.

Los días de abono de los salarios son a final de mes, en concreto entre los días 27 y 29.

Según los datos proporcionados por la entidad, respecto a la movilidad geográfica en el puesto de trabajo, les resulta de aplicación lo establecido en los artículos 81 y siguientes del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.²

² Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>

Por último, la entidad utiliza el portal del empleado/a (sistema de fichaje de entradas y salidas y, de solicitud y justificación de permisos y vacaciones) como sistema de organización y control del trabajo.

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Respecto a los recursos para la conciliación, la medida más utilizada ha sido el permiso de conciliación para acompañar a los/las hijos/as a consulta médica y a reuniones a tutorías del centro educativo.

Como estrategias de divulgación sobre los mecanismos de conciliación, remiten a los estipulado en el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

La plantilla trabajadora, para hacer uso de los derechos de conciliación, debe comunicarlo formalmente al departamento de RR.HH. a través de una instancia general indicando el periodo de tiempo que desea disfrutar del permiso y el motivo. Una vez informado al departamento responsable, éste hace un informe, y posteriormente se estima/deseestima por decreto de Alcaldía y se comunica al personal empleado.

En el Ayuntamiento de Aldaia, no se contemplan medidas de conciliación concretas, a parte de las establecidas en la legislación aplicable.

Por tanto, se propone introducir en el Plan de Igualdad acciones encaminadas a la sensibilización y formación a toda la plantilla, en la que se aborde esta materia, y se trate el asunto de la corresponsabilidad y el cuestionamiento de los roles de género, entre otros aspectos.

En cuanto a las bajas temporales, que se solicitaron a lo largo del año 2023 por la plantilla, se presentan a continuación:

Bajas Temporales	Mujer	Hombre	Total
1 baja			
Motivos:			
Enfermedad Común	41	33	74
Accidente laboral	4	5	9
Accidente no laboral	1	1	2
2 bajas			
Motivos:			
2 Enfermedad común	8	7	15
1 Enfermedad común y 1 accidente no laboral	1	1	2
1 Enfermedad común y 1 periodo de observación de enfermedades, cuando sea necesaria la baja médica	1	0	1
1 Enfermedad común y 1 accidente laboral	0	1	1
3 bajas			
Motivos:			
3 Enfermedad común	2	0	2
2 enfermedad común y 1 accidente laboral		2	2
4 bajas			
Motivos:			
4 No disponible	1	0	1
3 Enfermedad común y 1 accidente laboral	0	1	1
5 bajas			
Motivos:			
4 enfermedad común y 1 no disponible	0	1	1
6 bajas			
Motivos:			
2 enfermedad común, 2 periodos de observación de enfermedades, cuando sea necesaria la baja médica y 2 no disponible	1	0	1
7 bajas			
Motivos:			
No disponible	0	1	1
Total	58	53	113

En el análisis desagregado por sexo, hay paridad en las cifras de las bajas temporales respecto a los totales generales solicitadas por la plantilla, encontrando un 51% en las mujeres y un 47% en los hombres, habiendo una diferencia mínima de un 4%.

La baja temporal más solicitada por la plantilla ha sido la de enfermedad común.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Tal como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción equilibrada de la plantilla con relación al sexo. La plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2023 con un total de 328 personas: 168 mujeres (51%) y 160 hombres (49%).

El órgano rector del Ayuntamiento es el Pleno, integrado por los concejales y las concejalas y presidido por el alcalde. En cuanto a su composición, también cumple el principio de presencia equilibrada, puesto que, de un total de 21 miembros, 11 son mujeres y 10 son hombres.

Del mismo modo, respecto a la toma de decisiones, la composición de las diferentes concejalías cumple el principio de presencia equilibrada. Son 7 mujeres y 7 hombres los que ocupan estos cargos, incluido el alcalde.

Tal y como se puede observar en el análisis cuantitativo, en el área de Dirección, todos los puestos recaen en mujeres, así como la primera teniente alcalde, menos un puesto de intervención que recae en un hombre. Por tanto, la distribución de la plantilla en este caso está feminizada.

Destacamos que, en el análisis desagregado por sexo de las concejalías, se observa cierta segregación horizontal, es decir, están ocupadas por mujeres aquellas que tradicionalmente han sido feminizadas (igualdad y políticas de género, cooperación al desarrollo, servicios sociales, educación, cultura, medio ambiente, etc.) No obstante, cabe señalar que también ocupan otras tradicionalmente masculinizadas, como urbanismo, promoción económica y ocupación, seguridad ciudadana, participación ciudadana y movimientos vecinales, transparencia, transporte público, etc.

Igualmente ocurre en la distribución de la plantilla de ciertos departamentos, en los cuales existe una segregación horizontal que afecta sobre todo a los departamentos de Policía, Brigada y Cementerio (masculinizados) y Servicios Sociales (feminizados).

Finalmente, en referencia a los delegados y delegadas de personal, son un 24% mujeres (4) y un 76% hombres (14) sobre el total de la plantilla, estando, por tanto, masculinizada.

Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Ayuntamiento de Aldaia cuenta con un protocolo de acción frente el acoso sexual o/y por razón de sexo. Cabe señalar que, en enero de 2023, se activó el protocolo sin que los casos tratados fueran constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo según la comisión anti-acoso.

La activación del protocolo puso de manifiesto deficiencias de carácter práctico, las cuales se pretenden solventar con la redacción de uno nuevo.

Dicho protocolo deberá actualizarse conforme a la normativa, a lo establecido en el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos y, en el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”*

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse de nuevo como acción dentro de este Plan de Igualdad para que sea accesible a toda la plantilla del Ayuntamiento.

También se deberán realizar o actualizar acciones formativas sobre esta materia en este Plan de Igualdad.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

En el Ayuntamiento no se llevan a cabo medidas específicas de actuación en casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. No obstante, dentro del I Plan de Igualdad hay una medida, que consiste en la difusión de información sobre los derechos laborales y recursos reconocidos para mujeres en situación de violencia de género, que se ha venido implementando casi todos los años desde su aprobación en torno al 25 de noviembre.

También se pusieron en marcha medidas de prevención de la violencia de género.

Las medidas recogidas en el I Plan de Igualdad:

- Curso para la prevención y atención a la violencia machista en el entorno laboral.
- Difusión de información sobre los derechos laborales y recursos reconocidos para mujeres en situación de violencia de género.
- El protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

También se llevaron a cabo de las siguientes:

- Curso ciberviolencia de género en menores de edad, de un total de 20 horas, dirigido a personal municipal de Policía, Servicios Sociales, Educación, Juventud y cualquier otro que trabaje con menores en el desempeño de su labor profesional.
- Jornada sobre transversalidad de género dirigida a jefaturas y personal político.
- Jornada sobre lenguaje y comunicación no sexista, dirigida a personal municipal.
- Curso de sensibilización básica en departamentos especialmente masculinizados, para personal de brigada de obras y conserjerías.
- Curso sobre protocolo acoso para la comisión anti-acoso y otro personal susceptible de formar para de ella o del órgano instructor.
- Curso sobre intervención integral en violencia de género (20 h), dirigido a personal de policía local y servicios sociales.
- Curso sobre comunicación y lenguaje no sexista en la administración pública (15 h), dirigido a personal trabajador del ayuntamiento en general.

- Taller Más cibersegur@s (3 h) para personal técnico municipal (prioritariamente policía, persona de servicios sociales, juventud, educación).
- Formación en violencia digital - Spyingman, para policía local, servicios sociales.

Además de las acciones formativas directamente organizadas, desde la Unidad de Igualdad municipal se han difundido de manera habitual aquellas organizadas y/o impartidas por otras administraciones (Mancomunitat Intermunicipal de L'Horta Sud; Diputación de Valencia, FVMP, Fundación Mujeres, etc.) y relacionadas directamente con la igualdad de género y la violencia sobre las mujeres). Algunos ejemplos de ellos son los siguientes:

- Webinars del Proyecto *Fem Xarxa Fem igualtat*, por las Unidades de Igualdad de las veinte mancomunidades valencianas y la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de género. 3 ediciones desde 2020 a 2021.
- Formación Igualdad Plan de formación 2022 - Diputación de Valencia.
- Curso online de sensibilización en igualdad de oportunidades y violencia de género de la Mancomunitat l'Horta Sud. 5 ediciones desde 2020 siendo la última en noviembre de 2024.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

El Ayuntamiento de Aldaia cuenta con página web y página de Facebook e Instagram:

- ✓ <https://aldaia.es/>
- ✓ https://www.facebook.com/ajuntamentaldaia/?locale=ca_ES
- ✓ <https://www.instagram.com/ajuntamentaldaia/?hl=es>

Tras un somero repaso por el sitio web y sus redes, se percibe un esfuerzo importante en cuanto a esta cuestión puesto que, en términos generales, se utilizan desdoblamientos (“ciudadana y ciudadanos; empresarias y empresarios; niños y niñas,...); se opta por la barra (“usuario/a”, “trabajador/a social” , “Destinatarios/as”³. Si bien estas fórmulas conviven con otras en las que se usa el masculino como genérico (“es cosa de todos”, “los propietarios”, “los mayores”, “del ciudadano”⁴...).

³ <https://aldaia.es/es/adl-y-comercio/>; <https://aldaia.es/es/servicios-sociales-e-igualdad/servicios-sociales/>; <https://aldaia.es/es/adl-y-comercio/formacion/aula-mentor/>

⁴ <https://aldaia.es/es/seguridad-ciudadana/vehiculos-abandonados/#>



Una nueva encuesta ciudadana revela que más del 97% está a favor de visibilizar el comercio de proximidad en nuestro pueblo y ha estado en alguna de las ferias que organiza la Asociación de Comercio (ACODA)

‘Un comerç local fort és bàsic per a la vida d’un poble’, la immensa majoria de les persones que han participat en la nova encuesta ciutadana, proposada per l’Ajuntament d’Aldaia, trien esta afirmació entorn del Dia del Comerç Local, el 25 d’octubre, a Aldaia, concretament el 92% veu ‘molt positiva’ l’aposta pels comerços de proximitat.

Es el tema propuesto este mes por el área de Participación Ciudadana de Aldaia, para testar la opinión del vecindario, donde se desprende que la mayoría de los encuestados (el 74%) conoce las obras de mejora del Mercado Municipal de Aldaia, y que el objetivo es mejorar la climatización y digitalización. Para el 64,3% es muy importante la inversión en eficiencia energética, para ahorrar energía y dinero, y un 28,1% considera que es importante.

Además, en las obras del Mercado Municipal, se ha creado un espacio polivalente y de convivencia en el centro de las paradas que puede ser un punto para el fomento de actividades y la dinamización. De entre las propuestas, el 12,2% propondría organizar ahí charlas sobre alimentación y comercio, el 11,3% actuaciones musicales, de teatro y otros artes, el 9% apuesta por actividades para niñas y niños, pero la mayoría, cerca del 68% de las respuestas, apuntan a hacer actividades de todo tipo en la nueva plaza central del Mercado

Una de las opciones de mejora que ya ha consolidado el Mercado Municipal es el servicio a domicilio, que es conocido ya por casi el 50% de los participantes. Y en cuanto a las ferias de la Asociación del Comercio de Aldaia (ACODA), casi el 90% ha visitado alguna de las que se organizan a lo largo del año en Aldaia para la dinamización, precisamente, de las tiendas y comercios de proximidad que dan vida, día día, en nuestro pueblo.

Observamos que, en este caso, conviven usos sexistas (“la mayoría de los encuestados” y “de los participantes”, con fórmulas que no lo son, como “la mayoría de las personas que han participado en la encuesta” (que podría haberse resumido con el término personas “encuestadas”); fórmulas genéricas, como “testar la opini3n del vecindario” o representativas de ambos sexos, como “actividades para niñas y niños”

En relación con la comunicación escrita en otros soportes, también se detecta desdoblamiento y barras en convocatorias, informes y otros documentos⁵ en los que, en general, se respeta el uso no sexista del lenguaje, aunque se realiza un uso generalizado del masculino como primera opción, sin alternar el orden de género gramatical, lo cual pudiera parecer que la forma femenina es utilizada como obligatoria y subsidiaria. Esto ocurre, por ejemplo, en las Oferta Pública de Empleo, como la correspondiente a la de 2022 (B.O.P. 26/05/2022).

Es destacable que se encuentran documentos en los que se hace un uso no sexista de lenguaje, como la ordenanza municipal sobre los Huertos de Ocio y Autoabastecimiento en el Parque de la Huerta de Aldaia (Horts d'Oci i Autoabastiment al Parc de l'Horta de Aldaia)⁶ o la reguladora de la ordenación de tráfico de peatones y peatonas, patines, bicicletas y vehículos de movilidad personal (VPM)⁷.

Por tanto, cabe destacar la evolución positiva con respecto a normas anteriores, lo cual pone de manifiesto la sensibilización y la formación del personal técnico y político con relación a este tema, al menos de forma general.

A pesar de esto, existe margen de mejora. Todavía se detecta el uso del masculino en la denominación de organismos y secciones como "Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC)" u "OIA- Oficina de Información y Atención al Ciudadano", en convivencia con otros que emplea ambas formas, como Consell de Xiquets i Xiquetes d'Aldaia⁸.

También se encuentran documentos como el Reglamento Orgánico Municipal (BOP nº 90, 11/05/2025), que alterna fórmulas sexistas con no sexistas y en el que destaca que dedica su artículo 8 a la garantía de utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo, incluyendo la sensibilización y la formación necesaria de personal municipal.

⁵ Disponible en https://transparencia.aldaia.es/sites/default/files/publicacion_bopv_26-05-2022_ope_2022.pdf

⁶ BOP nº 126, de 30/06/2023), disponible en [https://transparencia.aldaia.es/sites/default/files/documents/Ordenanzas en Vigor/publicacion_bop_30-6-23_edicto_aprobacion_definitiva_ordenanza_horts_doci_i_autoabastiment_parc_horta_aldaia.pdf](https://transparencia.aldaia.es/sites/default/files/documents/Ordenanzas%20en%20Vigor/publicacion_bop_30-6-23_edicto_aprobacion_definitiva_ordenanza_horts_doci_i_autoabastiment_parc_horta_aldaia.pdf)

⁷ [https://transparencia.aldaia.es/sites/default/files/documents/Ordenanzas en Vigor/2021_ordenanza_reguladora de la ordenacion de trafico de peatones y peatonas patines bicicletas y vehiculos de movilidad personal vpm.pdf](https://transparencia.aldaia.es/sites/default/files/documents/Ordenanzas%20en%20Vigor/2021_ordenanza_reguladora_de_la_ordenacion_de_trafico_de_peatones_y_peatonas_patines_bicicletas_y_vehiculos_de_movilidad_personal_vpm.pdf)

⁸ <https://aldaia.es/es/servicios-administrativos/omic/>

En relación con las imágenes, en las utilizadas en la página web y en las redes sociales del Ayuntamiento, en general, no se observa un marcado uso sexista de estas. No obstante, sí se detectan algunas, como en la campaña “Compre en valencià”, donde se utiliza la imagen de una mujer haciendo la compra, si bien no es representativo del uso generalizado de este departamento ni de ningún otro.

Se debe, seguir procurando que tanto hombres como mujeres tengan la misma representatividad en todos los ámbitos y tener la iniciativa de romper estereotipos de género promoviendo la igualdad de oportunidades entre ambos.

Área de SALUD LABORAL

Integrar la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales implica considerar de forma sistemática las distintas condiciones de trabajo y los riesgos específicos que pueden afectar de manera diferente a mujeres y hombres. Para ello, deben definirse objetivos y actuaciones orientadas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las fases de la gestión preventiva: evaluación, planificación, ejecución, seguimiento y control.

Los planes de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de las actividades preventivas deben contemplar y analizar los riesgos laborales a los que están expuestos tanto mujeres como hombres, considerando posibles diferencias en la exposición y en los efectos sobre la salud. Es fundamental que este análisis sea integral, abordando todo tipo de riesgos y no limitándose exclusivamente a los relacionados con la maternidad (embarazo y lactancia).

En la evaluación de riesgos y en la vigilancia de la salud, es necesario recoger información desagregada por sexo sobre la exposición a riesgos y los daños derivados, así como analizar las discrepancias que puedan detectarse, valorando si responden a diferencias biológicas o a desigualdades sociales.

Asimismo, deben planificarse e implementarse medidas específicas para mejorar las condiciones laborales del conjunto de la plantilla. Estas actuaciones deben adaptarse a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos y en la vigilancia de la salud, prestando especial atención a los posibles efectos diferenciales derivados del sexo o del género.

En el caso del Ayuntamiento, las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales son gestionados por Valora Prevención, empresa colaboradora externa. Según la información proporcionada por esta entidad, se aplica la perspectiva de género en sus actuaciones preventivas, fomentando la igualdad como principio transversal. Para ello, se indican medidas que tienen en cuenta diferencias de género, se adaptan los puestos de trabajo a las características de quienes los ocupan -incluyendo factores ergonómicos, psicosociales y situaciones de embarazo o lactancia-, y se evalúa la salud de manera integral, incorporando criterios de género.

No obstante, se desconoce con certeza si dicha perspectiva se aplica sistemáticamente en todas las evaluaciones de riesgos, dada la externalización de estos servicios. Tampoco existe un catálogo municipal de puestos con riesgo durante el embarazo o la lactancia, ni un protocolo específico de actuación al respecto. En la práctica, cuando una trabajadora comunica su embarazo, se siguen los pasos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: en primer lugar, se adapta el puesto; si no es posible, se le asigna una nueva tarea; y, como último recurso, se procede a la suspensión del contrato.

En relación con otras medidas específicas para mujeres en materia de salud, no existen en el Ayuntamiento actuaciones como exámenes ginecológicos u otras adaptadas a necesidades particulares.

Sí se cuenta con vestuarios y aseos diferenciados por sexo.

En cuanto al uso de uniformes, no es generalizado, pero sí obligatorio en ciertos puestos como Cementerio, Cuidadores/as, Cocineras/os, Conserjes, Brigada de Obras y Policía Local.

En resumen, se identifican avances en la integración de la perspectiva de género a través de la empresa colaboradora, pero también vacíos de información y carencias internas que requieren revisión. Es necesario comprobar que se cumplen todos los criterios establecidos en materia de igualdad en salud laboral y seguir trabajando de forma decidida en esta línea.

Por tanto, todo esto se contemplará dentro de las medidas del Plan de Igualdad.

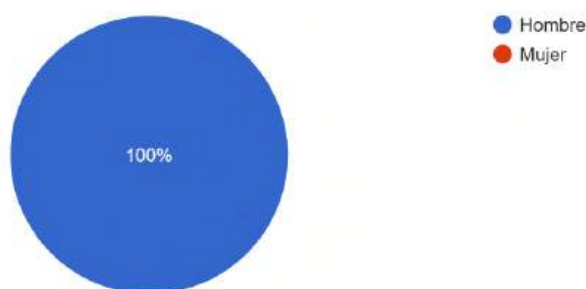
OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

La opinión de la dirección resulta clave para la implementación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Aldaia. Por este motivo, se ha realizado una encuesta específica dirigida a quienes ocupan puestos directivos, con el objetivo de conocer sus actitudes, nivel de compromiso, necesidades y propuestas en relación con la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Dado que la entidad presenta una plantilla equilibrada en cuanto a sexo, se ha utilizado el cuestionario correspondiente a entidades con este tipo de composición en su plantilla.



Sexo

1 respuesta



Edad

1 respuesta



Responsabilidades de cuidados



Antigüedad en la empresa

1 respuesta



EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:

1=bajo; 2=medio bajo; 3=medio alto; 4=alto; Ns/Nc (No sabes/no contestas).

1. La igualdad se reconoce como principio básico del Ayuntamiento: **4=alto**
2. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura del Ayuntamiento en la actualidad: **4=alto**
3. Los puestos de dirección (alcaldía) tienen sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres: **4=alto**
4. Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento: **4=alto**
5. Se toman decisiones importantes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer: **1=bajo**
6. Se busca la forma de reequilibrar donde uno de los sexos está subrepresentado: **Ns/Nc (No sabes/no contestas)**
7. Se toman las decisiones en espacios que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres: **4=alto**
8. Se ha informado a la totalidad de la plantilla de lo que supone el inicio y la implantación del plan: **4=alto**
9. La dirección (alcaldía) está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo: **Ns/Nc (No sabes/no contestas)**
10. Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento o área: **4=alto**
11. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo: **4=alto**
12. Sabrías que hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable: **3=medio alto**
13. Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres: **4=alto**
14. Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir: **3=medio alto**
15. La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento: **4=alto**
16. Consideras necesario un plan de igualdad en el Ayuntamiento: **4=alto**
17. Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento: **4=alto**
18. Consideras que el plan de igualdad aportará valor al conjunto del Ayuntamiento: **4=alto**
19. El Ayuntamiento cuenta con protocolos de actuación para casos de trabajadoras que son víctimas de violencia de género: **Ns/Nc (No sabes/no contestas)**

20. Conozco los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género:
Ns/Nc (No sabes/no contestas)

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:1

respuesta

Igualdad de oportunidades, conciliación, derecho al descanso

Medidas que podría adoptar tu Ayuntamiento para favorecer la igualdad y
que respondan a esas necesidades y deficiencias:1 respuesta

Análisis a través del plan

5.5.4. Conclusiones del diagnóstico

Del diagnóstico realizado, en el que se ha analizado la situación real del Ayuntamiento en relación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de resumen final. Lo que aquí se presentan son las principales problemáticas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de acción.

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<p>a) En la entidad se realizan diversas campañas de sensibilización en materia de igualdad. No obstante, se debe aumentar la participación en campañas a favor de la igualdad de oportunidades si se quiere lograr que el Ayuntamiento sea un referente en materia de igualdad de oportunidades en el municipio, tanto a través de la implementación de la perspectiva de género en su organización interna, como participando activamente en campañas a favor de la igualdad y contra la violencia de género, considerando como principal beneficiaria al personal, pero también a la ciudadanía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y aumentar la participación en el diseño, participación y publicidad de campañas a favor de la igualdad de oportunidades, así como también con las iniciadas por otras entidades, sean dirigidas al personal de la Administración o a la ciudadanía. - Revisión de la partida presupuestaria de igualdad en general y asignación de una partida asignada al II Plan de Igualdad Interno, para la realización de las acciones incluidas en este. Realizar los presupuestos con enfoque de género, para que, de manera transversal, se aplique en todos los departamentos.

	<p>b) Pese a que el Ayuntamiento cuenta con una partida presupuestaria de igualdad genérica, es necesario la asignación presupuestaria anual para la aplicación del Plan de Igualdad interno, tal y como se indica en la acción 4 del I Plan de Igualdad, que ha quedado pendiente. Por tanto, se ha de revisar si la partida presupuestaria de igualdad en general y la partida asignada al II Plan de Igualdad Interno son adecuadas para la realización de las acciones incluidas en este.</p> <p>c) Se hace necesario hacer una buena divulgación y difusión del II Plan de Igualdad en todas las áreas, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general.</p>	<p>- Divulgar y dar a conocer el II Plan de Igualdad en todas las áreas, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general mediante folletos de difusión, página web, revistas locales, etc.</p>
<p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<p>d) De las personas intervinientes que realizan esta función, no siempre intervienen en los procesos de selección las mismas personas. En cada proceso selectivo se nombra a un tribunal dependiendo de los conocimientos en la materia a evaluar y del grupo (AP, C2, C1, A1 o A2) al que se refiera el proceso de selección. Se desconoce la formación en igualdad de los miembros que conforman los procesos selectivos.</p>	<p>- Formación permanente en materia de igualdad del personal que realice esta función.</p> <p>- Formación al personal que realiza la selección en el caso que se trate de personal del Ayuntamiento, sobre contenidos específicos, para realizar los procesos selectivos con perspectiva de género y teniendo en cuenta la interseccionalidad.</p>

Por tanto, es necesario que se tenga en cuenta que el personal que realice esta función cuente con formación en materia de igualdad y que continúe formándose en la materia para actualizarse.

e) Continuar con la medida ya contemplada en el I Plan de Igualdad, en la acción 13, la introducción de contenidos en materia de igualdad en el temario de cualquier oposición o concurso que convoque.

f) Se observa en la plantilla del Ayuntamiento una cierta segregación horizontal que afecta sobre todo a los departamentos de la Policía Local, Brigada y Cementerio y, Servicios Sociales.

Es preciso matizar que las acciones positivas tienen como objeto fomentar el empleo de las mujeres, tal como recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 11 (véase también art.43 y la Disposición Adicional 10 de Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que añade el apartado 4 al artículo 17). Mientras las mujeres sigan presentando mayores tasas de paro y menores de actividad que los hombres, esto implicará una menor

- Continuar introduciendo en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades, tal y como se planteó en la acción 13 del I Plan de Igualdad.

- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo sobre cada una de las fases de los procesos de selección de personal.

- En todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública, tanto en cuerpos generales como especiales, se adoptarán medidas de acción positiva hacia las mujeres en el sentido indicado en la columna de necesidades detectadas.

- Seguir incorporando la formación en género como criterio de valoración en los baremos de la oposición tanto en las plazas de libre acceso como en las de promoción interna, tal y como se viene haciendo desde la implantación del I Plan de Igualdad, a través de la acción 16.

	<p>presencia laboral femenina, menos mujeres que hombres trabajando (por no profundizar en el desempleo de larga duración, las desigualdades salariales o la menor presencia en el ámbito empresarial). Es decir que ellas, en conjunto, siguen presentando mayores dificultades para su inserción en el ámbito laboral debido a una desigualdad estructural.</p> <p>Por ello, y mientras esta desigualdad persista, las acciones positivas han de ir dirigidas a las mujeres, ya que el hecho de que dos personas candidatas de distinto sexo tengan igual capacitación no implica que tengan iguales oportunidades.</p>	
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>a) Escasa participación por parte de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico.</p> <p>b) Según el cumplimiento o estado de ejecución de las acciones del I PIO, quedó pendiente la acción 18 "Elaborar Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo. Por tanto, es necesario que se realice dentro de este II PIO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un nuevo cuestionario, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, para conocer la opinión de la plantilla con respecto a la igualdad en la entidad y aprovecharlo para la reformulación de medidas si fuera necesario, fomentando y facilitando su participación. - Elaborar Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo.

FORMACIÓN

a) La plantilla realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de los planes formativos de Diputación de Valencia, de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y de la Generalitat Valenciana a los cuales el ayuntamiento está adherido, pero es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género. Además, no existe un plan formativo anual en materia de igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento.

b) Las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.

c) No se dispone de información sobre los cursos que ha realizado la plantilla desagregados por sexos. Esto no permite observar el nivel de participación por sexos en las formaciones. Por tanto, se debe fomentar la participación en la formación a toda la plantilla. Es preciso recopilar estos datos en cada acción formativa.

- **Formación anual en materia de igualdad por departamentos, los cuales se comprometerán a que sus equipos (o parte de ellos) realicen formación específica, ya sea de sensibilización o de temáticas más generales, y de contenidos específicos al menos una al año, financiada por cada uno de ellos y con el asesoramiento de la unidad de Igualdad en cuanto a contenidos, empresa o entidad que la imparte, etc.**
- **Junto con la organización de acciones formativas propias, continuar informando a la plantilla de los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que estén disponibles para la plantilla de los planes formativos a los que está adherido el ayuntamiento.**
- **Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, incluyendo la interseccionalidad de género.**
- **Facilitar la promoción profesional dentro o fuera del Ayuntamiento, informando de los derechos de formación.**

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

a) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente utilizar la herramienta que fue publicada en abril de 2022 por el Ministerio de Trabajo, y para ello necesitaremos que el Ayuntamiento proporcione el registro retributivo, para incluirlo como medida prioritaria en el II Plan de Igualdad.

En los planes de igualdad de las administraciones públicas, según el Real Decreto 902/2020, en la *Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas*: “Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.”

No obstante, se recomienda realizar la Auditoria Retributiva de toda la plantilla del Ayuntamiento, no únicamente del Personal Laboral, obteniendo un resultado más completo, realista, y significativo, siendo un ejemplo para otras Administraciones Públicas. Se evitaría también posibles agravios comparativos desde

- **Realización de la Auditoria Retributiva, acorde a la normativa actual como medida prioritaria para el II Plan de Igualdad.**

	<p>el punto de vista de igualdad de trato dentro de la misma administración y añadiría coherencia al plan.</p> <p>Sería positivo la actualización de la Relación de Puestos de Trabajo de forma que posibilite la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta publicada por el Ministerio de Trabajo para tal fin. En caso de no poder, confeccionar fichas descriptivas por cada puesto de trabajo de forma anexa para posibilitar la VPT.</p> <p>Tanto los datos del Registro Retributivo como los de la RPT deben ser de una anualidad completa anterior al año en curso.</p>	
<p>INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>a) Continuar procurando que la participación sea equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Seguimiento, en la Junta de Personal y en todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento dando cumplimiento al principio de presencia equilibrada 40-60% (Disp. Adic. 1ª LOIMH), así como en los tribunales de selección.</p>	<p>- Procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Seguimiento, en la Junta de Personal y en todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento y en los tribunales de selección.</p>

	b) Igualmente, seguir procurando que haya paridad en los tribunales de selección.	
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p>a) Aunque el Ayuntamiento cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas, no se ha realizado ningún estudio que analice las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas en una guía de conciliación adaptada al personal municipal.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p> <p>d) Pese a que el Ayuntamiento en ocasiones y circunstancias muy concretas (previo aviso y con la conformidad de la persona responsable del servicio) se concede la posibilidad de teletrabajar, no cuenta con una política específica que la regule.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo. - Elaborar una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicas y nacionales, de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. - Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal. - Proporcionar esa información a cada nueva incorporación de la plantilla. Seguir realizando la formación en horario de trabajo. - Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, que la plantilla solicite previa valoración.

		<ul style="list-style-type: none"> - Prioridad en la elección de períodos vacacionales a personal con menores o personas dependientes a cargo. - Elaborar de un protocolo para regular la desconexión digital. - Retomar la medida 25 del I PIO “Evaluación, desagregada por sexo, del grado de aplicación de flexibilidad horaria en el acceso y salida del puesto de trabajo”. - Retomar reformulada la medida 30 del I PIO “En las nuevas edificaciones, contemplar espacios para el descanso y lactancia en las dependencias municipales, para cualquier persona externa o personal interno.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<p>a) Pese a que el Ayuntamiento trata de realizar un uso no sexista del lenguaje, en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje sexista en la elaboración y redacción de documentación destinada a distribución interna y/o externa.</p> <p>b) El Ayuntamiento no cuenta con una guía de lenguaje administrativo propia. Por tanto, se recomienda contar con una guía o instrucción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar revisando la página web y redes sociales del Consistorio y buscar alternativas inclusivas a los masculinos genéricos empleados. Del mismo modo, seguir revisando todas las imágenes publicadas desde el Ayuntamiento para que no tengan carácter sexista. - Aprobar una instrucción municipal para un lenguaje administrativo no sexista, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación municipal.

	<p>municipal para un uso no sexista del lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla e ir revisándola y actualizándola. Además, esta acción quedo pendiente en el I Plan de Igualdad, en concreto, la acción 43, y se hace necesaria su implementación.</p> <p>c) Es necesario que el Ayuntamiento continúe revisando si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar revisando toda la documentación del Ayuntamiento para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio. - Fomentar el reciclaje y actualización formativa sobre uso no sexista del lenguaje, del personal municipal en general y de aquel que lleva a cabo labores de Comunicación en particular.
<p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>a) Pese a que el Consistorio cuenta con un Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, es necesario que este se elabore un nuevo protocolo, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y la interseccionalidad de género.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un nuevo Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, contemplando la perspectiva de la diversidad funcional, y la interseccionalidad de género. - Formación en materia de igualdad, incluyendo la interseccionalidad de género, de las personas que intervengan en casos de acoso. - Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.

	<p>c) Del mismo modo, es necesario darle difusión, visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla.</p> <p>d) Concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras del Consistorio tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.</p>	<p>- Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla sobre la prevención del acoso por razón de sexo y acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.</p>
<p>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>a) Aunque en el I PIO la medida 34, consiste en la “Difusión de información sobre los derechos laborales y recursos reconocidos para mujeres en situación de violencia de género”, la cual se ha implementado casi todos los años desde su aprobación en torno al 25 de noviembre, se debe continuar desarrollando medidas en esta área de actuación en el II Plan de Igualdad, para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<p>- Difundir de forma efectiva los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género, incluyendo la interseccionalidad de género, ya sea a través de guías o documentos oficiales existentes, ya sea a través de la elaboración de una propia.</p> <p>- Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.</p>

SALUD LABORAL

a) En la política de riesgos y salud laborales, según la información proporcionada por el Ayuntamiento, desde el servicio de prevención Valora Prevención afirman incluir la perspectiva de género en las diferentes actuaciones preventivas desde hace tiempo. Se promueve la igualdad como objetivo: fomentando la igualdad en todas sus actividades e indicando medidas preventivas que tengan en cuenta las diferencias de género. Por tanto, es imprescindible comprobar si la prevención de riesgos laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, como las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.

- **Seguir aplicando la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral del Ayuntamiento, informando de la medida y coordinándose con el colaborador externo que lleve todos los procedimientos y política de salud laboral.**

6. PLAN DE IGUALDAD

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

También contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello, con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, especifica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

6.1. Justificación jurídica

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

A nivel internacional, y sin ánimo de exhaustividad, es necesario mencionar la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, establecida en el año 1948 por las Naciones Unidas, y las numerosas conferencias internacionales que esta organización ha celebrado desde entonces, entre las que destaca la **Conferencia de Beijing** en 1995. Asimismo, la destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, en vigor desde 1981, un instrumento vinculante, universalmente reconocido, que contempla la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo a fin de asegurarles, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

La Unión Europea recoge el principio de igualdad entre ambos sexos como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam** del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

Y son numerosas las directivas comunitarias dirigidas a materializar este principio en las políticas de los Estados miembro, como la **Directiva 2006/54/CE** del 5 de julio, del parlamento europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la **Directiva 92/85/CEE**, sobre aplicación de medidas de mejoras de la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas; la **Directiva 2002/73/CE** Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; o la **Directiva 2004/113/CE**, sobre la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la **Directiva (UE) 2019/1158** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y la **Directiva 75/117/CEE** relativa a la prohibición de discriminar por razón sexo en materia retributiva.

En nuestro país, la **Constitución Española** de 1978 proclama en su **artículo 14** el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el **artículo**

9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (LOIEMH) dirigida a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del **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**.

También el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, a través del cual se desarrolla reglamentariamente la disposición final primera del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

En cuanto a las Administraciones Públicas, el *Título V. El principio de Igualdad en el empleo público*, de la citada LOIEMH (artículos 51 a 64), junto con la disposición adicional séptima del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (D.A. 7ª TREBEP), así como la disposición adicional 13 de la **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana** rigen los Planes de Igualdad aplicables a empleadas y empleados públicos (tanto funcionariales, como laborales y estatutarios).

La D.A. 7ª TREBEP establece la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo para ello adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, al inicio de cada legislatura, aprobarán un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Dicho plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal del personal empleado

público en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Para dar cumplimiento a lo establecido en esta disposición adicional, en virtud de la **Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, al que se incorporarán tanto los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), como los de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio. Asimismo, se incorporarán los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

A nivel autonómico, y según lo estipulado en el artículo 10 de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para alcanzar la igualdad sea real y efectiva y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, mientras que, en virtud del artículo 11, y conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Lo recogido en el Estatuto de Autonomía se materializa en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, que tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas y establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Aldaia, tiene como fin dar cumplimiento a toda esta normativa.

Tanto el artículo 45.1 de la LOIEMH como la disposición adicional séptima del TREBEP estipulan el deber de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal del

personal empleado público y/o personal trabajador en la forma que se determine en la legislación correspondiente.

El compromiso de la representación legal del Ayuntamiento con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este II Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (o igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

6.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad

En cuanto a los objetivos perseguidos con el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Aldaia, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas

1- Área de mejora: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Objetivo específico: Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del Ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.

2-Àrea de actuació: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.

3-Àrea de actuació: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora del Ayuntamiento.

4-Àrea de actuació: FORMACIÓN

Objetivo específico: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.

5-Àrea de actuació: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Realizar la auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo del personal laboral, acorde a la normativa actual, como medida prioritaria.

6-Àrea de actuació: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Velar por una composición paritaria de los órganos e instituciones vinculadas o pertenecientes al Ayuntamiento de Aldaia.

7-Àrea de actuació: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.

8- Àrea de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo específico: Continuar velando por un lenguaje y una comunicación gráfica no sexista.

9- Àrea de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Continuar con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

10- Àrea de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.

11- Àrea de mejora: SALUD LABORAL

Objetivo específico: Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

7. Medidas del Plan de Igualdad

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1. Administración Pública	Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.	A1
	Previsión del coste anual de la ejecución del II Plan de Igualdad y su contabilización presupuestaria.	A2
	Divulgación del II Plan de Igualdad en todas las áreas.	A3
	Instrucción de Alcaldía sobre la importancia de la adaptación de todos los soportes de recogida de información incluyendo la variable sexo.	A4
2. Proceso de selección y contratación	Formación específica y de reciclaje en materia de igualdad al personal implicado en los procesos de selección.	A5
	Mantenimiento en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades.	A6
	Adoptar medidas de acción positiva en todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública, tanto en cuerpos generales como especiales.	A7
	Incorporar la formación en género como criterio de valoración en los baremos de las oposiciones.	A8
3. Clasificación Profesional	Realización de un nuevo cuestionario, para conocer la opinión de la plantilla y las jefaturas con respecto a la igualdad en la entidad y todas las áreas del PIO.	A9
	Elaborar Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo.	A10
4. Formación	Formación anual en materia de igualdad por departamentos.	A11

	Información sobre cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	A12
	Formación con perspectiva de género, dirigida a la Comisión de Seguimiento y a las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.	A13
	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera del Ayuntamiento.	A14
5.Retribuciones y Auditoría Retributiva	Realización de la Auditoría Retributiva, acorde a la normativa actual.	A15
6.Infrarepresentación Femenina	Procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Seguimiento, en la Junta de Personal y en todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento dando cumplimiento al principio de presencia equilibrada 40-60% (Disp. Adic. 1ª LOIMH).	A16
	Procurar que haya paridad en los tribunales de selección.	A17
7.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.	A18
	Elaborar una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicas y nacionales, de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A19
	Información a cada persona que se incorpore a la plantilla sobre los derechos de conciliación le corresponden.	A20
	Prioridad en la elección de periodos vacacionales a personal con menores o personas dependientes a cargo.	A21
	Elaborar de un protocolo para regular la desconexión digital.	A22
	Facilitar la formación en horario de trabajo.	A23

	Regulación la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, con especial atención a situaciones climatológicas adversas.	A24
	Retomar la medida 25 del I PIO "Evaluación, desagregada por sexo, del grado de aplicación de flexibilidad horaria en el acceso y salida del puesto de trabajo".	A25
	Retomar la medida 30 del I PIO "Disponer de espacios de una sala para el descanso y lactancia en las dependencias municipales, para cualquier persona externa o personal interno.	A26
8.Comunicación Inclusiva y no sexista	Emitir una instrucción municipal de para un uso no sexista del lenguaje administrativo.	A27
	Fomento del reciclaje y actualización formativa de formación sobre uso no sexista del lenguaje, del personal municipal en general y de aquel que lleva a cabo labores de comunicación en particular.	A28
9.Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización anual del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, a la nueva normativa.	A29
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A30
	Publicitar de manera efectiva del protocolo de acoso.	A31
	Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y acoso moral hacia personas.	A32
10.Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Difusión de guías que recopilen los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A33
	Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.	A34
11.Salud laboral	Aplicación la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral del Ayuntamiento, informando de la medida y coordinándose con la colaboradora externa que lleve todos los procedimientos y política de salud laboral.	A35

Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Administración Pública (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.	Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
Descripción de la medida	
Seguir realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y aumentar la participación en el diseño, participación y publicidad de campañas a favor de la igualdad de oportunidades, tanto propias como en colaboración en las campañas de otras entidades.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades. ✓ N.º participaciones, material, vías de difusión, cartelería utilizada, impacto, etc. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Unidad de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Seguimiento. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€ al año = 1.200€</p>	
Plazos de ejecución	
2026 - 2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Administración Pública (A2)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.2
Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.	Previsión del coste anual de la ejecución del II Plan de Igualdad y su contabilización presupuestaria.
Descripción de la medida	
Esta previsión se integrará en la planificación presupuestaria municipal con la finalidad de garantizar la viabilidad económica de las medidas propuestas. La inclusión de esta previsión económica en el presupuesto general permitirá un seguimiento transparente, facilitando tanto la asignación de recursos como la evaluación del grado de ejecución del plan.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Partida presupuestaria de igualdad. ✓ Presupuesto de las acciones de igualdad. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Área de Igualdad, RR.HH. e Intervención, con la colaboración de la Comisión de Seguimiento. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto: 0 €</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Administración Pública (A3)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.3
Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.	Divulgación del II Plan de Igualdad en todas las áreas.
Descripción de la medida	
Realizar una difusión efectiva del II Plan de Igualdad, empezando por la plantilla trabajadora del ayuntamiento, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general mediante folletos de difusión, página web, revistas locales, etc.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º y enumeración de canales y vías de comunicación utilizadas para la difusión y publicitación del II Plan de Igualdad. ✓ Enlaces a sitios web, documentos, etc. utilizados. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Unidad de Igualdad, Departamento de Comunicación y Medios de Comunicación, con la colaboración de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Empresa/profesional de diseño gráfico e imprenta.</p> <p>Presupuesto estimado: 2.400€ (diseño de folleto/díptico e impresión)</p>	
Plazos de ejecución	
2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Administración Pública (A4)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.4
Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.	Instrucción de Alcaldía sobre la importancia de la adaptación de todos los soportes de recogida de información incluyendo la variable sexo.
Descripción de la medida	
Redacción de una instrucción desde Alcaldía sobre la importancia de la adaptación de todos los soportes de recogida de información incluyendo la variable sexo; de forma que cada departamento lo incluya en sus documentos o instrumentos de recogida de datos, y se tenga en cuenta en todos los procesos, estudios, etc.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instrucción de Alcaldía. ✓ N.º de soportes o sistemas adaptados para la recogida de datos incluyendo la variable sexo. ✓ Datos desagregados por sexo de los procesos estudios llevados a cabo. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Soportes y sistemas para desagregar datos por sexo.</p> <p>Procesos y estudios desagregados por sexo.</p> <p>Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0 €</p>	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A5)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.1
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	Formación específica y de reciclaje en materia de igualdad al personal implicado en los procesos de selección.
Descripción de la medida	
Realizar formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal, bien sea a través de organización propia bien proporcionada a través de otras entidades (como Diputación de Valenciana, FVMP, Mancomunidad, Dirección General de Igualdad...).	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección desagregados por sexo. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Grado de percepción de la importancia de contar con perspectiva de género en los procesos de selección desagregado por sexo. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.).</p> <p>Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.</p>	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Proceso de Selección y Contratación (A6)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.2
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	Mantenimiento en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades.
Descripción de la medida	
Seguir incluyendo una unidad de igualdad en el conjunto de unidades que conformen los temarios de las oposiciones o concursos que convoque el Ayuntamiento, tal y como se planteó en la acción 13 del I Plan de Igualdad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Unidad de igualdad incluida. ✓ Temarios de las oposiciones o concursos. ✓ N.º de oposiciones o concursos con la unidad de igualdad incluida en los temarios. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Temario que forma la unidad de igualdad.</p> <p>Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0 €</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A7)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.3
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	Adoptar medidas de acción positiva en todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública, tanto en cuerpos generales como especiales.
Descripción de la medida	
Llevar a cabo acciones positivas dirigidas a las mujeres en todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública, tanto en cuerpos generales como especiales, en aquellos puestos en los que constituya el sexo infrarrepresentado, mientras la desigualdad persista.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de procesos de selección donde se hayan llevado a cabo acciones positivas dirigidas a las mujeres. ✓ Datos desagregados por sexo de las incorporaciones, para realizar una valoración sobre si la medida está paliando el desequilibrio actual respecto a las mujeres en el empleo dentro del Ayuntamiento. ✓ N.º de puestos donde se ha contratado a mujeres, sobre todo los que se encuentran masculinizados. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Procesos de selección de personal.</p> <p>Personal formado en materia de igualdad que realiza los procesos de selección.</p> <p>Protocolos, Guías, o material de apoyo para elaborar y llevar a cabo los procesos de selección con perspectiva de género.</p> <p>Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0€</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A8)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.4
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	Incorporar la formación en igualdad y género como criterio de valoración en los baremos de las oposiciones.
Descripción de la medida	
Seguir incluyendo como criterio de valoración en los baremos de la oposición la formación en género, tanto en las plazas de libre acceso como en las de promoción interna del ayuntamiento.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de oposiciones y concursos donde se ha valorado la formación en género. ✓ N.º de bases que incorporen este requisito. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Procesos de selección de personal.</p> <p>Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0 €</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Classificació Professional (A9)	
Objectiu Específic 3	Medida 3.1
Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de un nuevo cuestionario, para conocer la opinión de la plantilla y las jefaturas con respecto a la igualdad en la entidad y todas las áreas del PIO.
Descripció de la medida	
<p>Elaboración de cuestionario que permita valorar las opiniones de la plantilla y las jefaturas con respecto a la igualdad y todas las áreas del PIO (promoción, clasificación, formación, conciliación, selección y contratación, violencia de género, etc.) dentro del Ayuntamiento. Se informará a la plantilla y las jefaturas de la importancia de rellenar el cuestionario con posibilidad de informantes por sectores o departamentos que incentiven, motiven o aclaren al respecto sus dudas, facilitando la documentación a todos los niveles para que la rellenen. Asimismo, en su diseño se atenderá diferentes variables (sexo, género, orientación sexual, edad, clase social, etc.) que puedan cruzarse y superponerse para oprimir de manera desigual a las personas (interseccionalidad).</p> <p>Esta información podrá facilitar la adaptación de algunas medidas si es el caso y la elaboración de un nuevo diagnóstico más completo para el próximo PIO.</p>	
Indicadores de seguiment	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuestionarios distribuidos. ✓ N.º de respuestas y aumento en las respuestas al cuestionario inicial. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Comisión de Seguimiento.</p> <p>Equipos informáticos. Google Forms.</p> <p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Presupuesto: 200€ (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguiment e implementació de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Clasificación Profesional (A10)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.2
Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Elaborar un Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo.
Descripción de la medida	
<p>Elaboración de un Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo, como acción pendiente del I PIO (acción 18) cuya necesidad de ejecución continúa.</p> <p>Tal y como se indica en el I PIO, se redactará un Informe de Impacto de Género preceptivo sobre la propuesta de actualización de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) previa especificación de la competencia de su elaboración indicando a qué plazas corresponderá la responsabilidad.</p>	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informe de Impacto de Género sobre la RPT elaborado. ✓ Incorporación y asignación de la responsabilidad en la RPT. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Empresa externa y Comisión de Seguimiento y RR. HH e Igualdad.</p> <p>Presupuesto: 3.630€</p>	
Plazos de ejecución	
2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Formació (A11)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.1
Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Formación anual en materia de igualdad por departamentos.
Descripción de la medida	
Formación en materia de igualdad en todos los departamentos, los cuales se comprometerán a que sus equipos (o parte de ellos) realicen formación específica, ya sea de sensibilización o de temáticas más generales, ya de contenidos específicos (p. ej., en Comunicación, un curso sobre tratamiento de la violencia de género y machista en medios; o SS.SS. uno sobre drogodependencias con perspectiva de género o violencia de género en menores, etc...) al menos una al año, financiada por cada uno de ellos y con el asesoramiento de la unidad de Igualdad en cuanto a contenidos, empresa o entidad que la imparte, etc. Se garantizará que la formación se difunda de modo que llegue a todo el personal, utilizando los medios que en cada momento se consideren necesarios (digitales, impresos....)	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos desagregados por sexo. ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Profesorado para impartir la formación.</p> <p>Espacio habilitado con mesas, sillas, equipo informático, pizarra, internet... si es presencial. Necesidades acordes a la formación online en caso de que sea telemática o mixta.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ x 15 áreas/concejalías la acción formativa x 4 años = 36.000€. También podrá recurrirse a formación gratuita proporcionada por otras administraciones, organismos o entidades.</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Formació (A12)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.2
Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Informar a la plantilla de los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción de la medida	
Informar a toda la plantilla sobre la oferta formativa en materia de igualdad de los planes formativos a los que está adherido el ayuntamiento, así como de otras organismos o entidades que proporcionen formación de calidad contrastada en estas temáticas. Se garantizará que la formación se difunda de modo que llegue a todo el personal, utilizando los medios que en cada momento se consideren necesarios (digitales, impresos....).	
Indicadores de seguimiento	
✓ N.º de canales de comunicación y vías por donde se ha informado de la oferta formativa en materia de igualdad a la plantilla.	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
Comisión de Seguimiento Canales de comunicación. Presupuesto: 0€	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Formació (A13)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.3
Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Formación con perspectiva de género, dirigida a la Comisión de Seguimiento y a las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.
Descripción de la medida	
Realización de formación con perspectiva de género e igualdad, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, edad, orientación sexual, etc.), dirigida a la Comisión de Seguimiento y a las personas encargadas del seguimiento del II Plan de Igualdad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Profesorado para impartir la formación.</p> <p>Espacio habilitado con mesas, sillas, equipo informático, pizarra, internet... si es presencial. Necesidades acordes a la formación online en caso de que sea telemática o mixta.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	
2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Formació (A14)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.4
Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera del Ayuntamiento.
Descripción de la medida	
Se proporcionará información de los derechos de formación y promoción y se fomentará esta, asegurando que se realice de forma transparente.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º y detalle de canales de comunicación y herramientas utilizadas para la difusión de la información acerca de los derechos de promoción y formación ✓ N.º de promociones desagregado por sexo. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Canales de comunicación y herramientas para la difusión.</p> <p>Guías y protocolos de apoyo con perspectiva de género.</p> <p>Personal de RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0€</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuación: Retribuciones y Auditoria Retributiva (A15)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.1
Realizar la auditoria retributiva y valoración de puestos de trabajo, acorde a la normativa actual como medida prioritaria.	Realización de la auditoria retributiva, acorde a la normativa actual.
Descripción de la medida	
<p>Elaboración del registro retributivo conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.</p> <p>Además, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.</p> <p>Para ello es conveniente utilizar la herramienta que fue publicada en abril de 2022 por el Ministerio de Trabajo, y para ello necesitaremos que el Ayuntamiento proporcione el registro retributivo, para incluirlo como medida prioritaria en el II Plan de Igualdad.</p> <p>En los planes de igualdad de las administraciones públicas, según el Real Decreto 902/2020, en la Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas: "Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica."</p> <p>No obstante, se recomienda realizar la Auditoria Retributiva de toda la plantilla del Ayuntamiento, no únicamente del Personal Laboral, obteniendo un resultado más completo, realista, y significativo, siendo un ejemplo para otras Administraciones Públicas.</p> <p>Sería positivo la actualización de la Relación de Puestos de Trabajo de forma que posibilite la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta publicada por el Ministerio de Trabajo para tal fin. En caso de no poder, confeccionar fichas descriptivas por cada puesto de trabajo de forma anexa para posibilitar la VPT.</p> <p>Tanto los datos del Registro Retributivo como los de la RPT deben ser de una anualidad completa anterior al año en curso.</p> <p>Una vez se tenga el Registro Retributivo y la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se realizará la auditoria retributiva con perspectiva de género, acorde a la normativa actual.</p>	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro retributivo ✓ Fichas descriptivas de los puestos de trabajo ✓ Total de informes realizados. ✓ Informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera. 	

Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos del Ayuntamiento con colaboración de la Comisión de Seguimiento y el apoyo de Igualdad.</p> <p>Presupuesto estimado: 2.800€.</p>
Plazos de ejecución
Registro retributivo 2025; Valoración de Puesto de Trabajo 2026 y auditoría retributiva 2027.
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento

Área de actuación: Infrarrepresentación Femenina (A16)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.1
Velar por una composición paritaria de los órganos e instituciones vinculadas o pertenecientes al Ayuntamiento de Aldaia.	Procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Seguimiento, en la Junta de Personal y en todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento dando cumplimiento al principio de presencia equilibrada 40-60% (Disp. Adic. 1ª LOIMH).
Descripción de la medida	
Se garantizará en todo momento la composición paritaria de dichas comisiones, estructuras y órganos, modificando aquellos que actualmente no son paritarios hasta que sí lo sean, aportando informe explicativo de las razones si ello no fuera posible.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Composición de la Comisión de Seguimiento y ámbito de información municipal, de la Junta de Personal y de todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento de Aldaia desagregada por sexo.	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
Comisión de Seguimiento y RR.HH. Presupuesto: 0 €	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Infrarrepresentación Femenina (A17)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.2
Velar por una composición paritaria de los órganos e instituciones vinculadas o pertenecientes al Ayuntamiento de Aldaia.	Procurar que haya paridad en los tribunales de selección.
Descripción de la medida	
Comprobar la composición de los tribunales de selección para que se ajusten al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos selectivos.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de todos los procesos selectivos.	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
Comisión de Seguimiento y RR.HH. Presupuesto: 0 €	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Exercici Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A18)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.1
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Descripción de la medida	
Realizar una encuesta que permita conocer las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla, para proponer mejoras en las medidas existentes. Se llevará a cabo por medio de un cuestionario anónimo. Una vez analizado, se dará traslado de los resultados a la plantilla.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuesta elaborada y enviada a la plantilla de forma fehaciente. ✓ Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas. ✓ Mecanismo de información a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables del área de igualdad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Seguimiento. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 75h * 20€/h= 1.500€.</p>	
Plazos de ejecución	
2025	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A19)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.2
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaborar una guía con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas o, adaptar y utilizar las elaboradas por sindicatos u otras organizaciones.
Descripción de la medida	
<p>Desarrollo de una guía propia con las medidas de conciliación locales, autonómicas y nacionales de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en necesidad de la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el de nueva incorporación.</p> <p>Si no se pudiera elaborar una guía propia, también se pueden utilizar las elaboradas por sindicatos u otras organizaciones.</p> <p>Del mismo modo, se realizará una acción divulgativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.</p>	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía elaborada o guías utilizadas por sindicatos u otras organizaciones. ✓ Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Área de Igualdad, Comisión de Seguimiento y RR. HH., y empresa/profesional diseño e impresión.</p> <p>Presupuesto: 2.300 €</p>	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A20)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.3
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Información a cada persona que se incorpore a la plantilla sobre los derechos de conciliación le corresponden.
Descripción de la medida	
Informar de todo lo referente a los protocolos y guías que posee la entidad para que sea entregado a las nuevas incorporaciones de la plantilla y sean conocedoras de los derechos de conciliación que corresponden.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de personas incorporadas a la plantilla de la entidad. ✓ Difusión del manual de bienvenida. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Se llevará a cabo por el personal de RR.HH. en cada nueva incorporación de personal. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</p>	
Plazos de ejecución	
2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A21)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.4
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Prioridad en la elección de períodos vacacionales a personal con menores o personas dependientes a cargo.
Descripción de la medida	
El personal trabajador con hijas y/o hijos menores de 14 años, con discapacidad o personas mayores de 65 años o con discapacidad en situación de dependencia, tendrán preferencia para la elección del disfrute durante los periodos escolares no lectivos	
Indicadores de seguimiento	
✓ N° de personas de la plantilla desagregadas por sexo a las que se le ha concedido prioridad en la elección de algún período vacacional.	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
RR.HH. Serán recursos propios.	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A22)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.5
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaborar de un protocolo para regular la desconexión digital.
Descripción de la medida	
Elaboración de un protocolo para tener en cuenta la desconexión digital, en atención al art. 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Dicho protocolo garantizará, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, contribuyendo al derecho a la conciliación laboral, familiar y personal.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medidas a tener en cuenta para la desconexión digital. ✓ Protocolo para la desconexión digital. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
Unidad de Igualdad, RR.HH. y empresa/profesional especializado en la materia. Presupuesto: 3.000€.	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A23)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.6
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Facilitar la formación en horario de trabajo.
Descripción de la medida	
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de horas totales en horario laboral/fuera de horario laboral ✓ N.º de formaciones realizadas en horario laboral/fuera de horario laboral ✓ N.º o % de participantes en franja laboral/no laboral desagregado por sexo. ✓ N.º participantes en el total de formación desagregado por sexo 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables de la Unidad de Igualdad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Seguimiento y cualquier otro departamento que organice/coordine alguna formación</p> <p>Serán recursos propios.</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A24)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.7
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral	Regulación la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales, con especial atención a situaciones climatológicas adversas.
Descripción de la medida	
Se regulará la modalidad de teletrabajo en aquellas situaciones específicas o puntuales que sean solicitadas por la plantilla, previa valoración. Asimismo, se prestará especial atención a su regulación en casos en que las condiciones climatológicas impidan o dificulten el desplazamiento hacia o desde los centros de trabajo, así como cuando, debido a una alerta meteorológica, se decreta la suspensión de la actividad en los centros de educación infantil, primaria o especial del municipio de residencia de la persona trabajadora.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Situaciones específicas y motivos donde se haya solicitado la modalidad de teletrabajo (cuidado de menores, de personas con discapacidad, de personas mayores, estado de salud, conciliación, etc.). ✓ Información desagregada por sexo. ✓ Duración de la modalidad de teletrabajo y su justificación (puntual, media o larga duración). ✓ Reuniones de seguimiento y evaluación. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y RR.HH. Serán recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€</p>	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A25)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.8
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral	Retomar la medida 25 del I PIO "Evaluación, desagregada por sexo, del grado de aplicación de flexibilidad horaria en el acceso y salida del puesto de trabajo".
Descripción de la medida	
Evaluar desagregando por sexo, del grado de aplicación de la medida de conciliación flexibilidad horaria en el acceso y salida del puesto de trabajo. Inclusión de la variable sexo en la plataforma de personal para que pueda extraerse datos desagregados a partir de dicha variable.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de mujeres y hombres que han utilizado la medida. ✓ Reuniones de seguimiento y evaluación. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y RR.HH. Serán recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€</p>	
Plazos de ejecución	
2028	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (A26)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.9
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral	Retomar reformulada la medida 30 del I PIO. En las nuevas edificaciones, contemplar para el descanso y lactancia en las dependencias municipales, para cualquier persona externa o personal interno.
Descripción de la medida	
Valorar los espacios del Ayuntamiento, para proporcionar una sala para el descanso y lactancia en las dependencias municipales, para uso interno (personal municipal) como externo (usuario/o del mismo). En caso de no poder ejecutarse se garantizará que los edificios municipales de nueva construcción, así como en aquellas rehabilitaciones en las que sea posible, contemplen una sala de descanso y lactancia.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de espacios o instalaciones viables para la creación de una sala para el descanso y lactancia. ✓ Nº de material y recursos utilizados. ✓ Nº de veces que se ha utilizado la sala. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>Presupuesto estimado: 2.500€.</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Comunicación Inclusiva y No Sexista. (A27)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.1
Continuar velando por un lenguaje y una comunicación gráfica no sexista.	Emitir una instrucción municipal de para un uso no sexista del lenguaje administrativo.
Descripción de la medida	
<p>Emisión de una instrucción municipal de lenguaje administrativo no sexista con recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación municipal interna y externa.</p> <p>Se proporcionará material de apoyo, como guías elaboradas por sindicatos, universidades, personas expertas y/u otras organizaciones.</p>	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía o instrucción municipal de lenguaje administrativo no sexista utilizada. ✓ Guías o material de apoyo proporcionados. ✓ Enumeración de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión de la guía o instrucción municipal . 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Área de Igualdad y alcaldía. Se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€</p>	
Plazos de ejecución	
2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Comunicación Inclusiva y No Sexista. (A28)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.2
Continuar velando por un lenguaje y una comunicación gráfica no sexista.	Fomento del reciclaje y actualización formativa de formación sobre uso no sexista del lenguaje, del personal municipal en general y de aquel que lleva a cabo labores de comunicación en particular.
Descripción de la medida	
Organización de acciones formativas dirigidas a todo el personal municipal, dando prioridad a personas que en el desempeño de su labor diaria tengan relación directa con la ciudadanía y/o realice labores de comunicación externa (a través de cartelería, redes sociales, formación, ordenanzas, etc.).	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicados internos, correos, actas, etc., que justifique que se ha fomentado la realización y actualización de la formación sobre uso no sexista del lenguaje. Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes desagregado por sexo. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Espacio habilitado con mesas, sillas, equipo informático, pizarra, internet... si es presencial. Necesidades acordes a la formación online en caso de que sea telemática o mixta.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación) * 2 = 1.200€</p>	
Plazos de ejecución	
2027-2028	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuació: Prevenció del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A29)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.1
Continuar con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización anual del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, a la nueva normativa.
Descripción de la medida	
Revisar y actualizar anualmente el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de derechos de las personas con discapacidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de revisiones realizadas del protocolo. ✓ N.º y detalle de modificaciones realizadas. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Área de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Presupuesto estimado: 150€/año = 600€ (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2028	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A30)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.2
Continuar con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.
Descripción de la medida	
Realización y/o actualización de la formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), que se produzcan por acoso en el Ayuntamiento.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Temario impartido y horas de formación. ✓ Grado de percepción por las personas asistentes de la utilidad de la formación en caso de acoso. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Espacio habilitado con mesas, sillas, equipo informático, pizarra, internet... si es presencial. Necesidades acordes a la formación online en caso de que sea telemática o mixta.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación) x 2 = 1.200€</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH	

Àrea de actuació: Prevenció del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A31)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.3
Continuar con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Publicitar de manera efectiva el protocolo de acoso.
Descripción de la medida	
Realizar difusión de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla del Ayuntamiento, incluyendo un diagrama resumen del procedimiento para proporcionar la información de forma clara, sintética y visual.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo. ✓ Diagrama resumen. ✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Unidad de Igualdad, Comunicación y RR.HH.</p> <p>La publicidad e información se realizará con recursos propios.</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A32)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.4
Continuar con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y acoso moral hacia personas.
Descripción de la medida	
Elaborar e implementar actuaciones de diversa índole (campañas, y charlas...) para la sensibilización de toda la plantilla.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de campañas de sensibilización realizadas. ✓ N.º participaciones, materia, vías de difusión, cartelería utilizada, impacto, etc. ✓ N.º de folletos, carteles u otros soportes. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Unidad de Igualdad y RR. HH. con la colaboración de la Comisión de Seguimiento y empresas/profesional especializada, diseño gráfico e imprenta.</p> <p>Presupuesto: 2.000 * 2 años: 4.000€</p>	
Plazos de ejecución	
2027 y 2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Área de actuación: Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género. (A33)	
Objetivo Específico 10	Medida 10.1
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género.	Difusión de guías que recopilen los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Continuar la difusión anual, a toda la plantilla, de que recopilen los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guías existentes sobre los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género. ✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Unidad de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Seguimiento. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2028	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuación: Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género. (A34)	
Objetivo Específico 10	Medida 10.2
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Realización de campañas preventivas de la violencia de género y machista, tanto internas como externas.
Descripción de la medida	
Se planificará, diseñarán y pondrán en marcha campañas preventivas sobre violencia de género y machista tanto internas como hacia el exterior del Ayuntamiento. Serán válidas las campañas específicas en torno al 25 de noviembre, sin óbice para elaborar otras a lo largo del año.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la realización de la campaña a través de imágenes, programas, cartelería, capturas de pantalla de redes sociales., etc. ✓ Grado de implicación de la plantilla en la realización de la/s campaña/s 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Unidad de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Seguimiento. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 20h * 20€/h * 4 años = 1.600€.</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2028	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Àrea de actuación: Salud Laboral (A35)	
Objetivo Específico 11	Medida 11.1
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Aplicación la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral del Ayuntamiento, informando de la medida y coordinándose con la colaboradora externa que lleve todos los procedimientos y política de salud laboral.
Descripción de la medida	
Analizar las necesidades de las trabajadoras del ayuntamiento en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas las áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural, así como los riesgos psicosociales presentes por puesto de trabajo y/o departamentos.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral. ✓ Evidencias de las acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado. 	
Recursos necesarios: humanos, materiales y económicos	
<p>Se llevará a cabo por la empresa encargada de la salud laboral con la colaboración de la Comisión de Seguimiento, del servicio preventivo de riesgos laborales y del servicio de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento	

Presupuesto:

Área	Medida	Nº	2025	2026	2027	2028	2029	Coste total medidas
Administración Pública	Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.	A1	-	300 €	300 €	300 €	300 €	1.200,00 €
	Previsión del coste anual de la ejecución del II Plan de Igualdad y su contabilización presupuestaria .	A2	-	-	-	-	-	- €
	Divulgación del II Plan de Igualdad en todas las áreas.	A3	2.400 €	- €	- €	- €	- €	2.400 €
	Instrucción de Alcaldía sobre la importancia de la adaptación de todos los soportes de recogida de información incluyendo la variable sexo .	A4	-	-	-	-	-	- €
Selección y contratación	Formación específica y de reciclaje en materia de igualdad al personal implicado en los procesos de selección .	A5	-	700 €	-	-	-	700 €
	Mantenimiento en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades .	A6	-	-	-	-	-	- €
	Medidas de acción positiva hacia las mujeres en los procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública.	A7	-	-	-	-	-	- €
	Incorporar la formación en género como criterio de valoración en los baremos de las oposiciones.	A8	-	-	-	-	-	- €
Clasificación Profesional	Realización de un nuevo cuestionario sobre igualdad a la plantilla y jefaturas	A9	-	200 €	-	-	-	200 €
	Elaborar Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo .	A10	-	-	3.630 €	-	-	3.630 €
Formación	Formación anual en materia de igualdad por departamentos	A11 (*)	-	9.000 €	9.000 €	9.000 €	9.000 €	36.000 €
	Información sobre cursos en materia de igualdad de oportunidades.	A12	-	-	-	-	-	- €
	Formación con perspectiva de género dirigida a la Comisión de Seguimiento del plan	A13	600 €	-	-	-	-	600 €
	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera del Ayuntamiento.	A14	-	-	-	-	-	- €
Retribuciones	Realización de la Auditoria Retributiva , acorde a la normativa actual.	A15	600 €	1.200 €	1.000 €	- €	- €	2.800 €
Infrarrepresentación	Procurar participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y estructuras.	A16	-	-	-	-	-	- €
	Procurar que haya paridad en los tribunales de selección.	A17	-	-	-	-	-	- €

Corresponsabilidad	Estudio a la plantilla sobre necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad.	A18	1.500 €	-	-	-	-	1.500 €
	Guía con mecanismos de conciliación disponibles a nivel local, autonómico y nacional.	A19	-	2.300 €	-	-	-	2.300 €
	Información a cada persona que se incorpore a la plantilla sobre los derechos de conciliación le corresponden.	A20	-	-	300 €	-	-	300 €
	Prioridad en la elección de períodos vacacionales a personal con menores o personas dependientes a cargo.	A21	-	-	-	-	-	- €
	Elaborar de un protocolo para regular la desconexión digital.	A22	-	3.000 €	-	-	-	3.000 €
	Facilitar la formación en horario de trabajo.	A23	-	-	-	-	-	- €
	Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales.	A24	-	400 €	-	-	-	400 €
	Evaluación del grado de aplicación de flexibilidad horaria, desagregada por sexo.	A25	-	-	-	400 €	-	400 €
	Espacios para descanso y lactancia en dependencias municipales.	A26	-	1.250 €	1.250 €	-	-	2.500 €
Comunicación	Instrucción municipal de lenguaje administrativo no sexista.	A27	-	400 €	-	-	-	400 €
	Reciclaje y actualización formativa sobre uso no sexista del lenguaje.	A28	-	-	600 €	600 €	-	1.200 €
Prevención del acoso	Revisión y actualización del Protocolo de acoso.	A29	150 €	150 €	150 €	150 €	-	600 €
	Formación en igualdad para personas que intervengan en casos de acoso.	A30	600 €	600 €	-	-	-	1.200 €
	Publicitar de manera efectiva el protocolo de acoso.	A31	-	-	-	-	-	- €
	Campañas de sensibilización sobre prevención del acoso con perspectiva de género.	A32	-	-	2.000 €	-	2.000 €	4.000 €
Apoyo a víctimas VG	Difusión de guías sobre derechos laborales para víctimas de violencia de género.	A33	100 €	100 €	100 €	100 €	-	400 €
	Campañas preventivas de violencia de género internas y externas.	A34	400 €	400 €	400 €	400 €	-	1.600 €
Salud laboral	Aplicar perspectiva de género en los procesos de salud laboral del Ayuntamiento.	A35	120 €	120 €	120 €	120 €	120 €	600 €
Coste total medidas 2025-2029			6.470 €	20.120 €	18.850 €	11.070 €	11.420 €	67.930 €
Coste estimado RR.HH. propios. NO INCREMENTAN importe a destinar en la partida de financiación del PIO			2.120 €	1.720 €	1.220 €	1.320 €	420 €	6.800 €
Coste neto estimado 2025-2029			4.350 €	18.400 €	17.630 €	9.750 €	11.000 €	61.130 €

(*) Cálculo realizado en base 600€/acción formativa x 15 departamentos municipales x 4 años

8. Aplicación y seguimiento

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento Aldaia, se aplicará a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante en el presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se realizarán anualmente, salvo petición por parte de esta de realizar alguna más de forma extraordinaria, y en ellas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del II PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, quien realizará la evaluación intermedia y la final.

Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Del mismo modo, se hará un informe para que la representación política pueda mantenerse informada del seguimiento del PIO. Se anexa la plantilla para la realización del seguimiento de las medidas (**ANEXO II**).

9. Evaluación y Revisión

La evaluación, ya sea intermedia, final o de seguimiento, consiste en aplicar procedimientos destinados a comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos, así como identificar los factores que hayan influido en los resultados. Su finalidad es permitir ajustes y mejoras en el plan, por lo que constituye un instrumento clave de retroalimentación para la toma de decisiones.

Este apartado nos permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto. Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- **Evaluación intermedia:** septiembre de 2027.
- **Evaluación final:** comenzará en marzo de 2029, dado que la vigencia del plan se extenderá hasta el último trimestre de dicho año.

La información se recopilará mediante las reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

Tanto en la evaluación intermedia como en la final, se elaborará un informe con el análisis y valoración de la información recopilada, con el fin de identificar debilidades y fortalezas del proceso. Este informe podrá incluir propuestas de mejora o reajuste de acciones, con el objetivo de consolidar e impulsar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el Consistorio.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad del Ayuntamiento, y servirá de base para su revisión. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un III Plan de Igualdad de Oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados inicialmente propuestos con los que finalmente se obtengan:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se examinará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se valorará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se analizarán los cambios producidos en términos de igualdad en el Ayuntamiento como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Esta información, tanto cuantitativa como cualitativa, abarcará todos los apartados del plan durante su vigencia, permitiendo una comparación precisa de la evolución de la entidad en materia de igualdad.

Cabe señalar que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. Se trata, en definitiva, de un proceso circular y continuo que conecta la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La aplicación de un Plan de Igualdad en una realidad social compleja no es una ciencia exacta, por lo que pueden surgir modificaciones y adaptaciones a lo largo de todo el proceso para asegurar su coherencia con los objetivos establecidos.

10. Calendario de implantación

Àrea	Medida	Nº	2025	2026	2027	2028	2029
Administración Pública	Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.	A1		✓	✓	✓	✓
	Previsión del coste anual de la ejecución del II Plan de Igualdad y su contabilización presupuestaria.	A2	✓	✓	✓	✓	✓
	Divulgar y dar a conocer Divulgación del II Plan de Igualdad en todas las áreas.	A3	✓				
	Instrucción de Alcaldía sobre la importancia de la adaptación de todos los soportes de recogida de información incluyendo la variable sexo.	A4		✓			
Selección y contratación	Formación específica y de reciclaje en materia de igualdad al personal implicado en los procesos de selección.	A5		✓			
	Mantenimiento en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades.	A6	✓	✓	✓	✓	✓
	Medidas de acción positiva hacia las mujeres en los procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública.	A7	✓	✓	✓	✓	✓
	Incorporar la formación en género como criterio de valoración en los baremos de las oposiciones.	A8	✓	✓	✓	✓	✓
Clasificación Profesional	Realización de un nuevo cuestionario sobre igualdad a la plantilla y jefaturas.	A9		✓			
	Elaborar Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo.	A10			✓		
Formación	Formación anual en materia de igualdad por departamentos	A11		✓	✓	✓	✓
	Información sobre cursos en materia de igualdad de oportunidades.	A12	✓	✓	✓	✓	✓
	Formación con perspectiva de género dirigida a la Comisión de Seguimiento del plan	A13	✓				
	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera del Ayuntamiento.	A14	✓	✓	✓	✓	✓
Retribuciones	Realización de la Auditoria Retributiva, acorde a la normativa actual.	A15	✓	✓	✓		
Infrarrepresentación	Procurar participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y estructuras.	A16	✓	✓	✓	✓	✓

	Procurar que haya paridad en los tribunales de selección.	A17	✓	✓	✓	✓	✓
Corresponsabilidad	Estudio a la plantilla sobre necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad.	A18	✓				
	Guía con mecanismos de conciliación disponibles a nivel local, autonómico y nacional.	A19		✓			
	Información a cada persona que se incorpore a la plantilla sobre los derechos de conciliación le corresponden.	A20			✓		
	Prioridad en la elección de períodos vacacionales a personal con menores o personas dependientes a cargo.	A21	✓	✓	✓	✓	✓
	Elaborar de un protocolo para regular la desconexión digital.	A22		✓			
	Facilitar la formación en horario de trabajo.	A23	✓	✓	✓	✓	✓
	Regular la modalidad de teletrabajo en situaciones específicas o puntuales.	A24		✓			
	Evaluación del grado de aplicación de flexibilidad horaria, desagregada por sexo.	A25				✓	
	Espacios para descanso y lactancia en dependencias municipales.	A26		✓	✓		
	Instrucción municipal de lenguaje administrativo no sexista.	A27		✓			
Comunicación	Reciclaje y actualización formativa sobre uso no sexista del lenguaje.	A28			✓	✓	
	Revisión y actualización del Protocolo de acoso.	A29	✓	✓	✓	✓	
Prevención del acoso	Formación en igualdad para personas que intervengan en casos de acoso.	A30	✓	✓			
	Publicitar de manera efectiva el protocolo de acoso.	A31	✓	✓		✓	
	Campañas de sensibilización sobre prevención del acoso con perspectiva de género.	A32			✓		✓
Apoyo a víctimas VG	Difusión de guías sobre derechos laborales para víctimas de violencia de género.	A33	✓	✓	✓	✓	
	Campañas preventivas de violencia de género internas y externas.	A34	✓	✓	✓	✓	
Salud laboral	Aplicar perspectiva de género en los procesos de salud laboral del Ayuntamiento.	A35	✓	✓	✓	✓	✓

11. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Según lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la entidad y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del II Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Se adjunta el reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual será aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad **(Anexo III)**.

12. Procedimiento de modificación

En caso de detectarse discrepancias derivadas de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el ámbito del Ayuntamiento, se promoverá un proceso de mediación con las partes firmantes. En dicho proceso se expondrá la problemática identificada y se propondrán alternativas para su resolución.

Se garantizará un espacio participativo en el que todas las personas implicadas puedan realizar aportaciones. Para ello, se podrá recurrir a encuestas dirigidas al conjunto de la plantilla. Estas serán de carácter anónimo y recogerán únicamente el dato relativo al sexo, junto con las propuestas formuladas.

Este procedimiento será aplicable ante discrepancias surgidas durante las fases de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.