

III PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Altea

2025-2028





Ajuntament d'Altea

Con el asesoramiento de:



Financiado por:





PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras es un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de este principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, real y efectiva.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres fue pionera en el marco de las legislaciones autonómicas. Establecía que a pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género. La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

Además, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual expone en el artículo 51 que las administraciones públicas removerán los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional.

Por su parte el Estatuto Básico del Empleado Público expresa de forma tajante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y



Ajuntament d'Altea
la adopción de

medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo establece que las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto.

En este sentido, 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 establece:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Es un compromiso del Ayuntamiento de Altea seguir trabajando para integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como en el resto de los ámbitos de la vida, sin discriminar directamente o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el ámbito de esta organización municipal, y mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa.

Este compromiso se hará patente mediante la dotación presupuestaria anual en los presupuestos municipales para su implementación, seguimiento y evaluación.

El Ayuntamiento de Altea ha negociado su III Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento con su representación sindical, y por ello ha creado la Comisión Negociadora, órgano clave tanto en el diseño de las medidas del Plan como en su desarrollo, ejecución y evaluación durante los próximos cuatro años.



COMISIÓN NEGOCIADORA

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del III Plan de Igualdad de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Altea, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad¹, la cual en su composición procura un equilibrio social y de género.

Las competencias de la Comisión Negociadora según el Reglamento de Funcionamiento aprobado en la reunión del día 29 de julio de 2024 son las siguientes:

1. Informar al personal de la organización sobre el compromiso de la jefatura con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del III Plan de Igualdad.
2. La negociación y elaboración del diagnóstico previo y de las medidas que integrarán el III Plan de Igualdad, así como la negociación sobre la posibilidad de ampliar el contenido, estructura y ejes de éste.
3. Elaboración del Informe del Diagnóstico
4. Participación en el diseño de las medidas prioritarias, a la luz del Diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implantadas en el III Plan de Igualdad.
6. A lo largo de la redacción, identificar y prever los problemas que puedan surgir durante la implementación del Plan y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
7. Remisión del III Plan de Igualdad, que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de Planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo).
8. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
9. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa, o se acuerden por la propia comisión

Composición de la Comisión Negociadora III PIO plantilla:



Ajuntament d'Altea

- Presidencia: D. Diego Zaragozí Llorens, alcalde del ayuntamiento de Altea,
- Suplente de la presidencia: Dña. Anna Lanuza Berenguer, concejala de Igualdad
- Titular en representación del equipo de gobierno: D. Deográcias Sanchez Alvado, concejal de Recursos Humanos
- Suplente: cualquier persona que se designe del equipo de gobierno
- Titular en representación del equipo de gobierno: D. Rafael Ramón Monpó, concejal del grupo Compromís
- Suplente: cualquier concejal/a que designe el grupo político Compromís.
- Titular en representación del Ayuntamiento: D. Jesús Pedro Martínez Simón, Departamento Recursos Humanos
- Suplente en representación del Ayuntamiento: Dña. Ana Pérez Gallastegui, Departamento Recursos Humanos
- Titular del sindicato CCOO: Dña. Maria Vicenta Monfort Andrés
- Suplente: cualquier persona que el designe el sindicato de entre sus miembros en el ayuntamiento
- Titular del sindicato UGT: D. Robert Llopis Sendra
- Suplente; cualquier persona que designe el sindicato de entre sus miembros en el ayuntamiento
- Titular del sindicato CSIF: D. Antonio Ferrer Fuster
- Suplente: Dña. Eva Lemus Diaz
- Titular del sindicato FESEP: D. David Gay Alfaro
- Suplente: cualquier persona que designe el sindicato de entre sus miembros en el Ayuntamiento

1.RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, artículo 5: "se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras

Asesoría, con voz pero sin voto:

- Elisa Iniesta Pérez de Gracia, Agente de Igualdad consultora externa



- Por parte del Partido Popular, Silvia Pérez Ripoll
 - Suplente: cualquier persona del partido que tenga la formación necesaria
 - Por parte de Vox, Diego Coello Beltrán
 - Agente de Igualdad, Natividad García Llinares que realizará las funciones de Secretaría
- El día 16 de diciembre de 2024, se celebra reunión de la Comisión Negociadora, tal y como consta en el acta número 3 que se adjunta a este documento, y se acuerda por la Comisión Negociadora la aprobación y la constitución, de entre sus integrantes, de la Comisión Antiacoso que será la encargada de poner en marcha el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Altea. Al mismo tiempo la Comisión Negociadora aprueba dicho protocolo.
- Tanto el Plan de Igualdad como el Protocolo antiacoso se registrarán en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo tal y como se recoge en la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública.
- La Comisión Negociadora acuerda también que estos documentos sean registrados por la Agente de Igualdad del Ayuntamiento y que tanto el Plan de Igualdad como el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo sean presentados para su ratificación en el Pleno Municipal en el mes de enero de 2025.
- Una vez ratificados por el Pleno serán presentados por la Comisión Negociadora tanto a la plantilla como a la ciudadanía.



INDICE DE CONTENIDOS

Presentación.....	3
Comisión Negociadora.....	5
I. Ámbito de aplicación y vigencia.....	10
II. Marco jurídico.....	12
1. Marco Internacional.....	13
2. Marco estatal.....	14
3. Marco autonómico.....	16
III. Marco metodológico.....	19
1. Funcionamiento de la Comisión Negociadora.....	20
2. Metodología del Informe Diagnóstico.....	22
3. Metodología del Plan de Igualdad.....	27
IV. Informe Diagnóstico.....	30
1. Contexto de la Organización.....	31
2. Proceso de selección y contratación.....	40
3. Promoción Profesional.....	46
4. Acceso Corresponsable al derecho a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	53
5. Formación en Igualdad.....	60
6. Infrarrepresentación femenina.....	63
7. Prevención acoso sexual y por razón de sexo.....	68
8. Retribuciones y auditorias retributivas.....	70
9. Derechos laborales Víctimas Violencia de Género.....	76
10. Clasificación Profesional.....	78



Ajuntament d'Altea

11.	Condiciones de trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.....	80
12.	Comunicación	83
	Análisis DAFO.....	85
V.	Plan de Igualdad.....	91
1.	Objetivos generales, específicos y acciones.....	92
2.	Cronograma.....	115
3.	Sistema de evaluación y seguimiento.....	117
VI.	Anexo. Actas de las sesiones de trabajo.....	121

J. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA



Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación. En los Planes de Igualdad se fijan los objetivos para 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. En virtud de la Disposición adicional séptima del RDL 5/2015, las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, creando un plan de igualdad o acuerdo de condiciones de trabajo al personal funcionario que sea aplicable.

El III Plan de Igualdad (PIO), surge tras la elaboración del diagnóstico y en él se presentan un conjunto de recomendaciones, objetivos y acciones enfocadas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización. Este PIO es fruto del trabajo y del consenso entre todas las partes integrantes de la Comisión Negociadora que se ha producido durante los meses de julio de 2024 y diciembre de 2024. Será tras la celebración de la última reunión en la que se presenta tanto el Plan de Acción como el cronograma de actuación, seguimiento y evaluación cuando se produce su aprobación por la Comisión Negociadora el día 16 de diciembre de 2024.

El III Plan de Igualdad se dirige a todas las personas que integran la plantilla y que prestan servicio en el Ayuntamiento de Altea, independientemente del tipo de vinculación con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecuen a empresas contratadas por parte de la entidad local.

Se establece una vigencia del III Plan de Igualdad de cuatro años, a partir del día 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028.

Durante la vigencia del III Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación de acuerdo con la realidad técnica del Ayuntamiento. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.

11. MARCO JURÍDICO



1. MARCO INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y uno de los núcleos centrales en el campo de los Derechos Humanos.

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea.

Naciones Unidas muestra un compromiso legal con la igualdad de género desde la Carta fundacional (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), donde se establece la igualdad de derechos y libertades sin discriminación alguna de «raza, color, sexo, idioma religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Los derechos de las mujeres como principio básico universal se afianzan gracias a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), donde la ONU insta a gobiernos firmantes incluir en su norma estatal la igualdad de derechos y el ejercicio de libertades para la ciudadanía sin distinción de su sexo.

Tras un periodo destinado al logro de la igualdad legal, se han celebrado una serie de Conferencias Mundiales, en las que se han analizado las necesidades específicas de las mujeres: México (1975); Copenhague (1980); Nairobi (1985); y Beijing (1995). Y de manera periódica se han realizado evaluaciones a los logros obtenidos tras la Plataforma de Beijing, siendo como ejemplo la Declaración política +5, o, el recientemente pospuesto a 2021, el Foro Generación Igualdad Beijing +25.

En el ámbito europeo el Tratado de Ámsterdam, en su artículo 119, establece que «cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor». De este modo la eliminación de la desigualdad se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros.



2. MARCO ESTATAL

Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14

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

En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley tiene por objeto <<...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria >>

A estos efectos, esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos , regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

La ley establece la obligación de todas las empresas de <<respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral...>> adoptando <<...medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Este Real Decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad, pero también significó importantes cambios para la Ley 3/2007:



En primer lugar, altera su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad.

En segundo lugar establece importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: diagnóstico de situación que debía ser negociado, en su caso; objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; y conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2029, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la LO 3/2007, de 22 de marzo,) llevar a cabo auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como su registro.

3. MARCO AUTONÓMICO

Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana

En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49.1 otorga la competencia exclusiva en materia de <>promoción de la mujer<>, a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre

los que se encuentra la <>igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo<>.



Ajuntament d'Altea

Y que en su artículo 11 establece que: << la Generalitat, 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 se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral>>.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre mujeres y hombres

La ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, << los documentos en los que se vertebra 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>> y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer.

Además en el apartado 4, de este artículo 20, determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad.

Decreto 133/2007, de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana



Este Decreto es fruto de toda la normativa vigente y especialmente de la necesidad de desarrollar la Ley 9/2003 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la obligatoriedad del visado de los Planes de Igualdad presentados por Empresas de la Comunitat Valenciana recogida en el artículo 20 de la citada Ley, y como paso necesario para la puesta en funcionamiento de las distintas actuaciones propuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el periodo 2006-2009 .

El Decreto 133/2007 establece:

1. El procedimiento a seguir para la consecución del visado de Planes de Igualdad por parte de aquellas empresas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana que decidan poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.
2. La obligatoriedad por parte de las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas u organizaciones o fundaciones públicas ya sean de carácter autonómico, provincial o municipal) de elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el Decreto.
3. La obligatoriedad por parte de las empresas cuyo Plan de Igualdad haya sido visado, de presentar anualmente durante el periodo de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados.
4. Los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria para que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, como organismo de Igualdad del Consell, valide los Planes de Igualdad presentados por las empresas de la Comunitat Valenciana.



III. MARCO METODOLÓGICO

Para realizar el Plan de Igualdad, y por ende el Diagnóstico como punto de partida de este, desde el momento en que se constituye la Comisión Negociadora, se programan las diferentes fases de elaboración del Plan con unos criterios profesionales de **eficiencia**.

1. Funcionamiento de la Comisión Negociadora
2. Metodología del Informe Diagnóstico
3. Metodología del Plan de Igualdad



1. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó el día 29 de julio de 2024, como un órgano encargado de velar por el diseño del Plan de Igualdad así como de su posterior implementación durante los cuatro años siguientes a su aprobación.

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora son:

De una parte, como representación institucional del Ayuntamiento:

- Titular: Diego Zaragozí Llorens, Alcalde del ayuntamiento (Preside la comisión)
- Suplente: Anna Lanuza Berenguer, Concejala de Igualdad
- Titular: Deogracias Sánchez Alvado, Concejal de Recursos Humanos
- Suplente: Jose María Borja Ivars, Concejal de empleo
- Titular: Rafael Mompó (equipo de Gobierno)
- Suplente: cualquier persona del partido político siempre que tenga formación en igualdad
- Titular: Jesús Pedro Martínez Simón (departamento Recursos Humanos)
- Suplente: Ana Pérez Gallastegui

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:

- Titular: Por parte de Comisiones Obreras: Maria Vicenta Monfort Andrés
- Suplente: cualquier otra persona del sindicato que tenga la formación
- Titular: Por parte de UGT: Robert Llopis Sendra
- Suplente: Cualquier persona del sindicato que tenga la formación
- Titular: Por parte sindicato CSIF Antonio Ferrer Fuster
- Suplente: Eva Lemus Díaz
- Titular: Por parte del sindicato FESEP David Gay Alfaro
- Suplente: Cualquier persona del sindicato que tenga la formación

Asesoría, con voz pero sin voto:

- Elisa Iniesta Pérez de Gracia, Agente de Igualdad consultora Equality



Momentum

- Por parte del Partido Popular, Silvia Pérez Ripoll
- Suplente: cualquier persona del partido que tenga la formación necesaria
- Por parte de Vox, Diego Coello Beltrán
- Agente de Igualdad, Natividad García Llinares que realizará las funciones de Secretaría

Las personas integrantes de la Comisión recibieron una formación de 5 horas en igualdad los días 29 y 30 de julio impartida por Elisa Iniesta Pérez de Gracia de la Consultora Equality Momentum.

El día 24 de octubre se presenta al departamento de Igualdad y de Recursos Humanos el Informe de Diagnóstico y se procede a la elaboración del Plan de Acciones del III Plan de Igualdad.

El día 9 de diciembre se reúne la Comisión Negociadora del Plan y se aprueba el diagnóstico presentado, así como los objetivos generales y específicos y se presenta la propuesta del plan de acciones del Plan de Igualdad.

El día 16 de diciembre se reúne la Comisión Negociadora para aprobar el III Plan de Igualdad, así como que se registre el mismo antes de finalizar el mes de diciembre y que se informe al Pleno Municipal en el primer pleno del año 2025, que tendrá lugar en el mes de enero. También se acuerda que la Comisión Negociadora presente el Plan a la plantilla y a la ciudadanía durante el mes de febrero de 2025.



2. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico se diseña como el documento que servirá para analizar el "estado de la cuestión", a partir del cual el Plan de Igualdad cobra sentido y coherencia. Para ello, se procede a la búsqueda de la información que requiere la norma que rige el contenido y la forma de los planes, y se analiza en profundidad de modo que el diagnóstico acaba mostrando una fotografía de la gestión de los recursos humanos con perspectiva de género en la empresa.

Tal como se ha indicado en la introducción metodológica, es importante entender que el diagnóstico, básicamente va a indicar el grado de coincidencia entre la gestión de los RRHH en la empresa con la normativa de referencia para la realización de los Planes de Igualdad en las empresas. En función de esa coherencia entre gestión interna de los RRHH y normativa laboral reguladora de los planes de igualdad, los objetivos a alcanzar serán unos u otros, en los diferentes ejes analizados.

Se trata, en definitiva, de ver si la gestión de los recursos humanos integra transversalmente todas las indicaciones de la LOI y de los RD 901 y 902/2020 o, si por el contrario, la gestión de los RRHH todavía no ha realizado esa simbiosis. En el primer caso, el Informe Diagnóstico, en sus Conclusiones y Propuestas seguirá una línea continuista para mantener en el tiempo este logro. Si por el contrario, esta circunstancia no se ha alcanzado, el Informe Diagnóstico establecerá dichas debilidades como aspectos a corregir en el Plan, cuyo objetivo será que, gestión de RRHH y Plan de Igualdad vayan de la mano, con las mismas estrategias y objetivos.

Con el Informe diagnóstico se ha conseguido alcanzar una presentación completa, sistemática, objetiva e imparcial, lo cual ha facilitado el planteamiento de objetivos que se han concretado en acciones, para corregir los desequilibrios detectados en los datos analizados y desagregados por sexo.

Asimismo, se ha aplicado la normativa de referencia al RD 901/2020, sobre la representación paritaria en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.



Ajuntament d'Altea

La metodología cuantitativa permite una aproximación a la realidad social mediante datos objetivos y descripciones. Las técnicas de investigación cuantitativa son métodos de investigación sistemáticos y estadísticos que recogen información numérica y cuantificable. Se respaldan en modelos matemáticos que ofrecen resultados estadísticamente representativos con el objetivo de explicar aquello que se está observando.

Por otra parte, la metodología cualitativa realiza un estudio en el ámbito de las motivaciones, percepciones, actitudes y comportamientos. Las técnicas de investigación cualitativa pretenden explorar la profundidad, se trata de una tipología de investigación que sigue un método exploratorio e inductivo que habitualmente no permite análisis estadístico, pues la información que se recaba se interpreta al ofrecer una descripción detallada y completa del objeto de estudio.

A partir de esta integración metodológica cuantitativa y cualitativa, se ha dotado de contenido al Informe Diagnóstico a través de tres fases diferenciadas:

FASE I: Información facilitada por la plantilla, mediante cuestionarios anonimizados.

- Fecha de difusión: 15 de octubre de 2024.
- Fecha de cierre real: 23 de octubre de 2024.

FASE II. Información facilitada por la administración municipal, mediante la cumplimentación de cuestionarios (información cualitativa) y de tablas de Excel (información cuantitativa)

- Fecha de difusión: 24 de julio de 2024.
- Fecha de cierre real: Tras varias reuniones y rectificaciones, se concluye y dar por válida la información a día

FASE III. Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

La elaboración del Informe Diagnóstico final se ha realizado entre septiembre y octubre de 2024.

Durante la primera fase se diseñó, difundió y analizó un cuestionario con el objetivo de poner en relación la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos organizacionales y la igualdad de



Ajuntament d'Altea

oportunidades entre mujeres y hombres. Es decir, conocer cómo percibe la plantilla, la gestión de los RRHH y, sobre todo, si esta se halla atravesada por el principio de igualdad entre mujeres y hombres tal como estipula el espíritu de la ley.

El cuestionario difundido fue anónimo y confidencial y consultaron aspectos tales como el sexo, la categoría profesional, el área de trabajo y la antigüedad con el objetivo de **obtener conclusiones al interrelacionar dichas variables con las preguntas de investigación formuladas.**

La población total de la organización es de 166 personas, 100 hombres y 66 mujeres. Habiendo participado solo 14 trabajadores en la cumplimentación del cuestionario y 27 trabajadoras. Por tanto, la muestra participante con carácter general es del 24,7%. **Al no haberse alcanzado la muestra mínima necesaria para ser representativa de la población del Ayuntamiento (30%) estos datos no se incorporan al informe diagnóstico.** Se ha de hacer una aclaración, y es que la participación de los trabajadores ha sido muy escasa (14%), y eso ha provocado que la muestra no sea significativa, sin embargo la participación de las trabajadoras supera ampliamente los porcentajes de representación (40%), por lo tanto, se considera pertinente hacer referencia a dos cuestiones que han salido a la luz en los cuestionarios a la plantilla por parte de mujeres:

1. En primer lugar, se recoge en la pregunta: *¿Consideras que en tu organización se produce brecha salarial de género?* La respuesta de 6 mujeres que consideran que sí, y que esta se debe al complemento específico de productividad.

En segundo y último lugar, se recoge en la casilla de sugerencias el siguiente testimonio de una trabajadora de la organización: *"Sigue habiendo un mayor favoritismo a la hora de ser del sexo masculino, por lo que tendría que haber equidad en los puestos jerárquicos de la administración, que pudiese cambiar la estructura familiar, al igual que la conciliación familiar. Que las mujeres tuvieran las cargas familiares compartidas y no siempre recayese el cuidado de hijos y padres a las mujeres. En cuanto a la reducción de jornada para hacer labores de cuidados tendría que contemplarse a la hora de la cotización".*

Durante la segunda fase, en primer lugar se entregan a la Organización once formularios cualitativos, siguiendo las exigencias del RD 901/2020, de 13 de octubre, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, en los que se busca recopilar datos objetivos por parte de la organización, a fin de conseguir no únicamente la información referida a las políticas implementadas, sino también realizar una



Ajuntament d'Altea

evaluación a aquellas acciones o canales utilizados por la organización, como es el área de comunicación, o los protocolos aprobados.

De nuevo, en esta segunda fase, el objetivo será recabar la información estipulada con todo detalle en los RD 901 y 902/2020 para averiguar si la gestión de los RRHH se está realizando de acuerdo a dicha normativa. Por ello se incluye en esta fase el análisis de documentación proporcionada por la organización, como son la publicación de vacantes de empleo, ofertas públicas, formularios de inscripción y otros documentos relevantes para la confección del Informe Diagnóstico.

Y en la misma línea se analizarán las diferentes variables que afectan a la plantilla del Ayuntamiento de Altea como son por ejemplo el nivel formativo, la edad, la antigüedad, la jerarquía, las retribuciones brutas anuales, los complementos específicos, etc., desagregados por sexo. Durante este proceso, se combinan los diferentes datos de la plantilla, con el objetivo de detectar barreras o deficiencias que puedan resultar un elemento que perjudique la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

La información fue facilitada por el personal especializado en las materias y ámbitos consultados (Proceso de Selección, Promoción Profesional, Formación, etc.). Los datos cuantitativos los proporciona el área de Recursos Humanos y las variables que aparecen cruzadas a lo largo del Informe Diagnóstico son aquellas que ha de incorporar el Diagnóstico de acuerdo con el Real Decreto 901/2020.

Una vez se ha recogido y analizado la información tal como se ha expuesto en los puntos anteriores, la Comisión Negociadora ya cuenta con la información necesaria en función de la normativa reguladora de los Planes de Igualdad, y es el momento de proceder a ordenarla y a analizarla en el Informe Diagnóstico.

Este, tratará en cada eje la información recogida proveniente de la plantilla y la información recogida proveniente de la administración municipal a través de sus responsables en materia de RRHH y en otras áreas como PRL, comunicación o las que se estimen convenientes. **Y su objetivo fundamental será valorar de forma objetiva el grado de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en cada apartado, es decir, el grado en que la gestión de los RRHH en toda su magnitud está alineado con la normativa laboral de referencia que son, principalmente, la resolución de 13 de julio de 2023 de la Secretaría de Estado de la Función Pública y los ya citados RD 901 y 902/2020.**



Ajuntament d'Altea

Los ejes analizados en el Informe Diagnóstico han sido:

- o. Condiciones Generales
1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Formación en igualdad tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional
4. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Retribuciones
7. Derechos Laborales de las víctimas de violencia de género
8. Clasificación profesional
9. Condiciones de trabajo y PRL
10. Comunicación

A modo de síntesis, la metodología de redacción del Informe Diagnóstico contempla los siguientes apartados: ANALISIS DAFO, CONCLUSIONES



3. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

Uno de los máximos exponentes en el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito de la Administración Pública son los Planes de Igualdad, entendidos como instrumentos que permiten integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones, y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tras la presentación y aprobación del informe del Diagnóstico, comienza la elaboración del Plan de Igualdad. Definido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad son:

«Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados»

Así pues, partiendo del trabajo técnico realizado en las fases anteriores, se redacta el Plan, incluyendo un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir la realización de las acciones.

ÁREAS que se abordarán en la redacción del Plan de Igualdad, en relación con los acuerdos mantenidos en el proceso de negociación, son:

- 1. Contexto de la organización**
- 2. Proceso de selección y contratación**
- 3. Promoción profesional**
- 4. Formación**



Ajuntament d'Altea

- 5. Comunicación**
- 6. Condiciones de trabajo**
- 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
- 9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género**
- 10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**
- 11. Transversalidad**
- 12. Retribuciones y auditorías retributivas**

De este modo, cada una de las áreas de intervención anteriormente mencionadas están dirigidas al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, que a su vez tendrán asignadas una o varias acciones delimitadas en una franja temporal específica. Cada una de las acciones del Plan se compone por una breve descripción y está codificada en función de una serie de criterios. Estos criterios son los siguientes:

Objetivos:

Los **objetivos generales (OG)** y **específicos (OE)** se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada uno de los ejes del Informe Diagnóstico, tras la elaboración y aprobación del mismo.

El objetivo específico al que da respuesta cada acción del Plan aparece arriba de la misma, englobado a su vez por un objetivo general.

Temporalización (Prioridad):

Las acciones deberán desarrollarse durante el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, entre 2025 y 2028.

Responsabilidad:

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.



Indicadores y/o evidencias:

Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

La estrategia utilizada en la redacción del Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999) como una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción.

Se ha de mencionar, en último lugar, que todas las fases del Plan de Igualdad son coordinadas con el asesoramiento de una Consultora especialista para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso. El proceso de Negociación del Plan de Igualdad se concreta en 3 sesiones.

Son la Comisión Negociadora y la Unidad de Igualdad, asesoradas por la consultora, quienes, mediante un proceso de puesta en común y debate, eligen y contrastan aquellos aspectos que deben abordarse en la elaboración del Plan.



Ajuntament d'Altea

IV. INFORME DIAGNÓSTICO



1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El municipio de Altea, perteneciente a la provincia de Alicante, cuenta en la actualidad con un total de 23.820 habitantes, según las últimas cifras registradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE 2023), siendo 11.683 hombres y 12.182 mujeres.

El Pleno, conformado por el alcalde de Altea, el Sr. Diego Zaragozá Llorens y las concejalas y los concejales, es la máxima representación política de la ciudadanía en el gobierno municipal. Su composición para el mandato 2023-2028 es: 9 representantes de Compromís, siendo 4 mujeres y 5 hombres; 3 representantes del Partido Socialista: 1 mujer y 2 hombres; 8 del PP, 3 mujeres y 5 hombres; y un representante de Vox.

La representación del Pleno, por tanto rompe con el principio de presencia equilibrada, siendo el 38% de mujeres (n=8) y el 62% de hombres (n=13). Sin embargo, la Junta de Gobierno, se compone por el Alcalde y siete Tenencias de Alcaldía, y el equilibrio en este órgano de gobierno es de absoluta paridad, al 50% desde el punto de vista de sexo.



La organización se encuentra dividida en sedes, todas ellas dentro del mismo Municipio. **Los centros de trabajo de la entidad municipal son:**



Ajuntament d'Altea

- La casa consistorial, ext. Adm. Altea la Vella
- Archivo municipal
- Oficina de proyectos Europeos (Casa cultura)
- Casa cultura.
- Centro social
- Ciudad deportiva
- Colegios (Altea la Vella, Blanquinal, Garganes, Les Rotes, L'Olla)
- Conservatorio de música (docencia musical municipal menores)
- Empresa Pública Aigües de Altea (Limpieza viaria e infraestructuras)
- Escuela de formación de personas adultas (EPA).
- Oficina de Turismo
- Radio Altea
- Cementerio
- Policía Local

Estudio cualitativo

De los cuestionarios a RRHH consta que el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad anterior (II PIOMH 2020-2024). Sin embargo, no se han realizado evaluaciones en materia de igualdad del mismo.

El Ayuntamiento afirma en estos cuestionarios que ha participado en campañas a favor de la igualdad de género realizando políticas que afectan a su plantilla en la materia. Concretamente matiza que en el empleo público usa criterios de aumento del empleo en colectivos infrarrepresentados.

Como recomendación de cara al diseño, ejecución y evaluación del III Plan de Igualdad se propone mejorar tanto la coordinación entre quienes han asumido estas funciones así como la difusión del Plan entre la plantilla.

Estudio cuantitativo

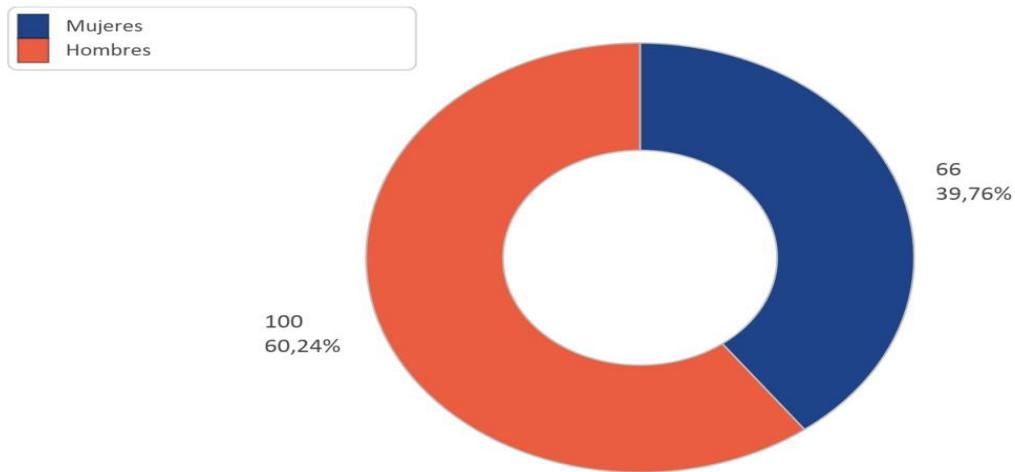
El Ayuntamiento de Altea ha proporcionado la información cuantitativa a través de una herramienta profesional y analizada por la Consultora externa. De esta manera, en el momento de la redacción del diagnóstico de Situación el Ayuntamiento de Altea cuenta con una plantilla total de



Ajuntament d'Altea

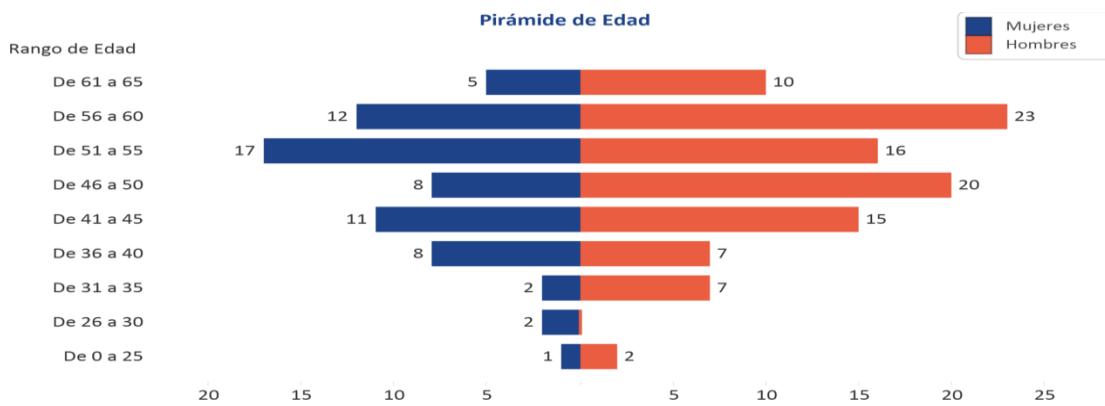
166 personas, 100 hombres (60,24%) y 66 mujeres (39,76%). Dos de los hombres de la plantilla y dos de las mujeres están en situación de diversidad funcional

Distribución de la plantilla por Sexo



Respecto a la distribución de la plantilla por rango de edad

El porcentaje mayor de la plantilla (41,21%) se sitúa en las franjas de edad relativamente altas, entre los 51 y los 60 años. Las trabajadoras se concentran en mayor medida en la franja de entre 51 a 55 años, y los trabajadores en la franja de 56 a 60 años. Las siguientes franjas más pobladas son las de 41 a 50 años en las que se concentra un mayor número de hombres (32%).





Ajuntament d'Altea

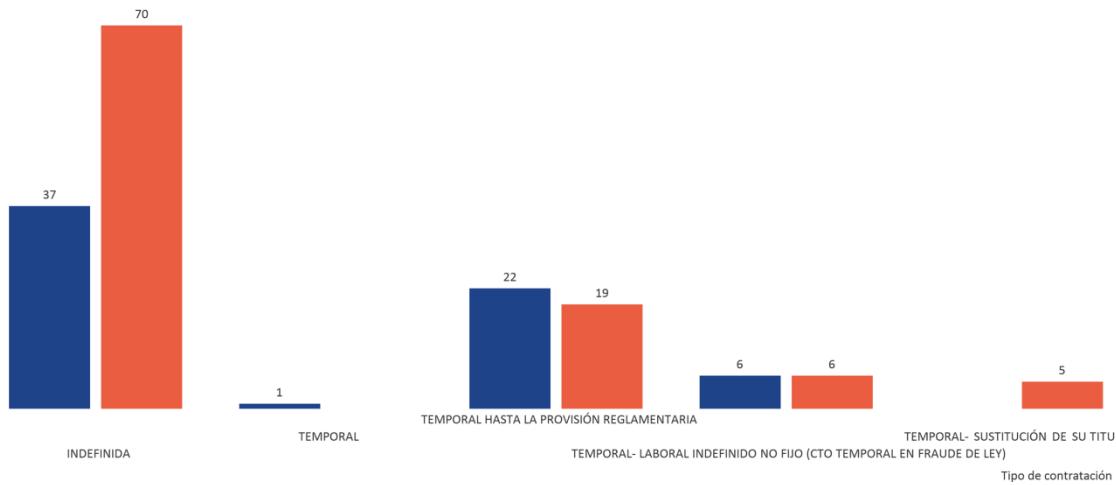
Respecto a la relación laboral por tipo de vinculación

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	%Total	% Mujeres	%
	66	100	166	100,00 %	39,76%	60,
Contrato laboral fijo	11	14	25	15,06%	44,00%	56,
Contrato laboral indefinido	6	7	13	7,88%	46,15%	53,
Contrato laboral temporal	1	0	1	0,60%	100,00 %	0,0
Funcionario de Carrera	25	56	81	48,80%	30,86%	69,
Funcionario interino	23	23	46	27,71%	50,00%	50,

Respecto a la relación laboral por tipo de contratación

La relación contractual mayoritaria en el Ayuntamiento de Altea es la indefinida, constituyendo el 64% de las situaciones de la plantilla. Si bien la seguridad y estabilidad que proporciona la relación indefinida es mucho más frecuente en el caso de los trabajadores (65,42%, n=70), que en el caso de las trabajadoras (34,5%, n=37).





No existe personal puesto a disposición (por ETT o empresa de servicios)

Pese a que el tipo de vinculación predominante es la de funcionariado de carrera en términos porcentuales, los hombres funcionarios de carrera representan el 68,75% (n=55) (frente al 56% que representaban según el diagnóstico anterior) y las mujeres funcionarias de carrera el 31,25% (n=25) (frente al 34% que representaban en el diagnóstico anterior).

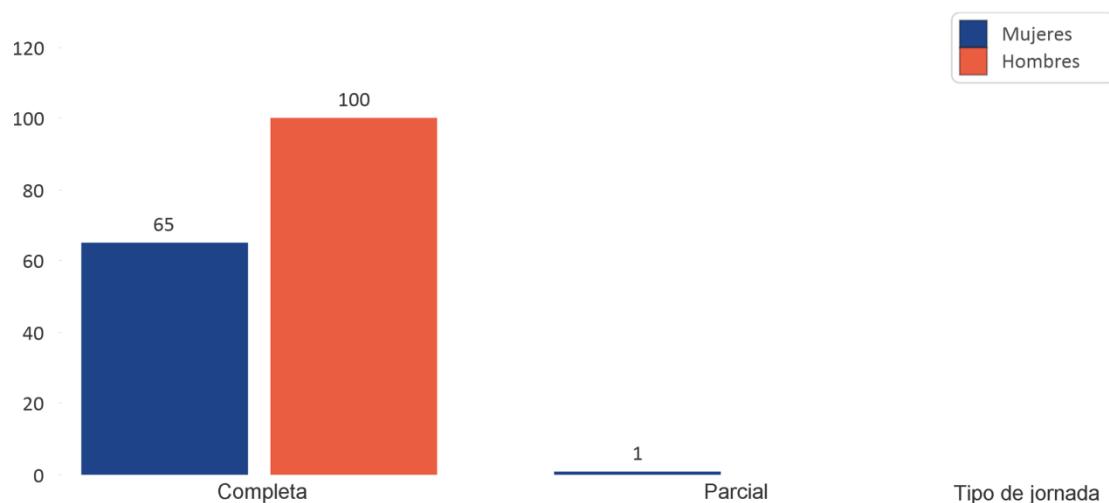
Por tanto, en números relativos, los hombres han aumentado en 12 puntos la estabilidad en la organización municipal, mientras que las mujeres la han reducido en 3 puntos en los últimos cuatro años.

Relación laboral por tipo de jornada

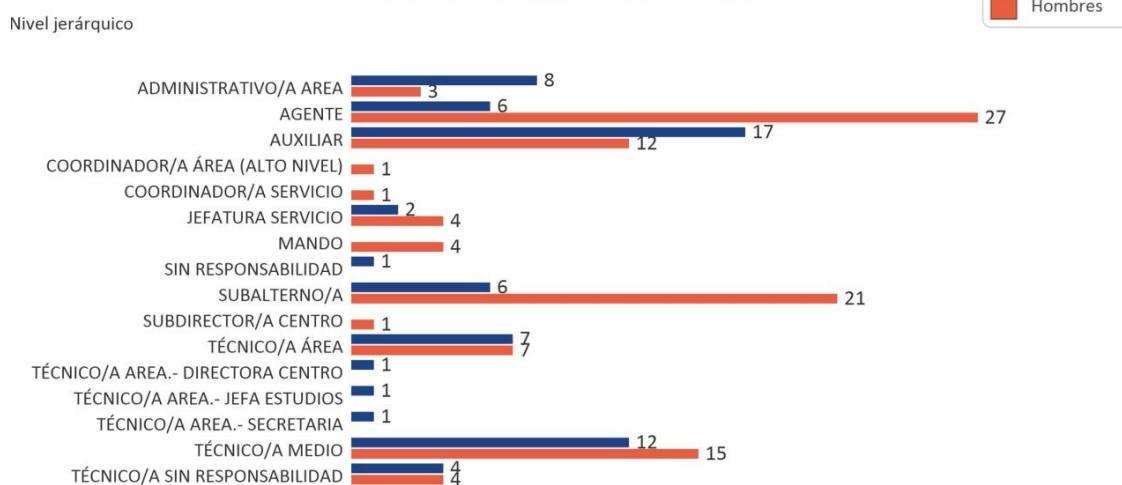
Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Parcial	1	0	1	,60%	100,00%	0,00%
Completa	65	100	165	99,40%	39,39%	60,61%



Tipo de Jornada * Sexo



Distribución según Nivel Jerárquico



Relación laboral por Grupo profesional

El grupo más poblado es el C₁, con casi el 32%, siendo mayor la presencia de hombres (n=34) que de mujeres (n=19).

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
A ₁	10	6	16	9,70%	62,50%	37,50%
A ₂	14	20	34	20,61%	41,18%	58,82%
C ₁	19	34	53	31,93%	35,85%	64,15%



Ajuntament d'Altea

C2	17	11	28	16,97%	60,71%	39,29%
AP	6	23	29	17,58%	20,69%	79,31%
B	0	6	6	3,64%	0,00%	100,00%

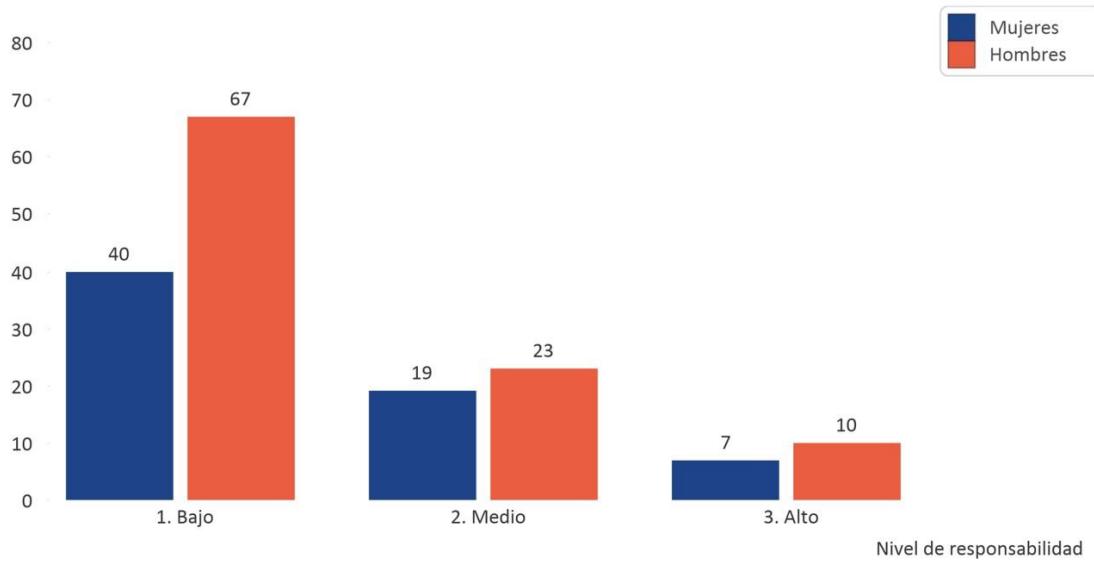
Relación laboral por puesto de trabajo



Relación laboral por nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
1. Bajo	40	67	107	64,46%	37,38%	62,62%
2. Medio	19	23	42	25,30%	45,24%	54,76%
3. Alto	7	10	17	10,24%	41,18%	58,82%

Distribución según Nivel de responsabilidad * Sexo





Ajuntament d'Altea

Relación laboral por nivel de formación

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombre
	66	100	166	100,00 %	39,76%	60,24%
7.Grado universitario	33	39	72	43,37%	45,83%	54,17%
5.Bachillerato o equivalente	7	9	16	9,64%	43,75%	56,25%
6.Ciclo formativo de grado superior o equivalente	22	33	55	33,13%	40,00%	60,00%
3.Enseñanza secundaria obligatoria	4	19	23	13,86%	17,39%	82,61%

Evaluación de promociones en los últimos 4 años

¿Ha promocionado en los últimos 4 años?	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Sí	8	6	14	8,43%	57,14%	42,86%
No	58	94	152	91,57%	38,16%	61,84%

Conclusiones sobre el estado de la Organización:

A nivel de representación política la representación en los órganos de gobierno es la siguiente:

- El Pleno se acerca al principio de presencia equilibrada, siendo el 38% de mujeres (n=8) y el 62% de hombres (n=13).
- La Junta de Gobierno, se compone por el Alcalde y siete Tenencias de Alcaldía, y el equilibrio en este órgano de gobierno es de absoluta paridad, al 50% desde el punto de vista de sexo.
- La Plantilla del Ayuntamiento cumple el principio de presencia equilibrada, se compone de 166 personas: 66 mujeres (40%) y 100 hombres (60%).



Ajuntament d'Altea

- La relación contractual mayoritaria en el Ayuntamiento de Altea es la indefinida, constituyendo el 64% de las situaciones de la plantilla. Si bien la seguridad y estabilidad que proporciona la relación indefinida es mucho más frecuente en el caso de los trabajadores (65,42%, n=70), que en el caso de las trabajadoras (34,5%, n=37).
- Pese a que el tipo de vinculación predominante es la de funcionariado de carrera en términos porcentuales, los hombres funcionarios de carrera representan el 68,75% (n=55) (frente al 56% que representaban según el diagnóstico anterior) y las mujeres funcionarias de carrera el 31,25% (n=25) (frente al 34% que representaban en el diagnóstico anterior). Por tanto, en números relativos, los hombres han aumentado en 12 puntos la estabilidad en la organización municipal, mientras que las mujeres la han reducido en 3 puntos en los últimos cuatro años.
- La representación de la plantilla sigue siendo mayoritariamente masculina, constituyéndose por un 33% de representación de mujeres (n=5) y un 66% de hombres
- Hay cuatro personas con discapacidad, dos mujeres y dos hombres. En este tipo de contratación se ha incrementado en números absolutos y relativos en los últimos cuatro años (en el diagnóstico anterior había solo 3 personas en esta circunstancia y los 3 eran hombres)



Ajuntament d'Altea

2. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL: CONDICIONES DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En este eje se analizan con perspectiva de género los posibles sesgos detectados en los procesos de selección y contratación efectuados en el Ayuntamiento, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de RRHH que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 se estudian los ingresos y ceses producidos en los últimos cuatro años con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.

Por último, se examinan los criterios y métodos de selección utilizados, el lenguaje y canales empleados, los tipos de pruebas que se realizan, así como el perfil contratante y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están orientados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o a otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

Información facilitada por la administración municipal: A nivel cuantitativo, la administración municipal ha facilitado la siguiente información:

Ingresos por sexo

Ingresos	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%
2020	1	0	1	2,56%	100,00%	0,00%
2021	2	7	9	23,08%	22,22%	77,78%
2022	6	6	12	30,77%	50,00%	50,00%
2023	6	11	17	43,59%	35,29%	64,71%

Ingresos por sexo y grupo profesional

Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%
A1	3	1	4	10,26%	75,00%	25,00%
A2	1	3	4	10,26%	25,00%	75,00%



Ajuntament d'Altea

AP	1	2	3	7,69%	33,33%	66,67%
B	0	1	1	2,56%	0,00%	100,00%
C1	4	13	17	43,59%	23,53%	76,47%
C2	6	4	10	25,64%	60,00%	40,00%

Ingresos por nivel responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%
1. Bajo	11	19	30	76,92%	36,67%	63,33%
2. Medio	2	3	5	12,82%	40,00%	60,00%
3. Alto	2	2	4	10,26%	50,00%	50,00%

Ingresos por sexo y rango de edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%
0 - 25	1	2	3	7,69%	33,33%	66,67%
26 - 30	1	0	1	2,56%	100,00%	0,00%
31 - 35	2	7	9	23,08%	22,22%	77,78%
36 - 40	5	4	9	23,08%	55,56%	44,44%
41 - 45	2	3	5	12,82%	40,00%	60,00%
46 - 50	1	3	4	10,26%	25,00%	75,00%
51 - 55	0	3	3	7,69%	0,00%	100,00%
56 - 60	3	2	5	12,82%	60,00%	40,00%

Ingresos por sexo y tipo de vinculación con la organización

Tipo de vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%
Contrato laboral fijo	1	1	2	5,13%	50,00%	50,00%
Contrato laboral indefinido	1	1	2	5,13%	50,00%	50,00%
Funcionario de Carrera	3	7	10	25,64%	30,00%	70,00%



Ajuntament d'Altea

Funcionario interino	10	15	25	64,10%	40,00%	60,00%
----------------------	----	----	----	--------	--------	--------

Ingresos por sexo y nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%
AGENTE	3	12	15	38,46%	20,00%	80,00%
AUXILIAR	6	4	10	25,64%	60,00%	40,00%
JEFATURA SERVICIO	1	2	3	7,69%	33,33%	66,67%
SUBALTERNO/A	1	2	3	7,69%	33,33%	66,67%
TÉCNICO/A ÁREA	2	2	4	10,26%	50,00%	50,00%
TÉCNICO/A MEDIO	1	1	2	5,13%	50,00%	50,00%
TÉCNICO/A SIN RESPONSABILIDAD	1	1	2	5,13%	50,00%	50,00%

Ingresos por sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%
Completa	15	24	39	100,00%	38,46%	61,54%

En 2023 se recupera la tendencia establecida en 2021 de incorporar más trabajadores que trabajadoras en la organización municipal. Siendo el tipo de vinculación más estable la más afectada por las incorporaciones: tanto el funcionariado de carrera (25,6%) como el de interinidad (64,1%) los trabajadores ingresan en mayor proporción (70 y 60% respectivamente) que las trabajadoras (30 y 40% respectivamente).

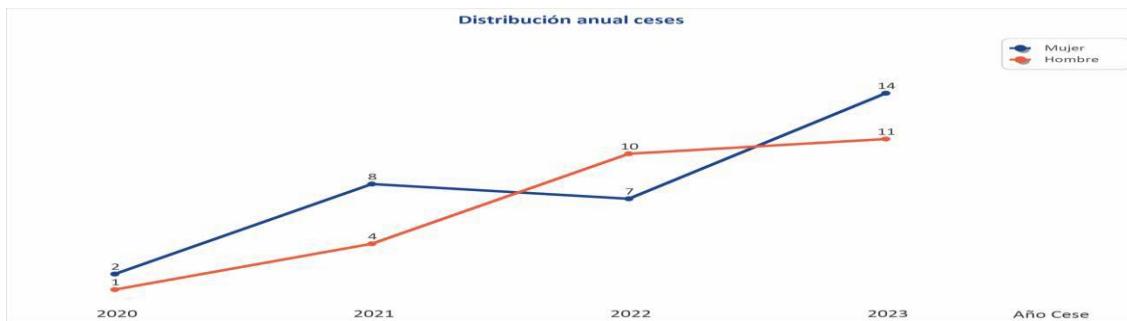
Respecto a los CESSES se ha volcado la siguiente información. El número de trabajadoras que han finalizado su relación con el Ayuntamiento de Altea en los últimos tres años es superior al de trabajadores tanto en número absolutos como relativos suponiendo el 54,39% de los ceses.

Ceses desagregados por sexo

Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
---------	---------	-------	-----------	-----------	-----------



31	26	57	100,00%	54,39%	45,61%
----	----	----	---------	--------	--------



Motivo de los Ceses

Los motivos de los ceses son muy diferentes en función del sexo. En el caso de los trabajadores, la mayor parte de los ceses responden a la jubilación (n=8) o bien se trata de un cese voluntario con motivo de incorporarse en otra administración (n=9), o bien una mejora de contrato en esta administración (n=2) o en otra administración (n=2) o se trata de un contrato indefinido en una empresa pública (n=1) o por fallecimiento (n=2)

Sin embargo, las trabajadoras cesadas responden en la mayoría de los casos a un fin de plazo del nombramiento (n=10), o voluntario (n=7) sin especificarse la causa de dicha baja voluntaria. Y en menor medida otras causas de los ceses son la jubilación (n=3), incorporación del titular (n=2) o fin contrato (n=2), mejora en otra administración (n=2) o para incorporarse a otro puesto en otra administración (n=2) y solo en un caso consolidada en una plaza definitiva en este ayuntamiento.

Ceses por tipo de vinculación

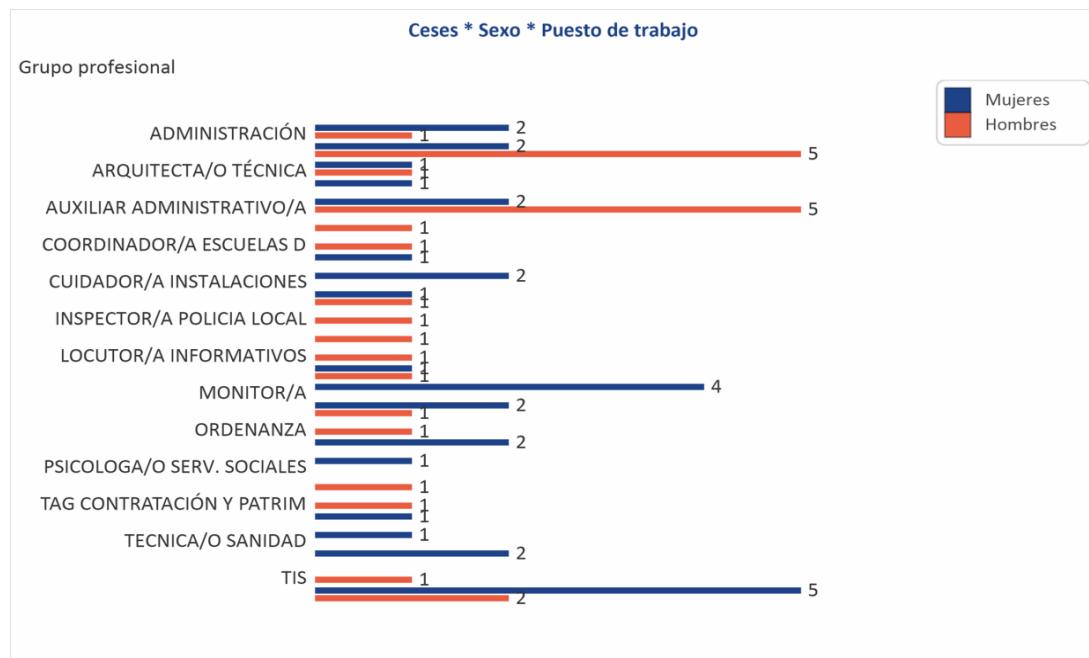
Tipo de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	31	26	57	100,00%	53,70%	46,30%
Personal laboral	0	4	4	7,02%	0,00%	100,00%
Personal funcionario de carrera	2	8	10	17,54%	20,00%	80,00%
Personal funcionario interino	20	13	33	57,89%	62,50%	37,50%
Contrato temporal	8	1	9	15,79%	85,71%	14,29%



Ajuntament d'Altea

Contrato indefinido	1	0	1	1,75%	100,00%	0,00%
---------------------	---	---	---	-------	---------	-------

Ceses por puesto de trabajo



Ceses de personas acogidas a medidas de conciliación

Medidas de Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	31	26	57	100,00%	54,39%	45,61%
Sí	20	20	40	70,18%	50,00%	50,00%
No	11	6	17	29,82%	64,71%	35,29%

Ceses por nivel de responsabilidad

Nivel de Responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	31	26	57	100,00%	54,39%	45,61%



Ajuntament d'Altea

1. Bajo	14	12	26	45,61%	53,85%	46,15%
2. Medio	16	10	26	45,61%	61,54%	38,46%
3. Alto	1	4	5	8,77%	20,00%	80,00%

En cuanto al puesto de trabajo que ocupan las personas cesadas, son muy diversos como puede observarse en la tabla anterior. Los puestos más representativos se concentran en ellas en las Trabajadoras sociales (n=5), Monitoras (n=4) , Auxiliares Administrativas (n=2), cuidador de instalaciones (n=2), Promig (n=2), y Agente de la Policía Local (n=2).

Y en el caso de los trabajadores los ceses se producen mayoritariamente en el puesto de Agente de Policía (n=5), Auxiliar Administrativo (n=5) o Trabajadores sociales (n=2)



3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

PROMOCIONES en los últimos 4 años. Según los datos facilitados por la entidad la mayoría de las personas que han promocionado se encuentran en una situación familiar categorizada como 3 (Casado/a, con o sin hijos/as y su cónyuge cobra más de 1500€. Soltero/a – Separado/a – Divorciado/a con hijos/as mayores de 18 años. Viudo/a y convive con hijos/as mayores de 18 años. Solteros/as sin hijos/as).

Promoción últimos 4 años	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Sí	8	6	14	8,43%	57,14%	42,86%
No	58	94	152	91,57%	38,16%	61,84%



Tipo de promoción

Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	6	14	100,00%	57,14%	42,86%
Vertical	8	5	13	92,86%	61,54%	38,46%



Horizontal	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
------------	---	---	---	-------	-------	---------

Promoción por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	6	14	100,00%	57,14%	42,86%
ADMINISTRATIVO/A AREA	8	2	10	71,43%	80,00%	20,00%
COORDINADOR/A SERVICIO	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
JEFATURA SERVICIO	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
MANDO	0	2	2	14,29%	0,00%	100,00%

Promociones por grupo profesional

Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	6	14	100,00%	57,14%	42,86%
C1	8	2	10	71,43%	80,00%	20,00%
A2	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
B	0	3	3	21,43%	0,00%	100,00%

Promociones por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	6	14	100,00%	57,14%	42,86%
ADMINISTRATIVO/A ADMON GENERAL	8	2	10	71,43%	80,00%	20,00%
INSPECTOR/A POLICIA LOCAL	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
OFICIAL POLICIA LOCAL	0	2	2	14,29%	0,00%	100,00%



Promoción por Situación familiar/ Responsabilidades familiares

Responsabilidades Familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	6	14	100,00%	57,14%	42,86%
Situación Familiar 3	8	5	13	92,86%	61,54%	38,46%
Situación Familiar 1	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%

FORMACIÓN de puesto de acceso



Promoción: Grupo profesional de origen - Grupo profesional de destino

Grupo profesional de origen	Grupo profesional de destino	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	6	14	100,00%	57,14%	42,86%
C1	A2	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
A2	A2	0	1	1	7,14%	0,00%	100,00%
C1	B	0	2	2	14,29%	0,00%	100,00%
C2	C1	8	2	10	71,43%	80,00%	20,00%



Ajuntament d'Altea

Promoción: Puesto de trabajo de origen - Puesto de trabajo de destino

Puesto de origen	Puesto de destino	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		8	6	14	100,0 0%	57,1 4%	42,86 %
AGENTE DE POLICIA LOCAL	INSPECTOR POLICIA LOCAL	0	1	1	7,14 %	0,00 %	100,0 0%
TRABAJADOR/A SOCIAL	COORDINADOR/A SERVICIOS SOCIALES, SANIDAD Y TERCERA EDAD	0	1	1	7,14 %	0,00 %	100,0 0%
AGENTE DE POLICIA LOCAL	OFICIAL DE POLICIA LOCAL	0	2	2	14,29 %	0,00 %	100,0 0%
AUX. ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO/A	8	2	10	71,43 %	80,0 0%	20,00 %

Sobrecualificación

Sobrecualificación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	8	6	14	100,00%	57,14%	42,86%
Sí	8	4	12	85,71%	66,67%	33,33%
No	0	2	2	14,29%	0,00%	100,00%

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

1.1 **Acceso al empleo público.** El acceso al empleo público en el Ayuntamiento puede ser a través del concurso-oposición, oposición, bolsas de trabajo y ofertas de LABORA-SERVEF. Y, los canales de comunicación que emplea el ayuntamiento al abrir un proceso de selección o poner en marcha una bolsa de trabajo son la publicación en boletines oficiales y la web institucional.



Ajuntament d'Altea

El tipo de sistemas utilizados para el acceso de nuevo personal se desagrega en la siguiente lista:

- Realización de pruebas selectivas
- Concurso de méritos
- Entrevista personal
- Test psicotécnico
- Referencias externas de otras entidades empleadoras (LABORA)

Así mismo, el Ayuntamiento afirma que también realiza convenios con otras entidades públicas como puede ser LABORA, EMPUJU, etc. para incorporar en la plantilla personas con dificultades en la inserción laboral. En el último año, 14 personas fueron empleadas por medio de este sistema.

Ahora bien, según las respuestas aportadas las personas encargadas de realizar la selección son el Tribunal de selección, el Departamento de Personal y equipo externo a la organización. Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar esta selección esté equilibrado en cuanto a sexo representado se refiere (cantidad de hombres y mujeres) y además se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras.

El ayuntamiento manifiesta que se han observado algunas barreras para la incorporación de mujeres en sectores de la organización. No obstante, se afirma que no todas las personas que intervienen en el proceso de selección tienen formación en materia de igualdad, ya que no es requisito para formar parte. Así mismo, expresan que únicamente cuando la normativa lo prevé se tiene en cuenta a las personas de sexo infrarrepresentado en idénticas condiciones de idoneidad.

Como información extra, el Ayuntamiento comunica que los turnos de trabajo podrían llegar a ser un problema para aceptar las ofertas de trabajo.

A continuación, RRHH facilita los cuatro últimos procesos de selección de cargos de responsabilidad:

- PROCESO DE SELECCIÓN 1: JEFATURA URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE - 2 MUJERES o HOMBRES- **1 MUJER NOMBRADA**
- PROCESO DE SELECCIÓN 2: JEFATURA POLICIA LOCAL (INSPECTOR) 35 PERSONAS - 2 MUJERES- **1 HOMBRE NOMBRADO**
- PROCESO DE SELECCIÓN 3: COORDINADOR/A SERVICIOS SOCIALES - 2 PERSONAS -



Ajuntament d'Altea

1 HOMBRE 1 MUJER- 1 HOMBRE NOMBRADO

- PROCESO DE SELECCIÓN 4: OFICIAL POLICIA LOCAL 14 PERSONAS- 3 MUJERES Y 11 HOMBRES- 2 HOMBRES NOMBRADOS

Por ende, como resultado, de los últimos cuatro procesos de selección solo una mujer ha sido nombrada en cargo de responsabilidad.

En cuanto a la comunicación externa dirigida a la ciudadanía y/o a terceras empresas, el Ayuntamiento confirma que utiliza lenguaje inclusivo y no sexista.

1.2 **Desarrollo de carrera profesional: la promoción profesional:** De los cuestionarios a RRHH consta que el Ayuntamiento está en proceso de negociación de un plan de carrera definido, así como de sistemas de evaluación del personal.

La organización afirma que ha ofrecido promociones en el Ayuntamiento en los últimos cuatro años. No obstante, no cuenta con un registro actualizado de las mismas clasificado por sexo.

Los principales canales de comunicación utilizados para acceder a la promoción o a la mejora de empleo en el Ayuntamiento son la Publicación BOP, email corporativo y la comunicación interna. Y de las respuestas obtenidas, se obtiene que se han revisado desde la perspectiva de igualdad, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista los formularios de solicitud para la mejora de empleo y/o la promoción en el Ayuntamiento.

Según los resultados del formulario, la organización imparte formación orientada a la promoción profesional y es el personal medio y superior del ayuntamiento, así como el personal externo, quien se encarga de intervenir en los procesos de promoción.

Sin embargo, son el tribunal de selección y la Alcaldía los órganos a quienes corresponde la decisión final sobre la promoción del personal.

Las modalidades de promoción que se contemplan en la organización son las siguientes:

- oposición
- concurso oposición
- antigüedad
- por designación de la organización



Ajuntament d'Altea

Y, las últimas promociones efectuadas se resumen en el siguiente listado:

- 2 AGENTES DE POLICÍA A OFICIALES DE POLICÍA (HOMBRES)
- 9 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS A ADMINISTRATIVOS (5 MUJERES)
- 1 TRABAJADOR SOCIAL A COORDINADOR (HOMBRE)

Por último, el Ayuntamiento confirma que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la organización por lo que se recomienda establecer un plan de carrera definido que no penalice la conciliación.



Ajuntament d'Altea

4. ACCESO CORRESPONSABLE AL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, SIN MENOSCABO DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

El ejercicio de los derechos de conciliación que suponen una renuncia a parte de la nómina y, por consiguiente, a la promoción profesional, en nuestra sociedad es llevado a cabo mayoritariamente por las mujeres. Sin embargo, y especialmente desde que la norma estableció que madres y padres tienen el mismo derecho a la prestación por nacimiento o adopción, se ha producido un cambio social de calado que, todavía no parece haber tocado techo.

Por este motivo, metodológicamente se va a analizar el ejercicio corresponsable, o no, de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral dividiéndolos en tres bloques que más adelante se conceptualizarán: mecanismos blandos, intermedios y duros.

Son precisamente estos últimos los que tienen, según los estudios sociológicos de los últimos años, un mayor impacto tanto en la brecha salarial como en el techo de cristal y en el suelo pegajoso. Este eje tratará de analizar las repercusiones de los derechos de conciliación para arrojar luz sobre sus consecuencias para mujeres y hombres. Y, en función de los resultados obtenidos a través de la información cuantitativa facilitada por la administración municipal, y de la información cualitativa facilitada por la plantilla, se propondrán soluciones para avanzar hacia un ejercicio corresponsable de estos derechos, tan necesarios para que las personas cuidemos y seamos cuidadas.

Para ello, también se analizarán las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados, así como los permisos, excedencias y suspensiones utilizados en los últimos años, entre otras cuestiones.

Como ya se ha expuesto en el eje anterior, la normativa contempla los permisos, las excedencias y las suspensiones en el eje de Condiciones de Trabajo. Sin embargo, metodológicamente se ha estimado conveniente reflejarlo en el eje de corresponsabilidad, con lo que toda esta información queda expuesta en este apartado.

Análisis cuantitativo de la información facilitada por la administración municipal:



Medidas de conciliación

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, valorar el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, observando que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Por ello, se ha establecido la clasificación antes expuesta y poder así diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes y sus consecuencias en la vida de las personas. De esta manera se podrá estudiar cómo las construcciones sociales y estructurales del género pueden influir en el ejercicio corresponsable y de conciliación de la vida personal y familiar cuando existen consecuencias plausibles en promoción o retribuciones.

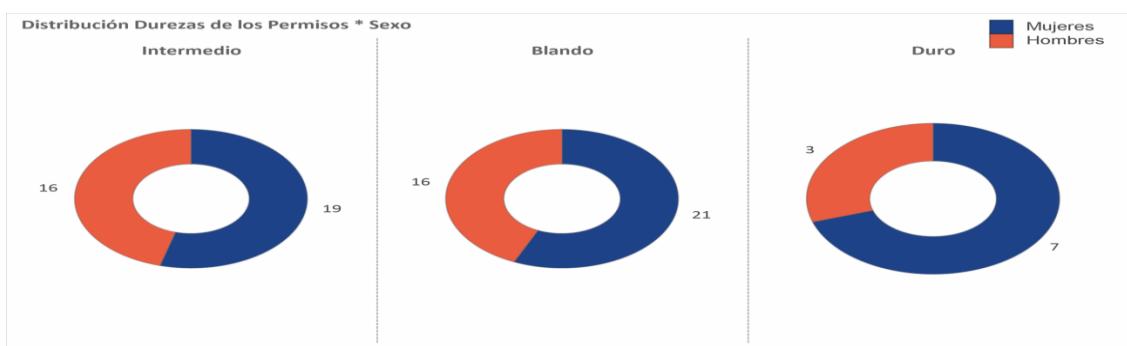
Se debe tener en cuenta que esta clasificación de mecanismos no tiene soporte legal, sino que parte de una propuesta interna de la consultora Equality Momentum cuyo objetivo versa en esclarecer la realidad en el uso de los mecanismos por mujeres y hombres concretamente, cuando estos afectan a la carrera profesional o al salario retribuido. No todos los mecanismos tienen en el mismo impacto en la vida laboral, por lo que dicha clasificación se crea con la intención de analizar cómo realmente impacta y en qué medida el sexo sienta un precedente. Por ello, se analizará no solo los permisos, sino aquellas excedencias y suspensiones que guarden relación directa con la conciliación familiar.

I. MECANISMOS BLANDOS	<p>II. Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional, ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.</p>
III. MECANISMOS INTERMEDIOS	<p>IV. Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.</p>

**V. MECANISMOS Duros**

VI. Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

A continuación, se presenta el despliegue de medidas de conciliación clasificado por durezas a los que se ha acogido la plantilla. Los permisos más usados son de dureza blanda e intermedia. Se observan más mujeres que hombres en el uso de cualquier mecanismo de conciliación.

**Tipos de Permisos de conciliación**

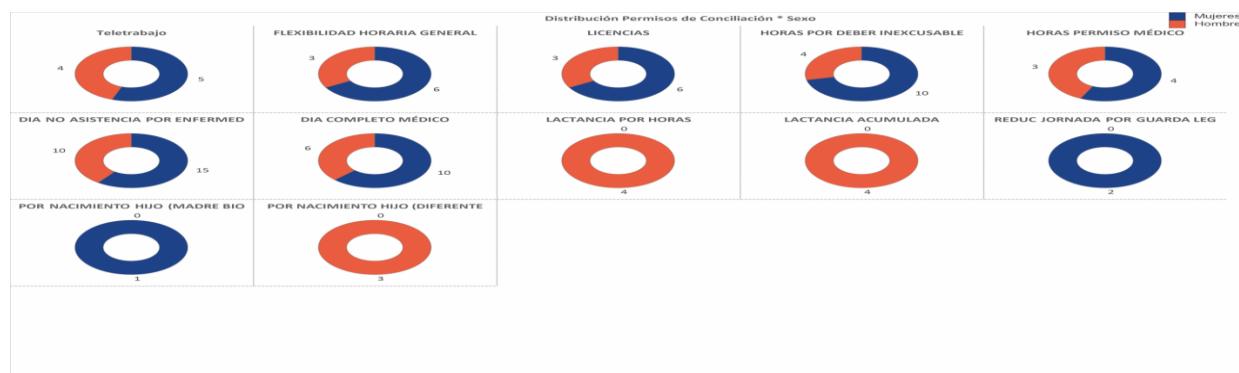
En términos generales el 34,94% del personal total se acoge a permisos de conciliación, un 55,17% trabajadoras y 44,83% trabajadores.

Permisos de Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Sí	32	26	58	34,94%	55,17%	44,83%
No	34	74	108	65,06%	31,48%	68,52%

El permiso más recurrido por la plantilla es el de día de no asistencia por enfermedad (10 hombres y 15 mujeres), seguido del día completo médico (10 mujeres y 6 hombres).

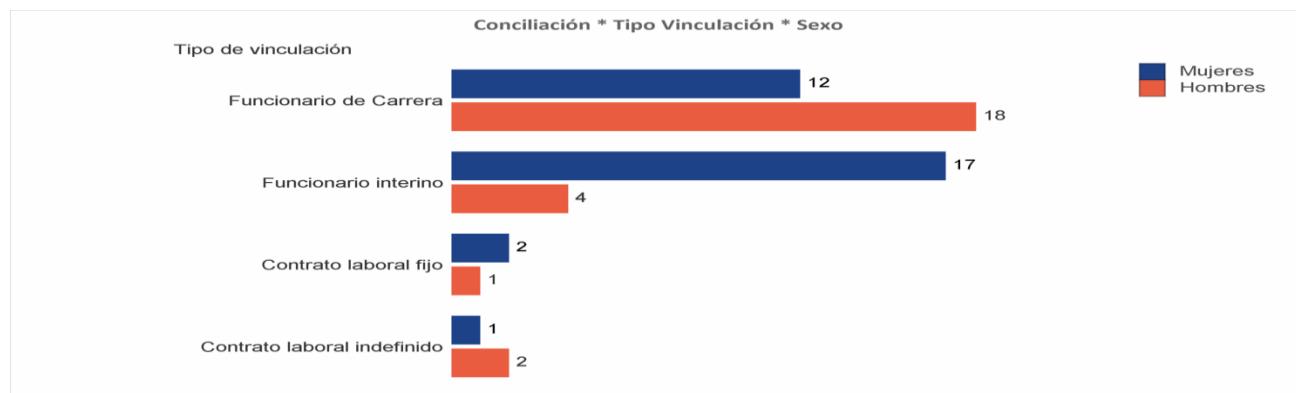


Distribución permisos de conciliación por sexo



Permisos por tipo de vinculación

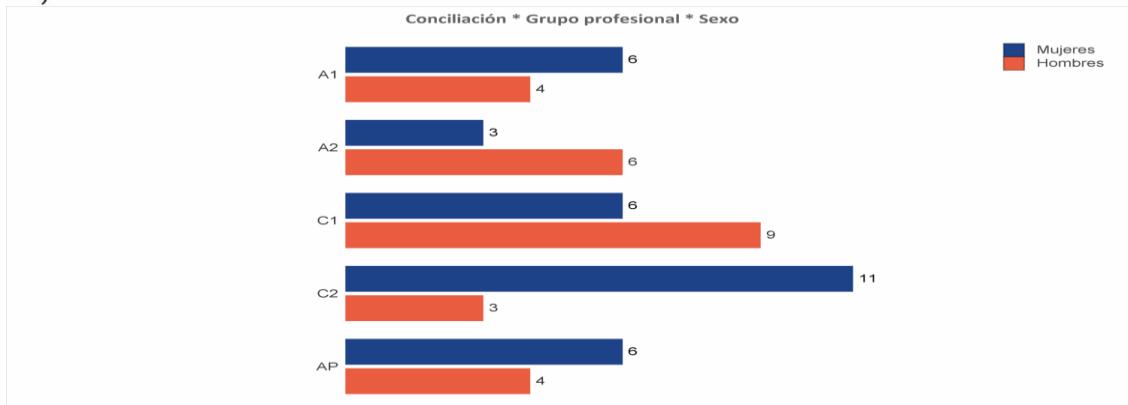
El funcionariado de carrera y el funcionariado interino destacan en cuanto a la cantidad de permisos de conciliación.



Permisos por nivel jerárquico

Se registra un mayor número de plantilla que ha ejercido su derecho a la conciliación dentro del nivel jerárquico auxiliar y grupo profesional C2 (destaca el número de trabajadoras elevándose a 11). Todas ellas desempeñando el puesto de trabajo Auxiliar de administración general.

Permiso por Grupo profesional



Permisos por Situación familiar/ Responsabilidades familiares

Por último, 56 personas (30 trabajadoras y 26 trabajadores) se encuentran en la situación familiar 3. Es decir, (Casado/a, con o sin hijos y su cónyuge cobra más de 1500€. Soltero/a – Separado/a – Divorciado/a con hijos/as mayores de 18 años. Viudo/a y convive con hijos/as mayores de 18 años. Solteros sin hijos/as).

Actualmente no se dispone de información actualizada en cuanto a las y los descendientes del personal se refiere.

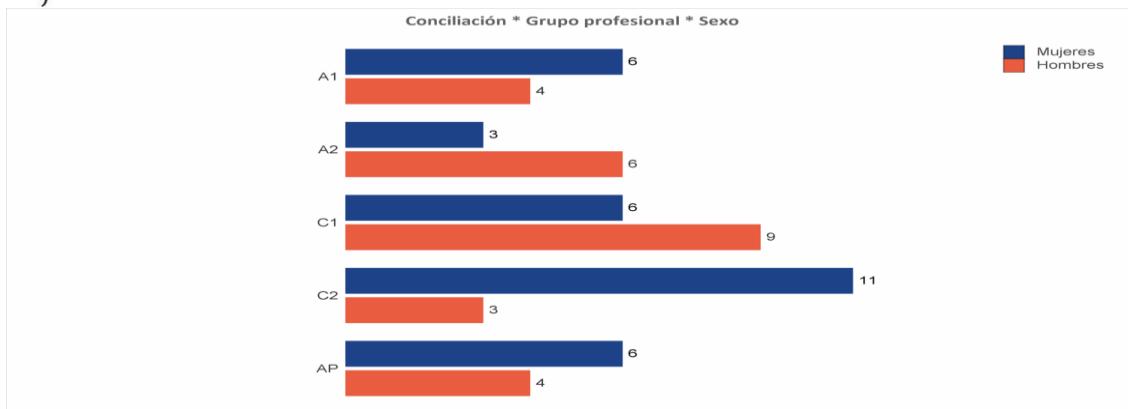
Excedencias

No se registra ninguna excedencia en el ayuntamiento de Altea en los últimos años.

Permisos de Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
No	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%

Tipos de suspensiones

En el Ayuntamiento se registran 3 suspensiones por parte de las trabajadoras. En los tres casos se trata de una licencia no retribuida por interés particular.



Análisis cualitativo. Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

El ayuntamiento en los cuestionarios a RRHH concreta las estrategias que la organización lleva a cabo en materia de conciliación:

TELETRABAJO, PERMISOS PARA ACOMPAÑAR AL MÉDICO PARA FAMILIAR HASTA 2º GRADO, LACTANCIA (NORMAL Y ACUMULADA), FLEXIBILIDAD HORARIA, REDUCCIÓN HORARIA SIN MERMA DE RETRIBUCIONES EN DET SUPUESTOS (TODOS LOS DEL EBEP, QUE TIENEN CARÁCTER TAXATIVO Y NO AMPLIABLE).

El canal de comunicación utilizado para informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el correo electrónico. No obstante, manifiesta que no ha publicado en la intranet las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla. La organización confirma que se preocupa por la divulgación de los mecanismos de conciliación legalmente establecidos y que de acuerdo al procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación, se exige comunicación formal escrita.

El ayuntamiento manifiesta que existe una bolsa horaria o de días personales de libre disposición. Pero, que no es legalmente posible mejorar la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación.

Ante la pregunta de si se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones se responde lo siguiente dentro de los formularios:

LOS DERECHOS SON IGUALES PARA HOMBRES Y MUJERES. EL EBEP NO DEJA POSIBILIDAD DE DISTINGUIR (TAMPOCO EN POSITIVO)-



Por último, de las últimas promociones efectuadas consta que alguna de ellas tenía responsabilidades familiares o personales.

Así mismo, matiza que alguna vez las personas con responsabilidades de cuidado en la organización, tienen cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o desplazamientos. Concretamente matiza la respuesta de la siguiente manera: *LOS TRABAJADORES A TURNOS, POR EJEMPLO, PUEDEN TENER CAMBIOS DE TURNO (POR EJEMPLO EN POLICÍA LOCAL).*



Ajuntament d'Altea

5.FORMACIÓN EN IGUALDAD, TANTO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO COMO A LO LARGO DE LA CARRERA PROFESIONAL

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de conocer si la gestión de los RRHH en lo que se refiere a formación, tiene incorporada la normativa que regula los planes de igualdad, así como de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal de la plantilla que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Conforme al Real Decreto 901/2020, es necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como los canales de información a través de los cuales se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

Información facilitada por la administración municipal. *Análisis cuantitativo a partir de la información facilitada por la administración municipal*. Formación en los últimos 4 años

Según los datos obtenidos, el 94,58% del personal (63 trabajadoras y 94 trabajadores) ha recibido formación en últimos 4 años, a excepción de 2 mujeres y 3 hombres que no.

No se obtienen datos al respecto de 1 trabajadora y 3 trabajadores, todos ellos agentes de policía local.

Formación recibida (últimos 4 años)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Sí	63	94	157	94,58%	40,13%	59,87%
No	2	3	5	3,01%	40,00%	60,00%
SIN DATOS	1	3	4	2,41%	25,00%	75,00%

Horario de impartición de formaciones



Ajuntament d'Altea

En cuanto al horario de importación no se registran datos. El ayuntamiento aporta la siguiente explicación al respecto:

Los cursos que ofrecemos son los que están acordados en los planes de formación (FVMP, FEMP, sindicatos y diputación, así como otros como los de la AVAF). El empleado dispone de 40 horas de curso al año para compensarse las horas que hace fuera de la jornada. Además si coincide con su jornada, tiene posibilidad de hacer la formación.

Horario de impartición	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
SIN DATOS	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%

Permiso de concurrencia exámenes

Se registran 26 mujeres y 36 hombres que han hecho uso del permiso de concurrencia a exámenes, lo que representa al 37,35% de la plantilla total.

Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Sí	26	36	62	37,35%	41,94%	58,06%
No	40	64	104	62,65%	38,46%	61,54%

Adaptación jornada para formación

Por último, se ha adaptado la jornada para la formación en el 100% de los casos.

Adaptación Jornada para Formación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Sí	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%

Análisis cualitativo. Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

Según la información obtenida de los formularios dirigidos a RRHH el Ayuntamiento cuenta con un plan de formación continua, concretamente un Plan Agrupado de formación de la Diputación de Alicante.



Ajuntament d'Altea

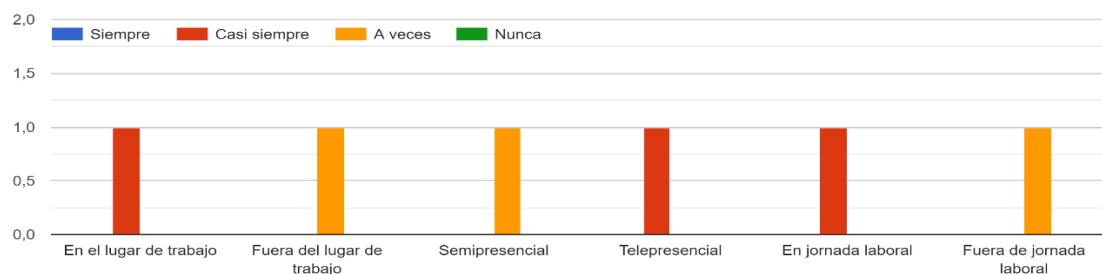
La institución define que lo realiza la Diputación de Alicante por lo que desconoce si se planifica la formación teniendo en cuenta las necesidades del personal que cuenta con obligaciones familiares (por ejemplo se determinan los horarios de entrada y salida teniendo en cuenta los horarios de conciliación).

Así mismo afirma que no contempla una formación específica para los altos cargos y los mandos intermedios en materia de igualdad ni para la plantilla en general. Solo la que oferta la Diputación en el Plan de Formación, a la cual no accede toda la plantilla pues las plazas son limitadas. No se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones

Aunque confirma que sí que se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo. Y que la formación en general se imparte dentro de la jornada laboral. La Diputación de Alicante tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

Sin embargo, el Ayuntamiento otorga permisos para la concurrencia a exámenes y facilita la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

De acuerdo a los lugares en los que realizan las formaciones en la organización responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la frecuencia en que se hacen en terminada situaciones:



Ahora bien, no se ha establecido el acceso prioritario de candidatas o trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

Los canales de comunicación que se emplean para la publicidad de las formaciones internas o externas que puedan interesar a la plantilla son las circulares y el correo electrónico.

En los últimos 4 años, no se han hecho informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla y ni las mujeres ni los hombres han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másteres, postgrados, etc).



6.CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Tal y como se recoge en el Real Decreto 901/2020, en este eje se abordan datos relativos a la participación de mujeres y hombres en diferentes clasificaciones.

Por un lado, el diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizarán los distintos grupos y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico, así como la correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel experiencial de las trabajadoras y trabajadores. Y, en su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Por otra parte, en este eje también se analizará la distribución de la plantilla en la administración municipal, midiendo los grados de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo profesional, categoría profesional (segregación horizontal) con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarrepresentación, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso».



Análisis cuantitativo de la información facilitada por la administración municipal:

1. SEGREGACIÓN VERTICAL

Distribución por nivel de responsabilidad

El 64,46% del personal posee responsabilidad baja dentro del Ayuntamiento (40 mujeres y 67 hombres). Lo cual se traduce en el 60,61% de la plantilla femenina desarrolla sus funciones en dicha responsabilidad. No obstante, no se detecta segregación vertical en tanto que el 67% de los trabajadores también se encuentra en responsabilidad baja.

Ahora bien, se informa que la mayoría de las trabajadoras con responsabilidad baja (n=19) se localizan en el puesto de trabajo Auxiliar de Administración general.

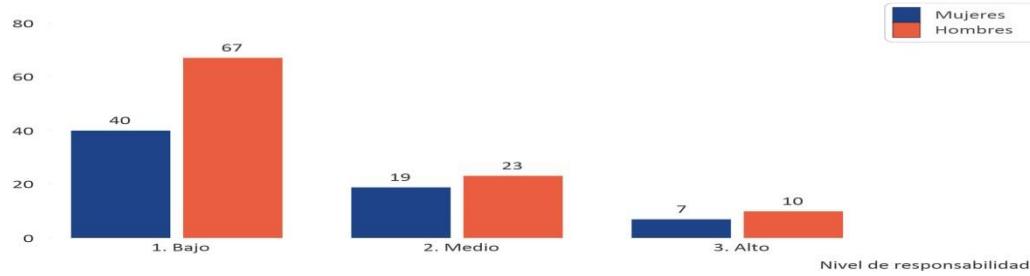
Respecto a la responsabilidad media y alta, también se observa un reparto equilibrado entre sexos, representando la responsabilidad media al 25,30% del personal total con 19 trabajadoras y 23 trabajadores y la responsabilidad alta al 10,24% de la plantilla con 7 trabajadoras y 10 trabajadores.

La mayor diferencia en equilibrio se encuentra en la diferencia general de cifra entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, pero no en el reparto de la misma en las diferentes responsabilidades.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
1. Bajo	40	67	107	64,46%	37,38%	62,62%
2. Medio	19	23	42	25,30%	45,24%	54,76%
3. Alto	7	10	17	10,24%	41,18%	58,82%



Distribución según Nivel de responsabilidad * Sexo



Grupo profesional por promoción últimos 4 años

En cuanto a las promociones efectuadas en los últimos 4 años por grupo profesional de destino, se observan 8 mujeres promocionadas al grupo C1 y 6 hombres con promociones en C1, B y A2.

Grupo profesional de destino	¿Ha promocionado en los últimos 4 años?	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
-		58	94	152	91,57%	38,16%	61,84%
	No	58	94	152	91,57%	38,16%	61,84%
A2		0	2	2	1,20%	0,00%	100,00%
	Sí	0	2	2	1,20%	0,00%	100,00%
B		0	2	2	1,20%	0,00%	100,00%
	Sí	0	2	2	1,20%	0,00%	100,00%
C1		8	2	10	6,02%	80,00%	20,00%
C2	Sí	8	2	10	6,02%	80,00%	20,00%

Nivel jerárquico por ceses últimos 4 años

Respecto a los ceses, destaca un mayor porcentaje de trabajadoras cesadas (54,39% n=31). Destaca el nivel jerárquico monitora ludoteca y trabajadora social con 4 y 5 ceses respectivamente. Se recomienda elaborar cuestionarios de salida para conocer las causas e invertir en la retención de talento femenino en caso de que se considere oportuno una vez analizado los resultados.



Representación legal de la plantilla

La segregación vertical se detecta en la representación de la plantilla con un total de 5 mujeres y 10 hombres. Se recomienda equilibrar el reparto.



2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Distribución de la plantilla por área

Respecto a la distribución por área destaca lo siguiente:

El área BIENESTAR SOCIAL, BIENESTAR ANIMAL, IGUALDAD, MAYORES se encuentra feminizada con 12 trabajadoras respecto a 3 trabajadores.

El área de CULTURA se encuentra masculinizada con 7 mujeres y 15 hombres, así como el área TRÁFICO y SEGURIDAD URBANA con 6 mujeres y 31 hombres.

Distribución de la plantilla por departamento

Destaca la masculinización del departamento POLICIA LOCAL con una presencia del 83,78% (n=31) de trabajadores respecto a un 16,22% de trabajadoras (n=6).

Distribución por grupo y categoría profesional

En términos generales se observa presencia equilibrada en los grupos A1, A2 y C1. Mientras, el AP y el B se encuentran masculinizados. AP con una representatividad del 79,21% de hombres y



Distribución de Puestos de trabajo:

Se detecta segregación horizontal y una clara masculinización en puestos tradicionalmente ocupados por varones como Agente de Policía Local, Oficial de Policía Local, Operario de Instalaciones Deportivas, Encargado de Mantenimiento de Edificios, además de otros puestos donde no existe dicha tradición y sin embargo se encuentran masculinizados, como el Personal de Locución de Radio Altea, o Profesorado de Música

Y respecto al análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

Según los datos recogidos de los formularios dirigidos a RRHH, el Ayuntamiento tiene establecida dentro de su cultura organizacional la medición del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Se cumple en los órganos de concejalías de gobierno, tribunales de selección y comisión de igualdad.

Los órganos en los que no se cumple dicha presencia equilibrada se indica que son todos aquellos que no responden a los anteriores a lo que se añade que el comité anti-acoso, el cual no está en funcionamiento de momento.

Ahora bien, la Institución afirma que hay puestos de trabajo claramente masculinizados en el Ayuntamiento y que se han incorporado medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas se dirigen a corregir la segregación horizontal (masculinización o feminización en ciertos puestos de trabajo) concretamente se matiza que en la policía local.



7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. MEDIDAS EFECTIVAS DE PROTECCIÓN

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La importancia de este eje reside en comprobar si existen procedimientos y/o medidas de sensibilización y mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como si son conocidos y accesibles a la plantilla. En caso de existir se deberá realizar una descripción de los mismos.

También se analizará si, tal como indica el artículo 48.2 de la LOI, los representantes de los trabajadores han contribuido a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y si han contribuido a la información a la dirección de la administración municipal de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Por último, se analizará si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, entre otras cuestiones contempladas en el apartado 7 del ANEXO y el ANEXO 2.V del Real Decreto 901/2020, así como si se pudiese extraer alguna correlación entre acoso sexual o por razón de sexo, y situaciones de baja voluntaria, ceses, excedencias o cualquier otra situación de alejamiento de la víctima de su puesto de trabajo.



Información facilitada por la administración municipal:

Análisis cualitativo

En el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

Según los resultados obtenidos de los cuestionarios a RRHH el Ayuntamiento no cuenta con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ni tiene un Comité específico para tratar los casos de Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo. Tampoco se ha incluido en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, ni ejecuta medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general en esta materia, así como a la representación del personal.

Al no tener todavía un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, manifiesta no prever asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.*

Sin embargo, comenta lo siguiente que se ha recibido una denuncia de supuestos hechos de acoso por razón de sexo. No se ha aplicado ninguna medida disciplinaria a ningún miembro de la administración.

*El III PIO incorpora el I Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Altea. La Comisión Negociadora del Plan aprobó su registro conjunto en sesión celebrada el día 16 de diciembre de 2024



8.RETRIBUCIONES. MEDIDAS PARA ELIMINAR CUALQUIER DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA, DIRECTA O INDIRECTA, POR RAZÓN DE SEXO

El presente eje permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo sobre la política retributiva de la administración municipal, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.

El análisis retributivo realizará un estudio comparativo de los datos tanto efectivos, como equiparados. Concretamente, la equiparación se aplica a partir del estudio de las percepciones reales de las personas trabajadoras para el año de referencia, así como de las cantidades que habrían percibido tras anualizar (en el caso de que se hubieran trabajado menos de 12 meses en el año de referencia) y/o normalizar (en el caso de que no se hubiera trabajado a jornada completa) los conceptos salariales.

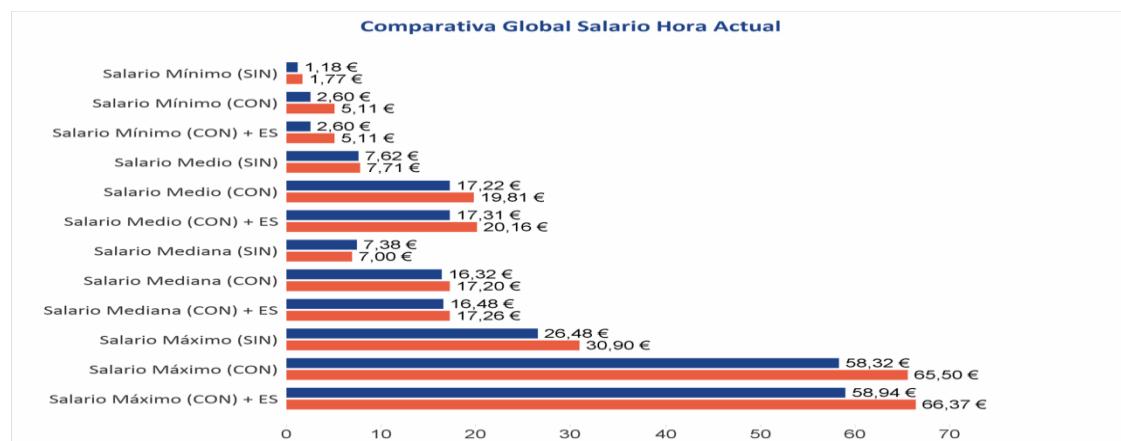
Información facilitada por la administración municipal

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la administración municipal ha facilitado la siguiente información:

Análisis retributivo general

Comparativa global





Ajuntament d'Altea



Pirámide por rango salarial con complementos

En los salarios con complementos, la mayoría de la plantilla se sitúa en las bandas salariales intermedias (de 20.000 a 50.000€). Al analizar las retribuciones tanto efectivas como equiparadas se observa que los hombres (n=10) se colocan con mayor facilidad en las bandas más elevadas. Mientras que solo el 4,5% de las mujeres (n=3) alcanzan retribuciones por encima de 65.000 €

Promedio SIN y CON complementos salariales y extrasalariales por Tipo de Jornada Equiparado

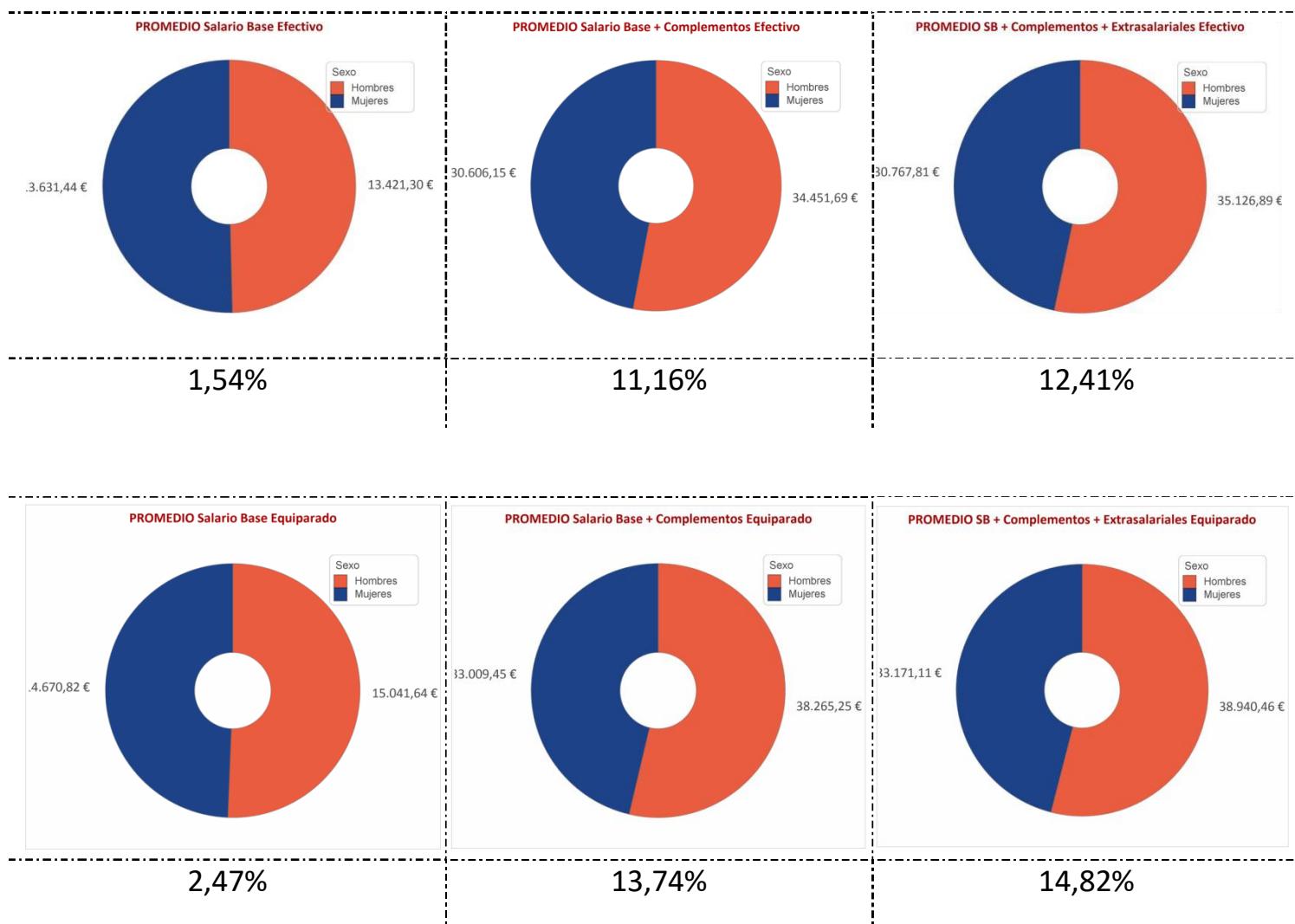
Tipo de jornada	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos	Retribución Promedio CON Complementos + ES (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos + ES (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos + ES
Total es	66	100	14.670,82 €	15.041,64 €	2,47%	33.009,45 €	38.265,25 €	13,74%	33.171,11 €	38.940,46 €	14,82%
Completa	65	100	14.834,90 €	15.041,64 €	1,37%	33.375,85 €	38.265,25 €	12,78%	33.540,00 €	38.940,46 €	13,87%
Parcial	11	0	4.005,53 €	-	-	9.193,31 €	-	-	9.193,31 €	-	-

Si se analiza las vinculaciones a jornada completa, la brecha en los Salarios Base sin complementos es apenas imperceptible (1,5% favorable a las mujeres). Sin embargo, la brecha se invierte hasta el 10,43% en favor de los hombres con los complementos salariales y alcanza el 11,68% si se incorporan los complementos extrasalariales.

Registro Retributivo

Además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfactorias y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la organización municipal y durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (importes efectivos), se incluyen en el análisis, los importes equiparados, (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

BRECHA SALARIAL



BRECHA COMPLEMENTOS SALARIALES

Complementos por grupos profesionales efectivos

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
A1	10	6	27.051,72 €	42.902,58 €	36,95%	26.352,93 €	41.406,19 €	36,36%
A2	14	20	16.444,48 €	18.946,77 €	13,21%	14.579,42 €	15.447,76 €	5,62%
AP	6	23	9.652,94 €	14.485,57 €	33,36%	9.181,52 €	14.428,84 €	36,37%
B	0	6	-	30.811,24 €	-	-	33.433,95 €	-
C1	19	34	18.279,45 €	23.428,80 €	21,98%	17.671,89 €	24.741,12 €	28,57%
C2	17	11	12.609,65 €	13.824,82 €	8,79%	13.034,48 €	13.546,42 €	3,78%
Total	66	100	16.974,71 €	21.030,39 €	19,28%	14.680,40 €	17.247,52 €	14,88%

Complementos por grupos profesionales equiparados

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
A1	10	6	30.358,35 €	42.902,58 €	29,24%	26.925,56 €	41.406,19 €	34,97%
A2	14	20	17.262,60 €	22.206,94 €	22,26%	16.118,13 €	16.025,62 €	0,57%
AP	6	23	10.542,97 €	14.485,57 €	27,22%	11.373,52 €	14.428,84 €	21,18%
B	0	6	-	37.750,63 €	-	-	33.433,95 €	-
C1	19	34	19.896,11 €	25.600,25 €	22,28%	18.295,56 €	28.346,87 €	35,46%
C2	17	11	13.165,05 €	17.338,77 €	24,07%	13.297,45 €	13.546,42 €	1,84%
Total	66	100	18.338,63 €	23.223,61 €	21,03%	15.551,46 €	18.806,14 €	17,31%

Respecto a la brecha por Grupos profesionales, las mayores diferencias se han, en los Complementos Salariales del Grupo A1, situándose la brecha del promedio de los salarios complementos efectivos en un 36,95% a favor de los trabajadores de ese Grupo Profesional seguida de la AP, con una brecha de un 33,36%. Al hacer la equiparación la brecha se mantiene en índices elevados (del 29,24% en el A1 y del 27,22 en AP). Al observar los complementos salariales equiparados las brechas en los grupos A2, C1 y C2 siguen siendo extremadamente altas (de más del 22% en los dos primeros casos y del 24% en el tercero), como puede observarse en las dos tablas anteriores.

Complementos extrasalariales



Salario medios por antigüedad

Al no haber recibido los complementos separados por antigüedad, no ha podido analizarse de forma separada estos complementos. Como alternativa, para comprobar si las diferencias observadas podían responder a los años de antigüedad, se realiza una comparativa del cruce de la antigüedad por el salario base, salario base más complementos salariales, y salario base más complementos salariales y extrasalariales.

Como resultado se observa que solo cuando las mujeres superan los 31 años de antigüedad en la organización municipal superan el promedio salarial de los hombres en la misma franja de antigüedad (un 8,7% teniendo en cuenta los complementos salariales)

Las diferencias más sustanciales se ubican en los promedios de los salarios del personal con 3 a 5 años de antigüedad (24,2%), personal con hasta dos años de antigüedad (21,36%) y 21 a 31 años de antigüedad, cuya brecha salarial en los salarios con complementos alcanza 18,4%.

Antigüedad	Nº M	Nº H	Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Promedio CON Complementos (Mujeres)	Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	66	100	13.631,44 €	13.421,30 €	1,54%	30.606,15 €	34.451,69 €	11,16%
0 - 2	14	24	8.716,66 €	10.439,45 €	16,50%	23.589,68 €	29.997,24 €	21,36%
3 - 5	4	1	16.000,07 €	19.963,14 €	19,85%	36.933,52 €	48.727,99 €	24,20%
6 - 10	2	0	11.513,30 €			24.569,75 €		
11 - 15	4	1	10.908,09 €	10.947,66 €	0,36%	25.531,26 €	24.494,08 €	4,06%



Ajuntament d'Altea

16 - 20	17	30	15.020,75 €	15.074,41 €	0,36%	31.632,07 €	35.262,30 €	10,29%
21 - 30	13	24	14.496,29 €	14.247,03 €	1,72%	30.669,37 €	37.625,85 €	18,49%
31 - 40	12	20	16.931,48 €	13.325,56 €	21,30%	37.858,73 €	34.556,17 €	8,72%

Análisis cualitativo

Y en el **plano del análisis cualitativo**, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente, según los datos obtenidos de los resultados de los formularios a RRHH:

El Ayuntamiento está regido por el EBEP. Y, tanto al personal laboral como a cualquier otro tipo de personal se le aplican los mismos criterios retributivos que al funcionariado. La Institución manifiesta garantizar el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, así como el principio de transparencia retributiva. Los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. responden a criterios objetivos y neutros.

En cuanto a la pregunta de si se incorpora medidas de acción positiva para eliminar o reducir la brecha salarial de género, se responde lo siguiente: <<NO EXISTE, YA QUE LOS PUESTOS SON IGUALES EN RETRIBUCIONES CONFORME A RPT. SIN EMBARGO PUEDEN EXISTIR DIFERENCIAS EN LAS RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS (HORAS EXTRA Y PRODUCTIVIDADES)>>.



9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Por la misma argumentación jurídica y metodológica descrita en el eje anterior, se ha integrado este eje en el presente plan de igualdad, eje en el que se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relación a la violencia de género. Es por ello por lo que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Información facilitada por la administración municipal:

Análisis cualitativo:

El ayuntamiento establece medidas de sensibilización sobre violencia de género y ha establecido y promocionado los términos para:

- ✓ el ejercicio de los derechos de reducción de jornada,
- ✓ la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo

Todos los anteriores son derechos reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género. No obstante, no se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género ni se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente.

Por último el Ayuntamiento aclara que no se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género como empleadas pero como ciudadanas tienen a su disposición la plantilla profesional de los Servicios Sociales (con profesionales de Igualdad, Trabajo Social, Psicología, Asesoría jurídica, etc.).

Información facilitada por la plantilla del Ayuntamiento

Pese al porcentaje no representativo de participación en los cuestionarios a la plantilla (se encuentra por debajo del 30%) se decide volcar de manera excepcional la información obtenida del personal entorno a esta temática para vislumbrar con mayor claridad la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento al respecto:

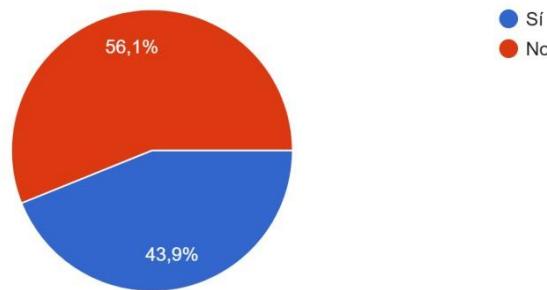
De las 41 personas que responden al formulario (14 hombres y 27 mujeres), el 56,1% no ha recibido información en materia de Violencia de género y el 70,7% no ha recibido formación. Por último el 58,5% dice no tener constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas de violencia de género.



INFORMACIÓN a la plantilla en Violencia de Género

¿Has recibido información en materia de Violencia de Género?

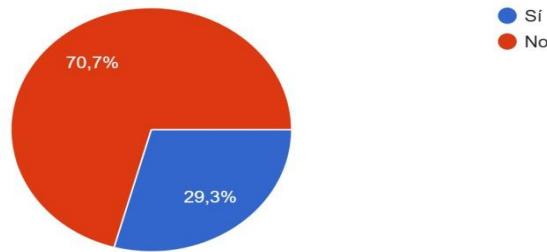
41 respuestas



FORMACIÓN de la plantilla en Violencia de Género

¿Has recibido formación en materia de Violencia de Género?

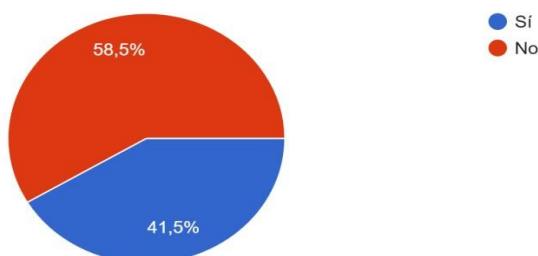
41 respuestas



Conocimiento de los RECURSOS disponibles para las Víctimas Violencia de Género

¿Tienes constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas de Violencia de Género?

41 respuestas





10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, el presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la entidad, según el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del estudio diagnóstico del sistema de clasificación profesional se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Información facilitada por la administración municipal

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la administración municipal ha facilitado la siguiente información:

Tal y como se ha venido manifestando, se detecta masculinización en el grupo profesional B (h=6 y m=0) y en el grupo AP (h=23 y m=6). El grupo con mayor presencia femenina es el C1 con 19 trabajadoras aunque representan un 35,85% respecto del 64,41% (n=34) que representa la presencia masculina.

Distribución por grupo de clasificación y categoría profesional

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
A1	10	6	16	9,64%	62,50%	37,50%
C2	17	11	28	16,87%	60,71%	39,29%
A2	14	20	34	20,48%	41,18%	58,82%
C1	19	34	53	31,93%	35,85%	64,15%
AP	6	23	29	17,47%	20,69%	79,31%
B	0	6	6	3,61%	0,00%	100,00%



Ajuntament d'Altea

Nivel de estudios por grupo profesional

El 43,37% del personal posee estudios de Grado Universitario (33 mujeres y 39 hombres). Concretamente, en el grupo A1 y C2 hay mayor porcentaje de mujeres con estos estudios, un 65,50% y un 75% respectivamente.

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

El Ayuntamiento ha realizado recientemente un análisis de su RPT en el que se especifican la misión, funciones de cada puesto de trabajo y ha establecido los factores que intervienen en la valoración de cada puesto de trabajo que justifique el nivel que ocupa dicho puesto utilizando para ello un sistema objetivo. No obstante, se expone que no se ha realizado desde la perspectiva de género.

Por otra parte, la Institución hace constar que se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración de puestos de trabajo, así como agrupaciones / niveles en la Clasificación Profesional de los puestos de trabajo del Ayuntamiento mediante un sistema cuantitativo que garantice de alguna manera la equivalencia de puestos de trabajo de igual valor. No obstante, y siguiendo la línea de lo anterior, tampoco ha incorporado la perspectiva de género.



11. CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El diagnóstico recopila la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales de todo el personal, incluido los trabajadores y las trabajadoras puestas a disposición en la administración municipal usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

Se analizan las condiciones de trabajo de la plantilla con el objetivo de conocer si la gestión de los RRHH tiene incorporada la normativa que regula los planes de igualdad, así como de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

En este eje también se va a establecer a partir de la información cualitativa, en qué grado la administración municipal tiene integrada la perspectiva de género en su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, de modo monográfico y con la intención de constatar que esta no se lleva a cabo sin atender a estas diferencias, lo cual supondría un enfoque androcéntrico que dejaría sin observar las necesidades de salud laboral de las trabajadoras en cualquier momento de su ciclo vital.

Información facilitada por la administración municipal

Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la administración municipal ha facilitado la siguiente información:

Por tipo de jornada y sexo

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
Parcial	1	0	1	,60%	100,00%	0,00%
Completa	65	100	165	99,40%	39,39%	60,61%

Trabajo a turnos por sexo y por tipos



Ajuntament d'Altea

Tipo de jornada	¿Realiza jornada a turnos?	Turno	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Completa	Sí	DE 7,45 A 15.15 O 08:00 A 15:00 Y JUEVES POR LA TARDE RECUPERACIÓN	47	42	89	53,61%	52,81%	47,19%
Completa	Sí	ROTATORIO. NO INCLUYE FESTIVOS	12	27	39	23,49%	30,77%	69,23%
Completa	Sí	ROTATORIO. INCLUYE NOCTURNIDAD Y FESTIVOS	6	31	37	22,29%	16,22%	83,78%
Completa	Total		65	100	165	99,40%	39,39%	60,61%
Parcial	Sí	ROTATORIO. NO INCLUYE FESTIVOS	1	0	1	0,60%	100,00%	0,00%
Parcial	Total		1	0	1	0,60%	100,00%	0,00%

Se ha de conectar esta información con las retribuciones ya que quien trabaja a turnos tiene un complemento específico más elevado, cuanto más penoso sea el sistema de turno más alto es el específico.

Teletrabajo

TeleTrabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	66	100	166	100,00%	39,76%	60,24%
POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR	49	40	89	53,61%	55,06%	44,94%
No	17	60	77	46,39%	22,08%	77,92%

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

El Ayuntamiento ha identificado los puestos realizables a distancia y telepresencial, y analiza la situación para los casos concretos que se solicita. No obstante se manifiesta que no se garantiza a la plantilla la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión ni se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo. Ahora bien, sí que se ha informado a la plantilla sobre el derecho a la intimidad y a la desconexión digital.

Por otra parte, consta que se proporcionan teléfonos móviles a la plantilla u ordenadores portátiles

para teletrabajar o desarrollar el trabajar a distancia con puestos que lo requieran.

En los últimos 4 años, no se han evaluado las necesidades en materia mobiliario, ergonomía y de prevención de riesgos laborales en la plantilla ni se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo.

La EVALUACIÓN de los riesgos laborales no comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, pero el PLAN DE PREVENCIÓN sí comprende medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras. Concretamente las siguientes:

- Se ha adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo
- Se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo

No obstante, faltan las siguientes:

- No se ha adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por razón de riesgo durante la lactancia
- No se ha reducido el tiempo de trabajo a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia
- No se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia
- No se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para la lactancia
- No se han concedido permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo
- El Ayuntamiento no cuenta con botiquines que incorporan productos de higiene íntima femenina
- Tampoco existen medidas relativas a la PRL que supongan una mejora a lo que establece la ley

12. COMUNICACIÓN

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, se podrá incorporar el análisis y las medias propuestas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluableas por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la administración municipal.

Concretamente, en este eje se analizará la comunicación tanto externa como interna. Respecto a la externa, se estudiarán los canales de comunicación del Ayuntamiento de Altea, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas. Y, por otro lado, respecto a la comunicación interna, se contempla la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

En definitiva, se detalla si en las imágenes de la administración municipal (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado.

Cabe destacar que todas aquellas cuestiones relativas a la comunicación planteadas en los ejes *Condiciones generales, Proceso de selección y contratación, Formación, Promoción profesional, Ejercicio corresponsable y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo* han sido trasladadas a este, tal y como se indica en sus metodologías concretas.

En definitiva, el conjunto de las cuestiones recogidas en este eje hace referencia al ANEXO 2.V y al ANEXO del Real Decreto 901/2020

Información facilitada por la administración municipal

Análisis cualitativo

En el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente:

La comunicación interna ha sido revisada para adaptarla a un lenguaje que evite el masculino genérico y nombre por igual a mujeres y hombres en todas sus comunicaciones.

Se manifiesta que se emplea un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicación externa. Sin embargo, el personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa de la organización no cuenta con formación en igualdad.

Ahora bien, respecto a los canales de comunicación constan dos: el correo corporativo, y la aplicación GESTIONA.

El Ayuntamiento ha realizado alguna campaña de comunicación o sensibilización en algún tema específico en materia de igualdad o desigualdad (igualdad retributiva, corresponsabilidad, violencia de género, brecha digital, acoso sexual, etc..). Concretamente con programas de radio y cartelería.

En cuanto a la parte visual, el Ayuntamiento hace uso de imágenes inclusivas y no sexistas y considera que tanto la imagen interna como externa de la organización transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Altea y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el III Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas, al analizar el grado de coincidencia entre la gestión de los RRHH en la administración municipal con la normativa de referencia para la realización de los Planes de Igualdad en las administraciones.



FORTALEZAS

Una vez analizados todos los ejes en el diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Altea, se encuentran las siguientes fortalezas, detectadas en el sistema de gestión de los RRHH de la administración municipal:

- ✓ Según los datos cuantitativos recogidos, el 94,58% del personal (63 trabajadoras y 94 trabajadores) ha recibido formación en últimos 4 años.
- ✓ El Ayuntamiento está en proceso de elaboración del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, paralelo a la realización del Diagnóstico de Situación del Plan de Igualdad. Una vez presentado, será de aplicación.
- ✓ Se aprecia en términos generales un buen uso de las imágenes y del lenguaje inclusivo no sexista en la comunicación a terceras empresas y/o ciudadanía.
- ✓ El Ayuntamiento establece medidas de sensibilización sobre violencia de género y ha establecido y promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.
- ✓ Se cumple la presencia equilibrada en los órganos de concejalías de gobierno, tribunales de selección y comisión de igualdad.

- El Ayuntamiento manifiesta que hay puestos de trabajo claramente masculinizados y que se han incorporado medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres, concretamente en la POLICIA LOCAL.
- Se utilizan cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación de servicios o en la contratación con empresas. En concreto se valoran los siguientes aspectos en materia de igualdad: *TENER EN PLANTILLA % DE MUJERES / PERSONAS CON DISCAPACIDAD / MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA*.
- Se matiza que desde la Unidad de Igualdad se está trabajando en la elaboración de reglamento para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas y actuaciones municipales, lo cual se valora positivamente.
- El sensiblemente aumento de mujeres en condiciones de discapacidad supone una fortaleza respecto al plan anterior en el cual no se contemplaba ninguna trabajadora en dicha situación.

2

DEBILIDADES

Una vez analizados todos los ejes en el diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Altea, se encuentran las siguientes debilidades detectadas en el sistema de gestión de los RRHH de la administración municipal:

- Pese a que el tipo de vinculación predominante es la de funcionariado de carrera en términos porcentuales, los hombres funcionarios de carrera representan el 68,75% (n=55) (frente al 56% que representaban según el diagnóstico anterior) y las mujeres el 31,25% (n=25) (frente al 34% que representaban en el diagnóstico anterior). Por tanto, en números relativos, los hombres han aumentado en 12 puntos la estabilidad en la organización municipal, mientras que las mujeres la han reducido en 3 puntos en los últimos cuatro años.
- Aunque se cumple el principio de presencia equilibrada la tendencia observada tanto en el acceso, en la estabilidad como en la carrera profesional, beneficia a los trabajadores según los datos obrantes. La menor proporción de trabajadoras, así como la mayor temporalidad de algunos puestos de trabajo básicos y fundamentales para el desarrollo de la promoción de la igualdad en la organización municipal supone una dependencia de programas temporales que dificultan gravemente la estabilidad del personal y consecuentemente la actuación del Ayuntamiento en materia de igualdad con carácter interno. La temporalidad y



Ajuntament d'Altea

precarización afecta no solo al área de igualdad, sino también al propio departamento de RRHH, lo que supone que, a pesar de ser el III Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento apenas se haya avanzado en cuestiones básicas en materia de igualdad.

- ✓ Esta situación provoca que se incumpla en ocasiones la normativa, cuando por ejemplo se redacta las bases de una convocatoria pública no se elabora el siempre con carácter previo a su publicación el informe de impacto de género. Lo cual se ve agravado por la falta de formación de los órganos de contratación, la Secretaría y la intervención del Ayuntamiento no cuentan con formación suficiente para redactar cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación. Así que el III Plan deberá subsanar dichas deficiencias.
- ✓ La revisión de la RPT con perspectiva de género ha de ser un reto que la organización debe asumir con carácter prioritario para evitar la probable minusvaloración de los puestos de trabajo tradicionalmente feminizados. Además, los puestos de trabajo comprendidos en la Concejalía de Igualdad como la Agente de Igualdad y equipo adherido a esta profesional (personal administrativo y técnico Promig) ha de formar parte de la estructura del Ayuntamiento.
- ✓ Por un lado, se detecta segregación en la representación de la plantilla con un total de 5 mujeres y 10 hombres. Se recomienda equilibrar el reparto.
- ✓ Y, por otro, se detecta segregación horizontal y una clara masculinización en puestos tradicionalmente ocupados por varones como Agente de Policía Local, Oficial de Policía Local, Operario de Instalaciones Deportivas, Encargado de Mantenimiento de Edificios, además de otros puestos donde no existe dicha tradición y sin embargo se encuentran masculinizados, como el Locutor de Radio Altea, o Profesorado de Música.
- ✓ El principio de transversalidad no ha calado en la organización municipal, y ello es evidente desde el punto de vista de los recursos, no solo por las cuestiones de personal anteriormente comentadas, sino porque no se trabaja con herramientas en el sistema de gestión que automaticen la información del personal, faciliten la labor del departamento de recursos humanos y desagreguen datos por sexo que permita un análisis mucho más pormenorizado y ágil.
- ✓ Tampoco se comprende medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras en el Plan de prevención ni tampoco en la evaluación, especialmente preocupante es el nulo trabajo preventivo realizado en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, cuestión ésta que deberá ser subsanada con



Ajuntament d'Altea

carácter prioritario.

- ✓ En los últimos 4 años, no se han hecho informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla.
- ✓ El Ayuntamiento manifiesta que no ha publicado en algún lugar del portal interno de la plantilla las medidas de conciliación a su disposición. Esto debe corregirse con celeridad para promover el conocimiento de los mismos a la plantilla.
- ✓ Pese a que en 2023 entró en vigor el Convenio 190 de la OIT, y fueron publicadas normativas que afectan a los procedimientos en materia de acoso, no se actualizó el protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo. De los datos obtenidos, consta que se ha notificado un supuesto caso de acoso por razón de sexo dentro de la organización.
- ✓ No se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. Y, se muestra un alto grado de desconocimiento en la materia por parte de la plantilla.
- ✓ Pese al esfuerzo de establecer una comunicación inclusiva no sexista lo cual se valora positivamente, el personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa de la organización no cuenta con formación en igualdad, lo cual se propone remediar con la finalidad de hacer una revisión detallada de las imágenes y del lenguaje utilizado en los distintos los medios de comunicación.
- ✓ Por último, y tal y como se ha advertido con anterioridad, la Valoración de puestos de trabajo y la Relación de puestos de trabajo no han sido redactadas con perspectiva de género.

3

OPORTUNIDADES

Los avances tecnológicos en materia de IA (Inteligencia Artificial), y la posibilidad de disponer de programas y sistemas que permiten el cruce de información y el análisis de los datos del personal, puede suponer una buena oportunidad para avanzar en la adecuada

gestión de los recursos humanos disponibles, siempre que se integren en la organización municipal desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello es imprescindible contar con indicadores de sexo (además de otras variables que pueden ser tenidas en cuenta para trabajar la interseccionalidad, como fundamentalmente la discapacidad) en todas y cada una de las



Ajuntament d'Altea

cuestiones básicas de gestión de personal (acceso y carrera profesional, conciliación, formación, presencia equilibrada en los órganos de decisión, retribuciones, complementos salariales y extrasalariales...).

Todo ello exige de un alto nivel de competencias en materia de igualdad, y detección de desigualdades derivadas de discriminaciones indirectas, difíciles de detectar si no se cuenta con la capacitación adecuada. En este sentido, la exigencia del Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, especifica que se requiere un Master Oficial Universitario en Género y Políticas de Igualdad para la categoría de Agente de Igualdad. La inclusión de la exigencia de Master Oficial Universitario unifica el criterio de acceso a estos puestos y asegura un mínimo nivel para que el personal que se incorpore a la administración local posea las competencias necesarias para el buen ejercicio de la profesión. La normativa autonómica ha venido recientemente reforzada por la estatal con el RD 2/2024 de 1 de agosto, que anticipa la regulación del acceso a la profesión de la figura de Agente de Igualdad. Esto invita a pensar que en un futuro próximo se reducirá sensiblemente el nivel de precariedad tradicionalmente asociado a esta figura profesional (el decreto prevé su regulación en seis meses), y ello previsiblemente redundará en un servicio estable, que forme parte de la estructura municipal, y que permita un mejor seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad que se impulsen e implementen en la corporación municipal.

4

AMENAZAS

En cuanto a las principales amenazas se han de señalar problemáticas que no son exclusivas de la organización municipal, sino que por su carácter estructural se erigen como amenazas en la implementación del III Plan de Igualdad. Estas problemáticas ponen de manifiesto, día a día, la necesidad de impulsar políticas de igualdad y contra la violencia de género.

La violencia estructural que habitualmente sufren las mujeres por el hecho de serlo sigue estando patentes en todas las áreas de la vida, a veces pueden darse al trabajar parte del personal en contacto con la ciudadanía, o estar en contacto con personas usuarias de servicios.

Los indicadores con carácter general de violencia sexual, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las corrientes negacionistas sobre la violencia que padecen las mujeres por el hecho de serlo, ratifican la necesidad de trabajar la sensibilización y formación de las plantillas para promover la prevención de dichas conductas y su detección precoz.

Por último, la ausencia de recursos humanos suficientes, presupuesto o la escasa planificación, para la adecuada aplicación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de las áreas y departamentos podría suponer un obstáculo en el proceso de

Ajuntament d'Altea

implementación del III Plan de Igualdad. Por tanto no solo es necesario que el Ayuntamiento mantenga su compromiso de poner a disposición el presupuesto y personal, sino que se precisa realizar un seguimiento a medio o corto plazo, de forma que la Comisión de igualdad ejerza sus funciones de impulsar la implementación de este III Plan de Igualdad de manera planificada, coordinada y exitosa.



Ajuntament d'Altea

V. Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Altea



1. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACCIONES

El III Plan de Igualdad consta de 6 Objetivos Generales (OG), 22 Objetivos Específicos (OE), 11 áreas de actuación y 37 acciones.

OBJETIVOS GENERALES (OG):

1. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en la cultura de la entidad.
2. Promover la formación en igualdad, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo en todas las áreas municipales
3. Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la conciliación o las retribuciones.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla.
5. Sensibilizar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y establecer los mecanismos de actuación frente a los mismos
6. Velar por el uso de un lenguaje y de una imagen no sexista

ÁREAS DE ACTUACIÓN:

1. Contexto de la organización

A nivel de representación política la representación en los órganos de gobierno es la siguiente: -El Pleno se acerca al principio de presencia equilibrada, siendo el 38% de mujeres (n=8) y el 62% de hombres (n=13). -La Junta de Gobierno, se compone por el Alcalde y siete Tenencias de Alcaldía, y el equilibrio en este órgano de gobierno es de absoluta paridad, al 50% desde el punto de vista de sexo.

Respecto de la plantilla del Ayuntamiento, ésta cumple con el principio de presencia equilibrada ya que está compuesta de 166 personas: 66 mujeres (40%) y 100 hombres (60%). La relación



Ajuntament d'Altea

contractual mayoritaria en el Ayuntamiento de Altea es la indefinida, constituyendo el 64% de las situaciones de la plantilla. Si bien la seguridad y estabilidad que proporciona la relación indefinida es mucho más frecuente en el caso de los trabajadores (65,42%, n=70), que en el caso de las trabajadoras (34,5%, n=37).

Pese a que el tipo de vinculación predominante es la de funcionariado de carrera en términos porcentuales, los hombres funcionarios de carrera representan el 68,75% (n=55) (frente al 56% que representaban según el diagnóstico anterior) y las mujeres funcionarias de carrera el 31,25% (n=25) (frente al 34% que representaban en el diagnóstico anterior). Por tanto, en números relativos, los hombres han aumentado en 12 puntos la estabilidad en la organización municipal, mientras que las mujeres la han reducido en 3 puntos en los últimos cuatro años.

La representación de la plantilla sigue siendo mayoritariamente masculina, constituyéndose por un 33% de representación de mujeres (n=5) y un 66% de hombres (n=10).

Hay cuatro personas con discapacidad, dos mujeres y dos hombres. En este tipo de contratación se ha incrementado en números absolutos y relativos en los últimos cuatro años (en el diagnóstico anterior había solo 3 personas en esta circunstancia y los 3 eran hombres)

OE1: Dar a conocer a la plantilla el compromiso de la Institución
con la Igualdad y contra la Violencia de Género

OE2: Difundir el III Plan de Igualdad entre la plantilla y la ciudadanía

Acción 1. Presentación del III Plan de Igualdad de la Plantilla

Una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento se hará una presentación Interna del Plan a toda la plantilla. En este acto se destacará el compromiso de la entidad en materia de igualdad y la necesidad de que todas las personas de la plantilla se impliquen en la misma como condición necesaria para conseguir una transversalidad efectiva y real. Tras esta presentación, se presentará al Plan a la ciudadanía a través de los medios de comunicación locales.

Prioridad 1

Responsables Alcaldía y concejalías de Igualdad y de Recursos Humanos



Fecha febrero de 2025

Indicadores de control Se ha presentado el plan a la plantilla (si/no), número de medios de comunicación en los que se ha publicado sobre el Plan

Medios y recursos humanos (departamento de comunicación).

Acción 2. Diseño y distribución documentos Plan Igualdad y Protocolo acoso sexual

Diseñar y distribuir entre la plantilla un documento simplificado con los objetivos y acciones del Plan de Igualdad, y otro del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, definición, comité antiacoso, modo de actuación y sanciones.

Prioridad 1

Responsables Unidad de Igualdad

Fecha marzo de 2025

Indicadores de control Se han diseñado los documentos (si/no), se ha enviado e- mail informativo a la plantilla (si/no), están publicados en la intranet (si/no)

Medios y recursos humanos (departamentos de informática y de comunicación).

2. Proceso de selección y contratación de personal

En 2023 se recupera la tendencia establecida en 2021 de incorporar más trabajadores que trabajadoras en la organización municipal. Siendo el tipo de vinculación más estable la más afectada por las incorporaciones: tanto el funcionariado de carrera (25,6%) como el de interinidad (64,1%) los trabajadores ingresan en mayor proporción (70 y 60% respectivamente) que las trabajadoras (30 y 40% respectivamente). -No todas las personas que intervienen en el proceso de selección tienen formación en materia de igualdad, ya que no es requisito para formar parte, y de los últimos cuatro procesos de selección solo una mujer ha sido nombrada en cargo de responsabilidad.

OE3: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a los diferentes procesos selectivos que se lleven a cabo en el Ayuntamiento de Altea.



Ajuntament d'Altea

Acción 3. Diseño base de datos desagregada por sexo

Elaboración de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección (bolsas de trabajo temporal, planes de empleo, concurso-oposición, etc) que contenga: Nº de vacantes, Nº de candidatos/as y resultado de cada proceso.

Prioridad 1-2-3-4

Responsables personal de RRHH

Fecha enero 2025-diciembre 2028

Indicadores de control aumento % contratación del sexo subrepresentado, nº de opositores/as presentados/as, nº de contratos realizados

Acción 4. Incorporación perspectiva de género a las bases generales de los procesos de selección

Revisar las bases generales de los procesos de selección de empleo público incorporando la perspectiva de género (por ejemplo, incluyendo supuestos en los que las aspirantes que estén de parto o post parto (hasta quince días) acreditan su situación, se les pueda realizar el examen en otra fecha)

Prioridad 1-2-3-4

Responsables personal de RRHH y Comisión seguimiento del Plan

Fecha enero 2025-diciembre 2028

Indicadores de control aplicación de la perspectiva de género en las bases (si/no), aumento % contratación del sexo infrarrepresentado (si/no), bases generales revisadas (si/no)

Acción 5. Formación en igualdad al personal responsable procesos de selección y contratación

Formación en materia de igualdad al personal responsable de los procesos de selección y contratación (tribunal), garantizando que disponen de perspectiva de género y por lo tanto aplican técnicas de selección no discriminatorias.



Ajuntament d'Altea

Prioridad	1-2-3-4
Responsables	personal de RRHH y Comisión seguimiento del Plan
Fecha	enero 2025-diciembre 2028
Indicadores de control	se ha contratado e impartido la formación (si/no), número de personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad, grado de satisfacción (nada, poco, normal o muy satisfactorio).
Recursos	económicos: habilitar partida presupuestaria en los presupuestos generales

OE4: Garantizar que en los procesos de selección se exija un apartado específico en materia de igualdad.

Acción 6. Incorporación de legislación sobre igualdad y violencia de género en las contrataciones de personal

En los procesos de provisión de puestos de trabajo se incorporará al temario legislación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como relativa a la violencia de género, que se irá actualizando de acuerdo con la legislación vigente.

Prioridad	1-2-3-4
Responsables	personal de RRHH y Secretaría
Fecha	enero 2025-diciembre 2028
Indicadores de control	número de procesos de provisión de puestos de trabajo en el que se ha incluido el temario específico de igualdad

OE5: Promover las candidaturas de mujeres en las áreas y puestos de trabajo más masculinizados.

Acción 7. Incorporación de mujeres en puestos masculinizados

Se fomentará la participación de las mujeres y se visibilizará públicamente su imagen en aquellas



Ajuntament d'Altea

áreas y puestos de trabajo en donde tradicionalmente han estado infrarrepresentadas.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: puntual, en función de cuando se convoquen plazas en puestos masculinizados

Responsables personal de RRHH, departamento de comunicación, Unidad Igualdad

Fecha enero 2025-diciembre 2028

Indicadores de control número de campañas realizadas para fomentar la participación de las mujeres en las áreas y puestos municipales en donde están infrarrepresentadas

OE6: Garantizar que los criterios de antigüedad y experiencia no supongan una brecha de género en los procesos de selección y promoción de las trabajadoras.

Acción 8. Elaboración informe criterios selección para prevenir discriminaciones indirectas

Tomando como referencia el Diagnóstico del Plan del año 2024 realizar un informe detallado sobre los criterios de experiencia y antigüedad que se aplican en los procesos de selección y promoción, poniendo el foco principalmente en aquellos puestos que están más masculinizados y particularmente, en la manera en que se podrían producir discriminaciones indirectas.

Prioridad 1

Periodicidad: enero 2025-diciembre 2025

Responsables RRHH, Tesorería, Unidad Igualdad

Indicadores de control Se ha realizado el informe (si/no), y en función de las conclusiones del mismo se han tomado medidas (si/no)

OE7: Dotar al Ayuntamiento de un equipo estable para transversalizar las políticas públicas de igualdad en el municipio

Acción 9. Incorporar a la plantilla profesionales en igualdad

Incorporación a la plantilla de una/un profesional Agente de Igualdad y un/una Promotor/a de



Prioridad	1
Periodicidad:	enero 2025-diciembre 2025
Responsables	RRHH, Secretaria
Indicadores de control	Se han incorporado a la plantilla (si/no), se ha contratado a estas figuras profesionales de manera estable (si/no).

3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Se detecta segregación horizontal y una clara masculinización en puestos tradicionalmente ocupados por varones como Agente de Policía Local, Oficial de Policía Local, Operario de Instalaciones Deportivas, Encargado de Mantenimiento de Edificios, además de otros puestos donde no existe dicha tradición y sin embargo se encuentran masculinizados, como el Personal de Locución de Radio Altea, o Profesorado de Música.

El Ayuntamiento tiene establecida dentro de su cultura organizacional la medición del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Se cumple en los órganos de concejalías de gobierno, tribunales de selección y comisión de igualdad. Y en los órganos en los que no se cumple dicha presencia equilibrada se indica que son todos aquellos que no responden a los anteriores a los que se añade que el comité anti-acoso, el cual no está en funcionamiento de momento. Ahora bien, la Institución afirma que hay puestos de trabajo claramente masculinizados en el Ayuntamiento y que se han incorporado medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas se dirigen a corregir la segregación horizontal (masculinización o feminización en ciertos puestos de trabajo) concretamente en la plantilla de policía local.

OE8: Implementar la perspectiva de género en el sistema de organización de la plantilla con especial atención a las condiciones de trabajo de esta.



Ajuntament d'Altea

Acción 10. Elaborar registro datos desagregado por sexo plantilla

Elaborar un registro con los datos actualizados del personal, en el que se recoja información que pueda ser útil a la hora de estudiar la organización de la plantilla y sus condiciones de trabajo, como por ejemplo el uso de las medidas de conciliación, las ausencias, los permisos de formación, etc. Datos que se recogerán desagregados por sexo.

Prioridad 1

Periodicidad: junio 2025-diciembre 2025

Responsables RRHH, Tesoreria

Indicadores de control Se ha elaborado el registro (si/no), nº de permisos solicitados, nº de excedencias, nº de asistencias a formaciones, tipos de permisos solicitados, etc.

OE9: Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento.

Acción 11. Regular un sistema de clasificación profesional no sexista

Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional. Regular un sistema de clasificación profesional inclusivo, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos inclusivos en la denominación de puestos.

Prioridad 1

Periodicidad: abril 2025-diciembre 2025

Responsables Equipo Gobierno, RRHH, Comisión Seguimiento

Indicadores de control Se ha regulado el sistema de clasificación profesional para evitar discriminaciones por razón de sexo (si/no), se ha cambiado la clasificación a un lenguaje neutro (si/no), se han identificado discriminaciones en el lenguaje (si/no)

OE10: Indagar en el estado de la sobrecualificación profesional.



Ajuntament d'Altea

Acción 12. Elaborar estudio sobre la sobrecualificación profesional de la plantilla

Elaboración de un estudio detallado sobre las personas que conforman los grupos profesionales más bajos para determinar si existe sobrecualificación comparando su grupo y su nivel formativo. Esta información se tendrá en cuenta en los futuros procesos de mejora de la ocupación.

Prioridad 1

Periodicidad: enero 2025-diciembre 2025

Responsables Secretaria, Unidad de Igualdad

Indicadores de control Se ha realizado el estudio (si/no). En caso de realizarse, se ha tenido en cuenta en los procesos de mejora de la ocupación (si/no)

4. Formación

No se ha establecido el acceso prioritario de candidatas o trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas. -En los últimos 4 años, no se han hecho informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla. -Según los datos cuantitativos recogidos, el 94,58% del personal (63 trabajadoras y 94 trabajadores) ha recibido formación en últimos 4 años. Y, el 37,35% de la plantilla total (26 trabajadoras y 36 trabajadores) ha hecho uso del permiso de concurrencia a exámenes. -El personal dispone de 40 horas de cursos al año para compensarse las horas que hace fuera de la jornada realizando formación. En caso de coincidir con su jornada, tiene posibilidad de hacer la formación adaptando la misma sin problemas.

OE11: Garantizar el cumplimiento del III Plan de Igualdad de la plantilla a través de su formación así como de la del personal político

Acción 13. Diseñar plan de formación plurianual en igualdad y violencia de género

Diseñar un plan de formación en igualdad y violencia de género para el personal del Ayuntamiento que aglutine toda la oferta formativa durante la vigencia del Plan de Igualdad (lenguaje no sexista, informes de impacto de género, la perspectiva de género y su transversalidad a todas las áreas



Ajuntament d'Altea

municipales, corresponsabilidad, prevención y actuación en violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo).

Prioridad 1

Periodicidad: Enero 2025-junio 2025

Responsables RRHH, Unidad de Igualdad, Comisión de Seguimiento

Indicadores de control Se ha diseñado el plan de formación (si/no), número de cursos realizados desagregados por sexo, % de participación de los departamentos en las formaciones

Recursos económicos. Creación de una partida específica de formación en el presupuesto municipal. Con dotación anual.

OE12: Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales

Acción 14. Formación sobre presupuestos municipales con perspectiva de género

Realización de una formación metodológica para la elaboración de presupuestos con enfoque de género dirigida al personal político y técnico encargado de la elaboración y gestión del presupuesto municipal.

Prioridad 2

Periodicidad: Enero 2026-diciembre 2026

Responsables RRHH, Unidad de Igualdad, Comisión de Seguimiento

Indicadores de control Se ha realizado la formación al personal técnico y político (si/no), personal asistente a la misma desagregado por (sexo, área, responsabilidad)

OE13: Involucrar a la plantilla en el compromiso de la institución con la igualdad



Ajuntament d'Altea

Acción 15. Elaboración instrucción para que los departamentos incorporen la perspectiva de género a sus presupuestos

Elaboración de una instrucción “relativa a la implantación de presupuestos municipales con enfoque de género” de obligado cumplimiento para todos los departamentos y servicios municipales.

Prioridad 1

Periodicidad: enero 2025-diciembre 2025

Responsables concejalía Igualdad, concejalía de Hacienda

Indicadores de control se ha elaborado la instrucción (si/no), se ha aprobado la instrucción (si/no), % departamentos que durante la vigencia del plan han aplicado la perspectiva de género a sus presupuestos

Acción 16. Incorporar requisito para la plantilla de formación mínima en igualdad

Incorporar como requisito de la plantilla la obligatoriedad de disponer de una formación básica (mínimo 10 h) en igualdad, y en especial a las trabajadoras y los trabajadores que trabajen con menores.

Prioridad 1

Periodicidad: enero 2025-diciembre 2025

Responsables RRHH, Secretaría

Indicadores de control Se ha incorporado el requisito a las bases de las convocatorias de empleo (si/no), porcentaje de plantilla desagregado por sexo que reúne este requisito.

OE14:Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos de cuidados a familiares



Ajuntament d'Altea

Acción 17. Formación para personas que se reincorporan tras excedencias por cuidados a sus puestos

Facilitar a las personas que se incorporan a su puesto tras una excedencia por cuidados de menores o de personas dependientes el acceso a la formación continua o de reciclaje.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables RRHH

Indicadores de control % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje, % de personas que se incorporan tras una excedencia y reciben formación.

5. Promoción Profesional

La organización afirma que ha ofrecido promociones en el Ayuntamiento en los últimos cuatro años, aunque no cuenta con un registro actualizado de las mismas clasificado por sexo, se han cuantificado en los últimos cuatro años un número de promociones de trabajadoras (n=8) ligeramente mayor que el de trabajadores (n=6), y aunque cuantitativamente las trabajadoras promocionan más, en los últimos cuatro años, los trabajadores promocionan mejor ya que las promociones de las trabajadoras se han producido en el puesto Administrativa/o de área, en la categoría C2 a C1, mientras que los trabajadores

promocionados lo han hecho en diferentes categorías: administrativo de área (n=2), Coordinador de servicio (n=1), jefatura de servicio (n=1) mando (n=2). Una ha sido horizontal, y el resto vertical, dos de C2 a C1, , una de C1 a A2, y otra de C1 a B. -Se ha detectado que en la mayoría de las promociones tanto de las trabajadoras (100%) como de los trabajadores (66%) existe sobre cualificación. -No se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o dirección. - El Ayuntamiento confirma que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la organización.

OE15: Garantizar que la organización dispone de un modelo de promoción



Acción 18. Garantizar que la información sobre vacantes llega a toda la plantilla

Realizar una publicidad y comunicación sistemática de las vacantes que se produzcan dentro de la organización para que la información llegue a toda la plantilla a través los canales habituales de comunicación.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables Secretaria, RRHH

Indicadores de control número de acciones divulgativas realizadas, número de candidaturas recibidas desagregadas por sexo

Acción 19. Creación base de datos con acciones formativas realizadas

Elaborar una base de datos que recoja las acciones formativas realizadas por la plantilla y que podrán computar a la hora de promocionar dentro de la organización.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables Secretaria, RRHH

Indicadores de control se ha elaborado la base de datos desagregada por sexo, puesto de trabajo y tipo de formación (si/no), se actualiza anualmente (si/no).

Acción 20. Uso lenguaje no sexista en la redacción bases promoción y contratación

Garantizar que en la promoción profesional se utilice un lenguaje no sexista, formando para ello al personal encargado de la redacción de los procesos de selección y promoción.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente



Ajuntament d'Altea

Responsables RRHH, Unidad Igualdad

Indicadores de control revisión de lenguaje no sexista en los procesos de promoción (si/no), número de personas (desagregado por sexo y puesto de trabajo) que participan en los procesos de selección y promoción

6. Condiciones de trabajo. Salud laboral desde una perspectiva de género

No se han desarrollado por parte de la Entidad medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras en su Plan de prevención ni tampoco en su evaluación.

OE16: Asegurar que la prevención de riesgos laborales incorpora la perspectiva de género, garantizando que la misma se realiza teniendo en cuenta todas las variables relacionadas con el sexo de la plantilla

Acción 21. Solicitar formación en igualdad a responsables Plan de Riesgos Laborales

Solicitar que el personal o empresa responsable del Plan de Riesgos Laborales acredita una formación básica en salud y género de al menos 30 horas. Incorporar este requisito en la licitación, en su caso del servicio.

Prioridad 1

Periodicidad: enero 2025-junio 2025

Responsables RRHH, Contratación

Indicadores de control Se ha solicitado esta información a la empresa (si/no), se ha incorporado el requisito de la formación a la licitación del servicio (si/no).



Ajuntament d'Altea

Acción 22. Incorporar a los botiquines productos de higiene íntima femenina

Incorporar a los botiquines médicos municipales productos de higiene íntima femenina.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables Responsables de personal y PRL

Indicadores de control Se han incorporado los productos de higiene íntima femenina a los botiquines de todos los departamentos municipales (si/no)

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

No se han publicado en el portal interno de la plantilla (intranet) las medidas de conciliación a disposición de ésta. Y ante la pregunta de si se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones se responde lo siguiente dentro de los formularios:
LOS DERECHOS SON IGUALES PARA HOMBRES Y MUERES. EL EBEP NO DEJA POSIBILIDAD DE DISTINGUIR (TAMPOCO EN POSITIVO)

El 34,94% del personal total se acoge a permisos de conciliación, un 55,17 % trabajadoras y 44,83% trabajadores. Los permisos más usados son de dureza blanda e intermedia. Se observan más mujeres que hombres en el uso y disfrute de los mecanismos de conciliación.

OE17: Conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación familiar, personal y laboral

Acción 23. Necesidades de la plantilla

Elaborar un estudio interno sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.

Prioridad 2

Periodicidad: enero 2026-diciembre 2026



Ajuntament d'Altea

Responsables RRHH, Unidad de Igualdad

Indicadores de control se ha aprobado la partida presupuestaria (si/no), se ha realizado el estudio (si/no)

Acción 24. Preferencias en los permisos

Establecer como preferencia para el acceso a los permisos y a las vacaciones ser familia monomarental/parental y/o con menores de 12 años.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables Concejalía RRHH

Indicadores de control se ha establecido esta preferencia si/no, número de trabajadoras/es que se han acogido a la misma (en cada año de vigencia del plan)

Acción 25. Teletrabajo con perspectiva de género

Elaborar un estudio con perspectiva de género sobre la incorporación del teletrabajo como medida de conciliación.

Prioridad 3

Periodicidad: enero 2027-diciembre 2027

Responsables RRHH, Unidad de Igualdad

Indicadores de control Se ha destinado partida presupuestaria (si/no), se ha realizado el estudio (si/no)

Acción 26. Guía permisos conciliación

Elaborar y difundir una guía sobre los permisos de conciliación a los que tiene derecho la plantilla y sobre los recursos públicos de conciliación que existen en el municipio.

Prioridad 1-2

Periodicidad: enero 2025-junio 2026

Responsables RRHH, Unidad de Igualdad



Ajuntament d'Altea

Indicadores de control Se ha elaborado la guía si/no, se ha difundido la guía si/no, está publicada en la intranet si/no.

8. Retribuciones y auditorias retributivas

Una parte de la plantilla femenina, en concreto 6 mujeres que consideran que sí existe brecha salarial y que esta se debe al complemento específico de productividad. -Por parte de la Tesorería NO se han separado los importes de antigüedad, por lo que no ha podido realizarse un análisis exhaustivo en este sentido de las retribuciones. -Los datos cuantitativos de las percepciones salariales muestran diferencias retributivas y brechas por sexo en todos los tipos de vinculación, en las jornadas completas, en los salarios efectivos, en los salarios equiparados, fundamentalmente situadas en los complementos salariales, y ello en todas las categorías y grupos profesionales analizados.

OE18: Estudiar las retribuciones de la plantilla a través de los complementos tanto salariales como extrasalariales

Acción 28. Incorporar al sistema de nóminas la perspectiva de género

Adeuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial, de manera que permita exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar auditorias salariales de los planes de igualdad y de los registros de salarios.

Prioridad 1-2

Periodicidad: abril 2025-marzo 2026

Responsables personal departamento informática, equipo de gobierno, Comisión seguimiento

Indicadores de control se ha adaptado el sistema si/no, número de informes realizados mediante esta adaptación.

Acción 29. Registro salarial

Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo con el R.D 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la



Ajuntament d'Altea
ocupación.

Prioridad 2-3-4

Periodicidad: enero 2026-enero 2028

Responsables RRHH, Tesorería, Intervención

Indicadores de control registro realizado si/no, registro actualizado regularmente si/no

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Ayuntamiento no cuenta con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ni tiene un Comité específico para tratar los casos de Acoso Sexual/Acoso por razón de sexo. Tampoco se ha incluido en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, ni ejecuta medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general en esta materia, así como a la representación del personal. Al no tener todavía un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, manifiesta no prever asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.

OE19: Dar a conocer el protocolo y facilitar a la plantilla herramientas que favorezcan su sensibilización, prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

Acción 30. Presentación protocolo

Presentación a la plantilla del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Prioridad 1

Periodicidad: febrero 2025

Responsables alcaldía, concejalía de RRHH y concejalía de Igualdad

Indicadores de control se ha presentado el protocolo a la plantilla (si/no), se ha realizado una campaña informativa a la ciudadanía (si/no), se ha publicado el protocolo en



OE18: Estudiar las retribuciones de la plantilla a través de los complementos tanto salariales como extrasalariales

Acción 31. Sensibilización contra el acoso sexual y por razón de sexo

Realización de acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas tanto al personal de la plantilla como a responsables políticos. Explicando el protocolo aprobado por la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la plantilla, y de las consecuencias que pueden tener estas conductas dentro de la institución.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables Unidad Igualdad

Indicadores de control número de formaciones realizadas a la plantilla en cada anualidad, número de trabajadores y trabajadoras que han asistido a las mismas (datos desagregados por sexo, puesto de trabajo), número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo realizadas en cada anualidad de vigencia del Plan de Igualdad

10. Violencia de Género

El ayuntamiento establece medidas de sensibilización sobre violencia de género y ha establecido y promocionado los términos para: -el ejercicio de los derechos de reducción de jornada y la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. Derechos, por otra parte, reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género. No obstante, no ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género ni ha incorporado otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente. Tampoco ha previsto un asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico especial para las empleadas municipales que víctimas de la violencia de género. De los cuestionarios que se ha facilitado a la plantilla, en lo referente a la violencia de género, la conclusión que se extrae es que más de la mitad de la plantilla desconoce de la existencia de recursos específicos para las empleadas



Ajuntament d'Altea

municipales víctimas de VG, y que más del 70% de la plantilla no ha recibido formación sobre la misma.

OE20: Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad

Acción 32. Guía de derechos de las trabajadoras de la administración contra la VG

Difundir entre la plantilla una guía con los derechos y recursos a disposición de las trabajadoras de la administración pública víctimas de violencia de género.

Prioridad 1

Periodicidad: enero 2025-diciembre 2025

Responsables RRHH, Unidad Igualdad

Indicadores de control se ha elaborado la guía (si/no), se ha distribuido la guía entre la plantilla (si/no)

Acción 33. Recursos específicos contra la VG para las trabajadoras municipales

En caso de que una trabajadora municipal sea víctima de violencia de género se intentará en la medida de lo posible facilitar sus condiciones de trabajo a través de medidas como: el teletrabajo, la flexibilidad horaria, el cambio de puesto de trabajo, etc.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables RRHH

Indicadores de control nº de trabajadoras municipales que han solicitado estas medidas



Acción 34. Faltas y retrasos

No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables RRHH

Indicadores de control nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han ausentado o han faltado a su puesto de trabajo anualmente

Acción 35. Formación Comisión Antiacoso

Formación de un mínimo de 30 horas a la Comisión antiacoso encargada de atender y actuar en los casos de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el Ayuntamiento.

Prioridad 1

Periodicidad: enero 2025-diciembre 2025

Responsables RRHH, Unidad Igualdad

Indicadores de control Se ha realizado la formación si/no

Recursos dotar partida presupuestaria específica para esta formación en presupuesto RRHH

11. Comunicación. Lenguaje e imagen no sexista

El personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa de la organización no



Ajuntament d'Altea

cuenta con formación en igualdad. En cuanto a la parte visual, el Ayuntamiento hace uso de imágenes inclusivas y no sexistas y considera que tanto la imagen interna como externa de la organización transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En la página web, se hace un uso bastante generalizado del lenguaje no sexista.

OE₂₁: Garantizar que en toda la comunicación de la organización se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista (redes sociales, radio altea, altea digital, página web municipal).

Acción 36. Libro de estilo con perspectiva de género

Elaboración de un libro de estilo en el que se establezca las pautas a seguir que garanticen el tratamiento de la información, el lenguaje y la imagen desde un punto de vista de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la misma.

Prioridad 1

Periodicidad: junio 2025-diciembre 2025

Responsables personal de departamentos comunicación, redes sociales, igualad

Indicadores de control elaboración del libro de estilo, número de revisiones realizadas durante la vigencia del PI.

OE₂₂: Garantizar que , en toda la comunicación, tanto interna como externa, se hace un uso del lenguaje no sexista.

Acción 37. Revisión de toda la comunicación municipal para garantizar un uso no sexista

Revisión de toda la documentación interna y externa que emite el Ayuntamiento de Altea, tanto a



Ajuntament d'Altea

nivel de lenguaje como de tratamiento de la imagen, esta revisión incluye también el nombre de las dependencias municipales, la página web, las redes sociales, el tablón de anuncios.

Prioridad 1-2-3-4

Periodicidad: permanente

Responsables diferentes departamentos municipales, igualad

Indicadores de control número de revisiones realizadas durante la vigencia del PI



2. CRONOGRAMA

ACCIÓN/AÑO	2025	2026	2027	2028
Acción 1	febrero			
Acción 2	marzo			
Acción 3				
Acción 4				
Acción 5	Enero/diciembre			
Acción 6				
Acción 7				
Acción 8	Enero/diciembre			
Acción 9	Enero/diciembre			
Acción 10	Junio/diciembre			
Acción 11	Abril/diciembre			
Acción 12	Enero/diciembre			
Acción 13	Enero/junio			
Acción 14		Enero/diciembre		
Acción 15	Enero/diciembre			
Acción 16	Enero/diciembre			
Acción 17				
Acción 18				
Acción 19				
Acción 20				
Acción 21	Enero/junio			



Ajuntament d'Altea

Acción 22				
Acción 23		Enero/diciembre		
Acción 24				
Acción 25			Enero/diciembre	
Acción 26	Enero 25	Junio 26		
Acción 27				
Acción 28	Abril 25	Marzo 26		
Acción 29		Enero 26		Enero 28
Acción 30	Enero 25	Febrero 25		
Acción 31				
Acción 32				
Acción 33				
Acción 34				
Acción 35	Enero/junio			
Acción 36	Junio/diciembre			
Acción 37				



3. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad estará sujeto a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- ❖ Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- ❖ Garantizar la efectividad del mismo.
- ❖ Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- ❖ Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- ❖ Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- ❖ Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- ❖ Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Para poder llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de Altea, con carácter anual se redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla sobre la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad. Dicho informe de evaluación se presentará y expondrá ante la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Esta evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.



Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la fichade implementación y seguimiento en el anexo.

La ficha de implementación y seguimiento recogerá los indicadores de implementación de cada acción, y la prioridad de cada acción del Plan, que se ha establecido de la siguiente manera:

Nivel 1: acciones a implementar en **2025**.

Nivel 2: acciones a implementar en **2026**.

Nivel 3: acciones a implementar en **2027**.

Nivel 4: acciones a implementar en **2028**.

A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. La organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el III PIO de RRHH, así como facilitar el seguimiento y la evaluación del mismo.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.



Ficha de implementación y seguimiento

EJE DE ACTUACIÓN

- I. Contexto de la organización
- II. Proceso de selección y contratación
- III. Promoción profesional
- IV. Formación
- V. Comunicación
- VI. Condiciones de trabajo
- VII. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar
- VIII. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo
- IX. Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género
- X. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- XI. Transversalidad
- XII. Retribuciones y auditorías retributivas

Objetivo General:

Objetivo Específico:

Nº acción	Periodicidad	Descripción



Ajuntament d'Altea

Recursos asignados:

Propios Externos

Periodicidad:

Puntual Periódica Permanente

Coste:

Responsable de la implementación y seguimiento:

Indicadores:

Acciones realizadas:

OBSERVACIONES, DIFICULTADES Y SOLUCIONES EMPRENDIDAS

ESTADO

Realizada En ejecución Pendiente



Ajuntament d'Altea

VI. Anexo: Actas de las sesiones de trabajo



REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA III PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALTEA

ACTA NÚMERO 1

En Altea, en la planta baja del Centro Social, siendo las 08:30 horas del día 29 de julio de 2024, se celebra reunión de trabajo al **objeto de constituir la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad** del Ayuntamiento de Altea, asistiendo las personas que a continuación se detallan:

PRESENTES

- Deogracias Sánchez Alvado, Concejal de Recursos Humanos
- Anna Lanuza Berenguer, Concejala de Igualdad
- Rafael Ramón Mompó, Concejal de Compromís Altea
- Silvia Pérez Ripoll, Concejala del Partido Popular
- Diego Coello Beltrán, Concejal de Vox
- Jesús Pedro Martínez Simón, Departamento RRHH
- Mireia Lloret Gijon, T.A.G Ayuntamiento de Altea
- Sonia Calvo León, representante UGT
- Maria Vicenta Monfort Andrés, representante CCOO
- Antonio Ferrer Fuster, representante CSIF
- Natividad García Llinares, Agente Igualdad Ayuntamiento de Altea
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia, representante de Equality Momentum

ORDEN DEL DÍA:

Tomó la palabra la Concejala de Igualdad para dar la bienvenida a todas las personas asistentes, y cedió la palabra a Elisa Iniesta, representante de la empresa Equality Momentum encargada de la elaboración del diagnóstico del III Plan de Igualdad dirigido a la plantilla de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Altea, y experta en igualdad.

1.-Información Compromiso Institucional con el Tercer Plan de Igualdad Municipal.

Elisa Pérez explicó que el tercer Plan de Igualdad Municipal responde al compromiso que el Ayuntamiento de Altea tiene con la igualdad de mujeres y hombres y con la erradicación de cualquier forma de discriminación. Además los planes de igualdad son instrumentos obligatorios, tal y como reconoce la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que en su artículo 45 y siguientes reconoce que, en este caso, la administración local está obligada a "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre



Ajuntament d'Altea
mujeres y hombres".

2.-Constitución de la Comisión Negociadora (CN) y aprobación de la composición de las personas integrantes de dicha Comisión, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Propuesta de la representación del equipo de gobierno:

- Titular: Diego Zaragozí Llorens. Alcalde del ayuntamiento (Preside la comisión)
- Suplente: Anna Lanuza Berenguer. Concejala de Igualdad
- Titular: Deogracias Sánchez Alvado. Concejal de Recursos Humanos
- Suplente: Jose Maria Borja Ivars. Concejal de empleo
- Titular: Rafael Ramón Mompó (equipo de Gobierno)
- Suplente: Queda pendiente (cualquier otra persona del departamento político siempre que tenga la formación)
- Titular: Jesús Pedro Martínez Simón (departamento Recursos Humanos)
- Suplente: Ana Pérez Gallastegui

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:

- Titular: Por parte de Comisiones Obreras: María Vicenta Monfort Andrés
- Suplente: cualquier otra persona del sindicato que tenga la formación
- Titular: Por parte de UGT: Robert Llopis Sendra
- Suplente: Cualquier persona del sindicato que tenga la formación
- Titular: CSIF Antonio Ferrer Fuster
- Suplente: Eva Lemus Díaz
- Titular: FESEP David Gay Alfaro
- Suplente: cualquier otra persona del sindicato que tenga la formación

Asesoría, con voz pero sin voto:

- Elisa Iniesta Pérez de Gracia, Agente de Igualdad consultora Equality Momentum
- Por parte del Partido Popular, Silvia Pérez Ripoll
 - o Suplente: cualquier persona del partido que tenga la formación necesaria
- Por parte de Vox, Diego Coello Beltrán
- Agente de Igualdad, Natividad García Llinares que realizará las funciones de Secretaría

Se explica que la CN tiene que estar formada por representantes de la dirección de la entidad así como por representantes sindicales de la plantilla, no obstante se ha considerado importante que los partidos políticos municipales en la oposición también estén presentes en esta Comisión Negociadora por lo que se ha presentado la propuesta de inclusión en la forma de asesores/as con voz pero sin voto.

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la plantilla queda legalmente constituida por estar todas las personas presentes de acuerdo con la propuesta presentada.

3.-Aprobación del borrador de Reglamento o Normas de funcionamiento interno de la CN.

Se presenta el borrador del reglamento preparado por Equality Momentum, y el mismo es aprobado por unanimidad.

4.-Aprobación del calendario.

Elisa Iniesta presenta el calendario preparado para la elaboración del Diagnóstico de situación de la



Ajuntament d'Altea
plantilla del tercer Plan Municipal de Igualdad.

1.-Constitución Comisión Negociadora: Fecha prevista: 29/07/24 8:30 a 9:30

-Constitución Comisión Negociadora

-Revisión y aprobación en su caso del Reglamento
de funcionamiento interno de la CN.

-Exposición y aprobación de la metodología de trabajo a seguir y
calendario de todo el proceso

2. Formación CN (5 horas):

- SESIÓN 29 de julio de 2024 (Tele-presencial) 9:30 a 12:00
- SESIÓN 30 de julio de 2024 (Tele-presencial) 11:30 a 14:00

3. Recogida de datos para el diagnóstico

-CUANTITATIVA: Hoja de cálculo. Envío: 24 de julio del 2024. Tiempo estimado de recogida de información: 30 días laborables. Fecha límite: 3 de septiembre del 2024

-CUALITATIVA: Formularios a RRHH. Envío: 24 de julio del 2024. Tiempo estimado de recogida de información: 15 días laborables. Fecha límite: 3 de septiembre 2024 .

Cuestionarios a plantilla, Envío: 4 de septiembre del 2024. Tiempo estimado de recogida de información: 7 días laborables . Fecha límite: 11 de septiembre del 2024

4. Elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad. Aproximadamente 20 días laborales a partir de la recepción de la información cualitativa y cuantitativa explicada anteriormente. Envío a Comisión Negociadora: 21/10/24 .Plazo rectificaciones: 5 días laborales .Fecha límite: 28/10/24

5.Reunión: Presentación y Aprobación Diagnóstico. Fecha prevista: 04/11/24

5.-Formación (1ª Sesión) a la Comisión Negociadora y al resto de personas asistentes a la reunión de 09:30 a 12:00 horas.

Al finalizar el punto número 4 se da comienzo a la primera formación en igualdad a la que está obligada la CN, y se recuerda que la segunda formación tal y como se ha aprobado en el punto anterior tendrá lugar mañana, y su duración será de 2.5 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 09:30 horas, extendiéndose la presente acta.

Firmada por todas las personas asistentes a la misma

ACTA NÚMERO 2

En Altea, en la planta baja del Centro Social, siendo las 11:15 horas del día 9 de diciembre de 2024, se celebra reunión de trabajo al objeto de aprobar la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Altea, asistiendo las personas que a continuación se detallan:

PRESENTES

-Anna Lanuza Berenguer, Concejala de Igualdad



Ajuntament d'Altea

- Rafael Ramón Mompó, Concejal de Compromís Altea
- Silvia Pérez Ripoll, Concejala del Partido Popular
- Ana Pérez Gallastegui, Departamento RRHH
- Sonia Calvo León, representante UGT
- Maria Vicenta Monfort Andrés, representante CCOO
- Eva Lemus Díaz, representante CSIF
- David Gay Alfaro, representante FESEP
- Natividad García Llinares, Agente Igualdad Ayuntamiento de Altea
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia, representante de Equality Momentum
- Sara Hernández Suárez, representante de Equality Momentum

Excusan su asistencia:

- Deogracias Sánchez Alvado, Concejal de Recursos Humanos
- Jesús Pedro Martínez Simón, Departamento RRHH

ORDEN DEL DÍA:

- 1.-Aprobación, y en su caso firma del acta de 25 de julio de 2024.
- 2.-Presentación del diagnóstico del III Plan de Igualdad dirigido a la plantilla por parte de la empresa Equality Momentum, y aprobación en su caso.
- 3.-Presentación de propuesta de objetivos y de programa de acción del nuevo Plan de Igualdad.
- 4.-Presentación, y en su caso aprobación, del Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el trabajo.

Se abrió la sesión dando la bienvenida a todas las personas asistentes y a continuación se explicó que para el punto 2 del orden del día las representantes de Equality Momentum se unirían por zoom a la reunión, y que Natividad García Llinares, agente de Igualdad, actuará como Secretaria de la reunión.

A continuación se dio paso al Orden del Día

1.-Aprobación, y en su caso firma del acta de 25 de julio de 2024.

Todas las personas convocadas a esta reunión habían recibido por e-mail tanto el acta como la demás documentación a tratar, excepto la presentación de la propuesta del Plan de Acción. El acta fue aprobada por todas las personas asistentes.

2.-Presentación del diagnóstico del III Plan de Igualdad dirigido a la plantilla por parte de la empresa Equality Momentum, y aprobación en su caso.

A continuación Sara Hernández y Elisa Pérez expusieron un resumen del Diagnóstico que de la plantilla habían realizado en los últimos meses, tomando como referencia los datos que les había facilitado el Ayuntamiento a través de las áreas de personal y tesorería principalmente.

Después de analizar diferentes áreas como: Formación, contratación, salarios, complementos extrasalariales, infrarrepresentación y sobrecualificación, la situación de la administración frente al acoso sexual y por razón de sexo, prevención de riesgos laborales, promoción, conciliación, etc las dos expertas en igualdad pusieron el foco en las desigualdades que por razón de sexo, pese a estar trabajando en el tercer plan de igualdad, siguen existiendo entre la plantilla.



Ajuntament d'Altea

El diagnóstico realizado por Equality Momentum se publicará junto con el tercer plan de igualdad dirigido a la plantilla y se dará a conocer a la misma en el mes de enero cuando se realice su presentación oficial tras ser ratificado por el Pleno Municipal.

3.-Presentación de propuesta de objetivos y de programa de acción del nuevo Plan de Igualdad.

La agente de igualdad del Ayuntamiento explicó que se habían dejado antes del inicio de la reunión unas copias de este plan de acción sobre la mesa para que las personas presentes pudieran consultarlas, y que este documento se enviaría a la Comisión Negociadora así como al grupo asesor del Plan para su estudio antes de la aprobación del Plan de Igualdad el lunes 16 de diciembre.

El nuevo Plan de Acción previsto para los próximos 4 años, 2025-2028, consta de 6 objetivos generales, 22 objetivos específicos, 11 áreas de actuación y 34 acciones.

El Plan propuesto incide en dos ejes fundamentales para garantizar la introducción de la perspectiva de género en la organización. Por un lado la formación y por otro la transversalidad de la igualdad como eje de actuación entre todos los departamentos municipales.

4.-Presentación, y en su caso aprobación, del Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el trabajo.

La agente de igualdad presentó el borrador de protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Explicó que el Ayuntamiento no tiene protocolo y que es importante poder aprobar el mismo en los próximos días para que tanto éste como el Plan de Igualdad de la plantilla sean registrados antes de que finalice el año.

Sobre el borrador se plantearon algunas cuestiones entorno al canal de denuncias y el acceso al mismo por parte de una persona representante (Presidencia) o por todas las que conforman el Comité, sobre el número de personas que compondrán el mismo y la representación equilibrada entre la representación sindical y el personal técnico municipal de RRHH y de la Asesoría Jurídica de Servicios Sociales.

Todas estas cuestiones serán consultadas con el Secretario Municipal y recogidas en el documento protocolo que se firmará el día 16 de diciembre, y que previamente se enviará a todas las personas que conforman la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad.

Las partes presentes deciden reunirse el próximo día 16 de diciembre a las 10:15 en primera convocatoria y 10:30 en segunda para aprobar el tercer Plan de Igualdad Municipal dirigido a la Plantilla y aprobar el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento. Tanto el Plan de Acción como el Protocolo de acoso y el acta de esta reunión, a modo de convocatoria, será enviada a todas las personas que integran la Comisión de Negociación del III Plan de Igualdad así como al grupo asesor.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13:00 horas, extendiéndose la presente acta.

Firmada por todas las personas asistentes a la misma



ACTA NÚMERO 3

En Altea, en la planta baja del Centro Social, siendo las 11:15 horas del día 16 de diciembre de 2024, se celebra reunión de trabajo al objeto de aprobar la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Altea, asistiendo las personas que a continuación se detallan:

PRESENTES

- Anna Lanuza Berenguer, Concejala de Igualdad
- Rafael Ramón Mompó, Concejal de Compromís Altea
- Silvia Pérez Ripoll, Concejala del Partido Popular
- Ana Pérez Gallastegui, Departamento RRHH
- Sonia Calvo León, representante UGT
- Maria Vicenta Monfort Andrés, representante CCOO
- Eva Lemus Díaz, representante CSIF
- David Gay Alfaro, representante FESEP
- Natividad García Llinares, Agente Igualdad Ayuntamiento de Altea

Excusa su asistencia:

- Deogracias Sánchez Alvado, Concejal de Recursos Humanos

La Presidenta abrió la sesión dando la bienvenida a todas las personas asistentes, informó que la agente de igualdad actuaría como Secretaria y a continuación dio paso al Orden del Día:

1. Aprobación acta número 2 de 9 de diciembre de 2024.

Las personas presentes aprobaron dicha acta.

2. Aprobación III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Altea dirigido a la plantilla municipal.

Se explicó que tras la presentación del diagnóstico y del plan de acción en las reuniones anteriores, la Comisión Negociadora había estado de acuerdo con los mismos y que por lo tanto una vez estudiados los borradores, y estando de acuerdo todas las partes en el contenido de los mismos se procedía en esta reunión a la aprobación del III Plan de Igualdad de Oportunidades dirigido a toda la plantilla municipal.

La Comisión Negociadora acordó que la agente de igualdad se encargara del Registro del Plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (Resolución de 13 de Julio, de la Secretaría de Estado de Función Pública), y que posteriormente se presentara al Pleno para su ratificación.

También se acordó que una vez que se hubiera ratificado por el Pleno, la Comisión Negociadora presentara el Plan tanto a la plantilla como a la ciudadanía.

3. Aprobación del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Altea, y constitución de la Comisión Anti Acoso (CAAS).

Se informó que entre las nuevas funciones asignadas a la Comisión Negociadora, tras la reunión del día 9 de diciembre, estaban:



Ajuntament d'Altea

- ✓ Aprobar la Comisión Antiacoso (CAAS)
- ✓ Aprobar el protocolo para la detección, prevención y actuación ante los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Altea.
- ✓ Informar a la plantilla sobre el mismo
- ✓ Promover su implantación

La Comisión Negociadora tras negociar su composición y de acuerdo con la propuesta recogida en el protocolo (artículo 12) establece que la Comisión Antiacoso quede constituida de la siguiente manera:

- Presidencia (ostentada por quien sea el/la responsable técnico del departamento de Recursos Humanos): Jesús Pedro Martínez Simón , y en su ausencia actuará como Suplente: Ana Pérez Gallastegui (o cualquier otra persona del departamento con formación en acoso sexual y por razón de sexo).

Demás integrantes del CAAS:

- Asesor/a Jurídica de Servicios Sociales. En su ausencia Marga Moltó Riera, asesora jurídica Ayuntamiento de Altea.
- 2 Representantes Sindicales, designados de entre las 4 organizaciones sindicales que forman parte de la Comisión Negociadora. Y sus suplentes.

Firmada por todas las partes presentes