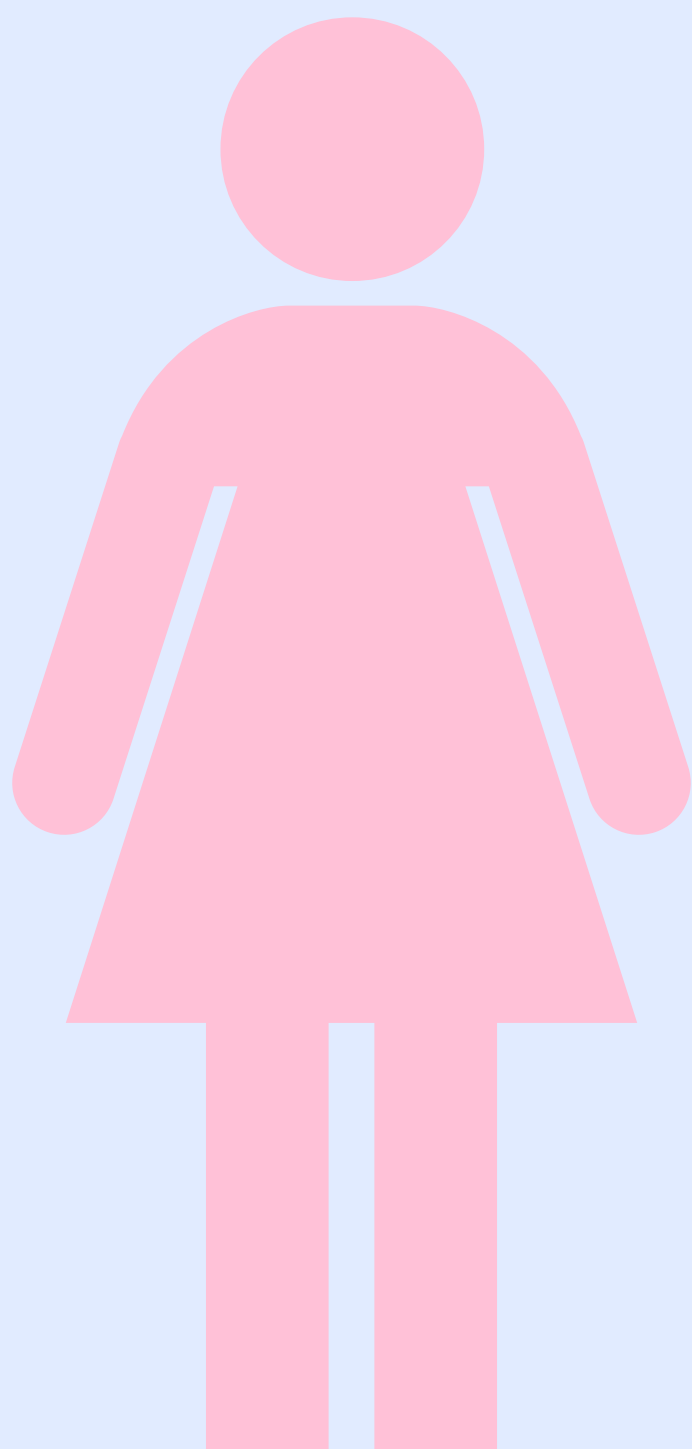


**Ayuntamiento de  
Camp de Mirra**

# I PLAN DE IGUALDAD INTERNO

**2023 - 2027**



**PLAN IGUALDAD INTERNO**  
**AYUNTAMIENTO CAMP DE MIRRA**  
**2023 - 2027**



## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
1.1.	ANTECEDENTES: COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	2
1.2.	FINALIDAD Y OBJETO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
1.3.	NORMATIVA .....	4
1.4.	FECHA DE APROBACIÓN DEL PLAN.....	5
1.5.	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
1.6.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
1.7.	MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	6
1.8.	DIAGNOSTICO DE IGUALDAD.....	6
	Plantilla total por sexo .....	7
	Plantilla por puestos de trabajo.....	7
	Plantilla por tipo de contrato.....	7
	Plantilla por Jornada laboral.....	8
	Plantilla por grupo profesional .....	8
	Plantilla por banda salarial .....	8
	Bajas.....	8
	Aspectos cualitativos .....	9
2.	OBJETIVOS .....	11
3.	ACCIONES .....	12
4.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	19
4.1.	SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	19
4.2.	EVALUACIÓN DEL PLAN .....	20
5.	CALENDARIZACIÓN.....	22
5.1.	VIGENCIA DEL PLAN.....	22
5.2.	CRONOGRAMA DEL PLAN.....	22
6.	MODIFICACIONES Y POSIBLES DISCREPANCIAS.....	24



# 1. INTRODUCCIÓN

---

## 1.1. ANTECEDENTES: COMPROMISO CON LA IGUALDAD

---

El Ayuntamiento de Camp de Mirra, sensible a las necesidades que demanda la sociedad y en consonancia con sus actividades de responsabilidad social, ha manifestado su voluntad de implantar un plan de igualdad interno para consolidar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la plantilla de la entidad.

Para ello inicia el proceso de implantación de un plan de igualdad con el fin de plasmar el compromiso que este Ayuntamiento ya tenía con la igualdad y poner en valor las acciones que se estaban llevando a cabo en esta materia además de realizar nuevas acciones para mejorar y consolidar la igualdad.

Mediante el inicio de la implementación de este plan el Ayuntamiento declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.



## 1.2. FINALIDAD Y OBJETO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Desde el Ayuntamiento de Camp de Mirra queremos dar a conocer el trabajo que realizamos para conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mediante nuestro compromiso, de avanzar hacia la igualdad total de oportunidades.

Pensamos que la implantación de políticas de igualdad de oportunidades en la plantilla tiene que ser un proceso continuo que ha de contribuir a paliar las posibles situaciones de discriminación directas o indirectas que se estén produciendo en el entorno laboral.

Por todo ello, el objeto principal de este plan de igualdad es consolidar una igualdad de oportunidades real y efectiva para todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento, buscando que estas personas disfruten de un mayor nivel de equidad, mejora de las condiciones de trabajo y la calidad del mismo. Es un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo y en el conjunto de todas las áreas municipales.

El presente plan de igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Camp de Mirra, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.



### 1.3. NORMATIVA

---

La normativa que hemos tomado en consideración para realizar el presente plan de igualdad es la siguiente:

#### **NORMATIVA NACIONAL**

- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 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.

#### **NORMATIVA AUTONÓMICA**

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres
- Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y la expresión de género en la Comunitat Valenciana
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana



#### 1.4. FECHA DE APROBACIÓN DEL PLAN

La fecha en la que el presente plan ha quedado aprobado es octubre de 2023.

#### 1.5. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Las personas que han participado en el proceso de elaboración del plan de igualdad, han sido los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

En representación del Ayuntamiento :

- Juan José Espadas Guerola – Alcalde
- Eva María Blanco Pla – 1ª Teniente de Alcalde

En representación de las trabajadoras y los trabajadores :

- Consuelo Paya Menor – Auxiliar Administrativa
- Ginés Mota Sandoval – Secretario - Interventor

Además se ha contado con la colaboración de toda la plantilla a lo largo de las diversas fases de elaboración del Plan, y se ha mantenido informada a la plantilla en todo momento de las distintas acciones que se llevaban a cabo para redactar el Plan de Igualdad

#### 1.6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad será suscrito tanto por el Ayuntamiento como por la plantilla a través de la Comisión Negociadora de Igualdad. Esta Comisión negociadora ha conocido y analizado de forma conjunta el diagnóstico de género realizado y ha aprobado de forma negociada el presente plan.



Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, mediante aprobación de la Comisión Permanente de Igualdad en las reuniones de seguimiento.

Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y con el consenso de ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan o de nuevas futuras medidas a incorporar derivadas de la legislación, la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que puedan surgir en el proceso de seguimiento del presente Plan.

### 1.7. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO

Aunque este apartado se desarrollará con más detalle posteriormente en este plan, los mecanismos principales de participación y seguimiento del mismo van a ser los siguientes:

- ❖ Se creará una Comisión permanente de Igualdad cuyos miembros van a ser los mismos de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad
- ❖ Esta comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al año y de forma extraordinaria siempre que sea necesario por haber alguna temática en materia de igualdad a tratar.
- ❖ Durante la vigencia del plan, se mantendrán habilitados los canales de comunicación internos para que cualquier persona pueda realizar sus aportaciones, sugerencias, consultas etc.
- ❖ Se establecerán indicadores para el control de las acciones a realizar.

### 1.8. DIAGNOSTICO DE IGUALDAD

Con el interés de analizar las desigualdades por razón de género entre el personal del Ayuntamiento, se ha realizado un diagnóstico técnico para evaluar el estado de la igualdad y, con este tipo de datos, proceder a determinar una serie de actuaciones concretas argumentadas en torno a las situaciones detectadas.

La metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico de Igualdad del Ayuntamiento de Camp de Mirra, ha sido mediante la utilización de dos tipos de datos: cuantitativos y cualitativos.

**PLAN IGUALDAD INTERNO**  
**AYUNTAMIENTO CAMP DE MIRRA**  
**2023 - 2027**



Para los **datos cualitativos** se ha recogido un amplio grueso de información de los procedimientos establecidos relacionados con la selección, la acogida, la promoción, la descripción de puestos de trabajo o la formación, entre otros.

El análisis de toda esta información cualitativa nos ha proporcionado un exhaustivo conocimiento de los procedimientos internos del Ayuntamiento y su grado de cumplimiento en materia de igualdad en el momento de ser aplicados.

Los **datos cuantitativos** corresponden a datos extraídos de los registros oficiales del Ayuntamiento correspondientes al ejercicio 2022.

Toda la información cuantitativa ha sido segregada por género y agregada por ítems, a fin de analizar los datos mediante porcentajes, que nos ayudan a una más transparente y clara interpretación de los mismos.

A continuación adjuntamos los resultados del diagnóstico realizado:

#### Plantilla total por sexo

Nº Hombres	Nº Mujeres	Total Plantilla	% Hombres	% Mujeres
2	1	3	66,6%	33,4%

#### Plantilla por puestos de trabajo

Puesto	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	1	0%	100%
ADMINISTRATIVO/A	1	0	100%	0%
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	1	0	100%	0%
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,4%</b>

#### Plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Funcionario/a	2	1	66,6%	33,4%
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,4%</b>

**PLAN IGUALDAD INTERNO  
AYUNTAMIENTO CAMP DE MIRRA  
2023 - 2027**



**Plantilla por Jornada laboral**

---

Jornada	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Jornada completa	0	1	0%	100%
Jornada parcial	2	0	100%	0%
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,4%</b>

**Plantilla por grupo profesional**

---

Grupo Profesional	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
A1/A2	1	0	100%	0%
C1	1	0	100%	0%
C2	0	1	0%	100%
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,4%</b>

**Plantilla por banda salarial**

---

Banda salarial	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Hombres	% Mujeres
14.000 € a 20.000 €	1	0	100%	0%
20.001 € a 40.000 €	1	1	50%	50%
<b>Totales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,4%</b>

**Bajas**

---

No ha habido bajas en 2022



## Aspectos cualitativos

---

A continuación se enumera la situación analizada de los siguientes aspectos cualitativos:

- **Proceso de selección de personal**

Los procesos de selección del personal del Ayuntamiento, vienen tasados por la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana y demás reglamentación vigente en materia de selección de personal público.

El Ayuntamiento sigue los pasos establecidos por Ley a este respecto

- **Promociones**

Los procesos de promoción del personal del Ayuntamiento, vienen tasados por la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana y demás reglamentación vigente en materia de selección de personal público.

El Ayuntamiento sigue los pasos establecidos por Ley a este respecto

- **Política salarial**

Las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento vienen establecidas en el presupuesto anual del Ayuntamiento.

Dichas retribuciones se establecen con los márgenes marcados por Ley para los empleados públicos.

- **Formación**

El personal del Ayuntamiento ha realizado una formación en el año 2022 de 50 horas de un curso de 'Gestión presupuestaria online. Conceptos básicos' a la que asiste una mujer

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (Conciliación)**

El personal del Ayuntamiento disfruta de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con las condiciones mínimas previstas en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público y las reguladas también a través de la reducción de la jornada de trabajo (artículo 79.3 de la Ley 4/2021) o mecanismo de la permuta (artículo 121), desarrollados reglamentariamente en el artículo 33 del Decreto 42/2019 de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, aplicable a la Administración Local en cuanto a permisos, licencias y vacaciones



retribuidas por imperativo del artículo 142 del RDL 781/1986; y cuya regulación supera los umbrales de conciliación previstos en la legislación laboral para las empresas y para las trabajadoras y trabajadores del sector privado

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

El Ayuntamiento no tiene implantado un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

- **Teletrabajo**

El Ayuntamiento no dispone de una instrucción reguladora de la prestación de trabajo en modalidad de servicios a distancia

- **Desconexión digital**

El Ayuntamiento no tiene implantado un protocolo de desconexión digital

- **Comunicación – uso del lenguaje**

El Ayuntamiento no tiene implantado un protocolo o manual relativo al uso del lenguaje igualitario

Adjuntamos a continuación los principales problemas y dificultades encontrados como resultado del diagnóstico realizado:

- ❖ Ausencia de un protocolo para actuar ante casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo
- ❖ Falta de formación en materia de igualdad
- ❖ Ausencia de un manual de uso de lenguaje no sexista
- ❖ Ausencia de un protocolo de teletrabajo



## 2.OBJETIVOS

---

El presente plan de igualdad tiene por objetivo global trabajar por la promoción de la igualdad de género. El Plan pretende impulsar, como objetivo global, una transformación en la cultura organizacional de la entidad para insertar elementos que generen el despliegue de la realidad laboral en un ambiente de igualdad. El propósito fundamental es que las personas empleadas puedan desarrollar su carrera sin que el género de la persona sea motivo de ningún tipo de discriminación. Partiendo de la base de estos objetivos globales, se establecen los siguientes objetivos específicos

Los **objetivos específicos** que nos marcamos en este plan de igualdad son los siguientes:

1	Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en el Ayuntamiento
2	Consolidar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
3	Generar un espacio igualitario sin discriminaciones y libre de todo tipo de sesgos de género
4	Impulsar un lenguaje igualitario en las diversas comunicaciones que realiza el Consistorio
5	Incluir la perspectiva de género en las dinámicas de trabajo del Ayuntamiento



### 3. ACCIONES

---

En base a los objetivos marcados, las **acciones** a realizar son las siguientes:

#### 1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
1.1. Introducir en las bases de las convocatorias de selección, referencia a situaciones derivadas de embarazo o parto que puedan producirse a los efectos de repetir la selección si es necesario, para evitar discriminaciones	Secretaría	2026	Informe de procesos de selección donde se integren estas disposiciones
1.2. Garantizar la paridad en la composición de tribunales y comisiones de selección	Secretaría	2024	Actas de los tribunales y comisiones de selección



## 2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
2.1. Redactar un sistema de promoción interna que garantice criterios igualitarios de acceso a puestos superiores	Secretaría	2025	Documento de gestión de la promoción interna
2.2. Realizar una encuesta de clima laboral para conocer las necesidades de la plantilla	Administración	2024	Número de encuestas realizadas
2.3. Realizar un informe sobre las promociones y cambios en la plantilla desagregado por sexo	Secretaría	2027	Número de personas que han cambiado su situación laboral



### 3. ÁREA DE FORMACIÓN

ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
3.1. Realizar una encuesta en la plantilla con el objetivo de conocer sus necesidades en materia de formación	Administración	2024	Número de personas encuestadas
3.2. Realizar formación a la plantilla en materia de Igualdad	Empresa externa	2026	Número de personas formadas



**4. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>INDICADORES</b>
4.1. Realizar un documento resumen de las medidas de conciliación a los que la plantilla puede acceder	Secretaría	2025	Número de personas informadas
4.2. Elaborar un protocolo de desconexión digital	Administración	2027	Número de comunicaciones del protocolo
4.3. Elaborar un protocolo de actuación para el teletrabajo	Administración	2026	Número de comunicaciones del protocolo



## 5. ÁREA DE RETRIBUCIONES

ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
5.1. Realizar un informe anual de las retribuciones desde la perspectiva de género para detectar posibles desigualdades	Secretaría	2024-2027	Número de informes realizados

## 6. ÁREA DE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
6.1. Realizar un informe anual para analizar la representatividad de las mujeres en los diferentes puestos del Ayuntamiento y poder detectar desigualdades	Secretaría	2024 - 2027	Número de informes realizados



### 7. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
7.1. Realizar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla del Ayuntamiento	Secretaría	2023	Número de personas informadas del protocolo
7.2. Realizar acciones comunicativas de forma periódica para informar a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Administración	2024 y 2026	Número de comunicaciones realizados

### 8. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
8.1. Realizar un manual de lenguaje no sexista para promover el lenguaje igualitario en el Ayuntamiento	Administración	2024	Número de informaciones sobre el manual realizado
8.2. Facilitar material de sensibilización en lenguaje no sexista a la plantilla para su concienciación en esta materia	Administración	2026	Número de comunicaciones realizadas



**9. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>	<b>INDICADORES</b>
9.1. Realizar una encuesta en la plantilla para conocer su satisfacción en materia de condiciones de trabajo	Administración	2026	Número de personas encuestadas
9.2. Realizar un informe sobre la situación de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento en base a la encuesta realizada	Administración	2027	Difusión del informe realizado



## **4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **4.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN**

Los objetivos del sistema de seguimiento del plan de igualdad son los siguientes:

- Ir adecuando el desarrollo del plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de las acciones a la realidad
- Obtener una información actualizada y periódica de la evolución del plan
- Dotar de información detallada a la Comisión permanente de Igualdad de cara a realizar las evaluaciones del plan.

Las personas responsables del seguimiento del plan de igualdad son los miembros de la Comisión Permanente de igualdad cuyos miembros serán los mismos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El seguimiento del plan se realizará en base al siguiente calendario:

Anualidad 2024	Una reunión anual
Anualidad 2025	Una reunión anual
Anualidad 2026	Una reunión anual
Anualidad 2027	Una reunión anual

Se realizarán reuniones de la Comisión permanente de igualdad en base al calendario estipulado para realizar un seguimiento de la ejecución de las acciones. Para ello se analizarán las acciones que se han llevado a cabo en el periodo de análisis (periodo entre reuniones) y se estudiará su evolución, se valorarán también los indicadores establecidos en cada acción

Al finalizar cada reunión de seguimiento se levantará un acta con las deliberaciones de la Comisión Permanente de igualdad, asimismo se realizará un informe anual de seguimiento de las acciones realizadas.



#### 4.2. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los objetivos del sistema de evaluación del plan de igualdad son los siguientes:

- Conocer y valorar la incidencia del plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad marcados
- Tomar decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades se integra en el Ayuntamiento de manera permanente

Las personas responsables de la evaluación del plan de igualdad son los miembros de la Comisión Permanente de igualdad cuyos miembros serán los mismos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La evaluación del plan se realizará en base al siguiente calendario:

Anualidad 2025	Evaluación intermedia en el último trimestre
Anualidad 2027	Evaluación final en el último trimestre

Se realizarán reuniones de la Comisión permanente de igualdad en base al calendario estipulado para realizar la evaluación de las acciones realizadas. Para ello se analizarán las acciones que se han llevado a cabo y se estudiará su evolución (en base a las actas de seguimiento del Plan), para ello se valorarán los siguientes indicadores:

<b>INDICADORES GENERALES DE RESULTADO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan</li><li>- Grado de consecución de los resultados esperados</li><li>- Nivel de ejecución del plan: número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado de las mismas</li><li>- Canales de comunicación habilitados</li><li>- Número de noticias enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del plan</li><li>- Protocolos y documentos elaborados e implantados desde la perspectiva de igualdad</li></ul>
<b>INDICADORES GENERALES DE PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas</li><li>- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones</li><li>- Tipo de dificultades y soluciones aportadas</li><li>- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan</li><li>- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del ayuntamiento</li></ul>

**PLAN IGUALDAD INTERNO**  
**AYUNTAMIENTO CAMP DE MIRRA**  
**2023 - 2027**



<b>INDICADORES GENERALES DE IMPACTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cambios en la cultura del Ayuntamiento en materia de igualdad</li><li>- Grado de percepción de la plantilla de mejora en perspectiva de igualdad</li><li>- Incremento de mujeres en plantilla</li><li>- Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad</li><li>- Incremento del uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores</li><li>- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres</li></ul>
---	--

Al finalizar cada reunión de evaluación se levantará un acta con las deliberaciones de la Comisión permanente de igualdad y se realizará un informe de evaluación intermedia/final.

Tanto en el procedimiento de seguimiento como en el de evaluación, se irá informando puntualmente a la plantilla de los avances realizados en el Plan según los datos recogidos en ambos procesos.



## 5. CALENDARIZACIÓN

### 5.1. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia del presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Camp de Mirra se establece en 4 años desde el 1 de noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2027.

### 5.2. CRONOGRAMA DEL PLAN

Se adjunta el cronograma de las acciones a realizar en el plan de igualdad:

<b>1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
1.1. Introducir en las bases de las convocatorias de selección, referencia a situaciones derivadas de embarazo o parto que puedan producirse a los efectos de repetir la selección si es necesario, para evitar discriminaciones					
1.2. Garantizar la paridad en la composición de tribunales y comisiones de selección					
<b>2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
2.1. Redactar un sistema de promoción interna que garantice criterios igualitarios de acceso					
2.2. Realizar una encuesta de clima laboral para conocer las necesidades de la plantilla					
2.3. Realizar un informe sobre las promociones y cambios en la plantilla desagregado por sexo					
<b>3. ÁREA DE FORMACIÓN</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
3.1. Realizar una encuesta en la plantilla con el objetivo de conocer sus necesidades en materia de formación					
3.2. Realizar formación a la plantilla en materia de Igualdad					

**PLAN IGUALDAD INTERNO**  
**AYUNTAMIENTO CAMP DE MIRRA**  
**2023 - 2027**



<b>4. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
4.1. Realizar un documento resumen de las medidas de conciliación a los que la plantilla puede acceder					
4.2. Elaborar un protocolo de desconexión digital					
4.3. Elaborar un protocolo de actuación para el Teletrabajo					
<b>5. ÁREA DE RETRIBUCIONES</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
5.1. Realizar un informe anual de las retribuciones desde la perspectiva de género para detectar posibles desigualdades					
<b>6. ÁREA DE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
6.1. Realizar un informe anual para analizar la representatividad de las mujeres en los diferentes puestos del Ayuntamiento y poder detectar desigualdades					
<b>7. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
7.1. Realizar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla del Ayuntamiento					
7.2. Realizar acciones comunicativas de forma periódica para informar a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo					
<b>8. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
8.1. Realizar un manual de lenguaje no sexista para promover el lenguaje igualitario en el Ayuntamiento					
8.2. Facilitar material de sensibilización en lenguaje no sexista a la plantilla para su concienciación en esta materia					
<b>9. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
9.1. Realizar una encuesta en la plantilla para conocer su satisfacción en materia de condiciones de trabajo					
9.2. Realizar un informe sobre la situación de las condiciones de trabajo en el Ayuntamiento en base a la encuesta realizada					



## **6. MODIFICACIONES Y POSIBLES DISCREPANCIAS**

---

El presente Plan de Igualdad podrá modificarse en los siguientes supuestos:

- Cuando la normativa así lo exija
- Si se considera relevante el realizar una modificación del Plan por acuerdo de la Comisión Permanente de Igualdad
- Cuando haya alguna discrepancia en la ejecución de alguna de las acciones

Para ello el procedimiento a seguir será el siguiente:

- Se deberá convocar una reunión de la Comisión permanente de igualdad
- En dicha reunión se tratarán las modificaciones a realizar y su motivación
- Dichas modificaciones deben aprobarse por unanimidad de los miembros de la Comisión permanente de igualdad
- Se realizarán los cambios oportunos en el Plan de Igualdad
- Se comunicarán esos cambios a las Administraciones pertinentes

Cabe dejar constancia de que en las diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión permanente de igualdad, las medidas podrán ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, e incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.