

## CERTIFICADO

EXPEDIENTE Nº	ÓRGANO COLEGIADO	FECHA DE LA SESIÓN
266/2021	El Pleno	28/02/2023

EN CALIDAD DE SECRETARIO/A DE ESTE ÓRGANO, CERTIFICO:

Que en la sesión celebrada en la fecha arriba indicada se adoptó el siguiente acuerdo:

### **APROBACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JOAN DE ALACANT REFª: JSC/FPS -266/2021**

Favorable	Tipo de votación: Ordinaria A favor: 18, En contra: 1, Abstenciones: 0, Ausentes: 0
-----------	--

### **HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**APROBACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JOAN DE ALACANT REFª: JSC/fps -266/2021 (exp relacionado 8639/2021)**

#### **ANTECEDENTES**

**1º. 09/02/2021:** Providencia de la concejala delegada de igualdad por la que dispone se realicen los trámites oportunos para la elaboración y posterior aprobación del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANT JOAN D'ALACANT

**2º. 26/02/2021:** El Pleno, a propuesta conjunta de las concejalías de igualdad y de recursos humanos, en sesión ordinaria, aprobó una DECLARACIÓN DE COMPROMISO E IMPULSO AL I PLAN DE IGUALDAD DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JOAN DE ALACANT, y acordó la constitución de una Comisión de Igualdad (CI), cuya principal función será el impulso del I Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant

**3º.. Marzo/noviembre 2021.** Durante este periodo, con la colaboración de una empresa consultora que contó con el apoyo del área de recursos humanos municipal, se elaboró el Estudio de la situación de la plantilla municipal y un diagnóstico previo de necesidades en materia de igualdad de oportunidades. Se acudió a una consultora aprovechando la financiación obtenida mediante subvención de la Excm. Diputación Provincial de Alicante.

**4º 10/12/2021:** Previa convocatoria de los miembros de la mesa de negociación, se constituye formalmente la Comisión de Igualdad. En el seno de la Comisión así



constituïda, se aprobà per unanimitat EL ESTUDIO DE LA SITUACIÓ DE LA PLANTILLA MUNICIPAL Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, y la inclusi3n de este en el plan de Igualdad.

**5º 13/10/2022:** Tras diferentes fases de trabajo impulsadas y coordinadas desde la concejalía de Igualdad, con la colaboraci3n del àrea de personal, fruto de la negociaci3n desarrollada en el seno de la comisi3n negociadora de Igualdad, se obtiene el documento del I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANT JOAN D'ALACANT, aprobado por unanimidad por dicha Comisi3n (exp 8639/2021).

**6º 22/11/2022:** La Mesa General de Negociaci3n del ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant da conformidad al I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANT JOAN D'ALACANT, negociado y aprobado en el seno de la Comisi3n de Igualdad.

### CONSIDERACIONES

PRIMERA. - El artícu1o 14 de la Constituci3n Espa1ola proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminaci3n por raz3n de sexo. Por su parte, el artícu1o 9.2 consagra la obligaci3n de los poderes pú1blicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en el artícu1o 14 obliga a los poderes pú1blicos a comprometerse con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, y a integrar el principio de la igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las polític1s econ3mica, laboral, social, cultural y artístic1a, con el fin de evitar la segregaci3n laboral y eliminar las diferencias retributivas.

Concretamente, en el Títu1o V relativo al principio de igualdad en el empleo pú1blico, el art. 51 establece los "*Criterios de actuaci3n de las Administraciones Pú1blicas*", y dispone\*:\*

*Las Administraciones pú1blicas, en el àmbito de sus respectivas competencias y en aplicaci3n del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:*

*a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminaci3n con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo pú1blico y en el desarrollo de la carrera profesional.*

*b) Facilitar la conciliaci3n de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoci3n profesional.*

*c) Fomentar la formaci3n en igualdad, tanto en el acceso al empleo pú1blico como a lo largo de la carrera profesional.*

*d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los 3rganos de selecci3n y valoraci3n.*

*e) Establecer medidas efectivas de protecci3n frente al acoso sexual y al acoso por raz3n de sexo.*



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

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

De forma similar, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en el Título III "Igualdad y Administración Pública", la igualdad en los procesos de formación y provisión de puestos de trabajo, en la promoción interna, en el ámbito de la contratación pública, la incorporación de un código de conducta frente al acoso sexual y, en la necesidad de introducir el lenguaje no sexista en toda norma o escrito administrativo.

SEGUNDA. – El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público (en adelante, TREBEP), cuyo ámbito de aplicación incluye a las administraciones de las entidades locales, conforme lo dispuesto en el artículo 2.1, establece en la disposición adicional séptima (según la última modificación operada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de PGE para 2023):

*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. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.*

*3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.*

A lo pactado en los Planes de Igualdad y, en general, a las medidas convencionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se les equipara en cuanto a su **eficacia vinculante a la propia de los convenios colectivos**, garantizada por el artículo 37.1 de la Constitución Española

En el mismo sentido, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, en su disposición adicional decimotercera, establece:



*Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, define los planes de igualdad de las empresas como *"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.*

De manera similar, define los planes de igualdad el artículo 20.2 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

De acuerdo con esta normativa, dichos Planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias o medidas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

### TERCERA. - PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, cuya redacción fue modificada por el RD-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 ocupación*, establece que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará **un diagnóstico negociado**, en su caso, **con la representación legal de las personas trabajadoras.**

Consta en el expediente el acta de constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad, y aprobación del diagnóstico inicial, de la que se dio cuenta al pleno mediante Resolución del Concejal delegado de personal número 2022-0461, de 15 de febrero (Cód. Validación: STELJ7JXWSDQQXM3PQ9QS3WDK | Verificación: <https://santjoandalacant.sedelectronica.es/>).

El texto del I PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad. Consta en el expediente acta de la sesión celebrada con fecha de 13 de octubre de 2022 en la que se aprobó por unanimidad (Cód. Validación: 966N3CNP22QKJ6W29ND9LGYN | Verificación: <https://santjoandalacant.sedelectronica.es/>). Posteriormente la Mesa General de Negociación del ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant ha dado su conformidad. Obra en el expediente certificado del acuerdo tomado por la Mesa General de negociación en



sesión celebrada con fecha de 22 de noviembre de 2022 (Cód. Validación: A34W9CJDLE7PLE2L2NQDJKWSL | Verificación: <https://santjoandalacant.sedelectronica.es/>).

El I PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO es el resultado del procedimiento de negociación colectiva establecido por la ley (artículo 37.1 TREBEP; artículo 5 RD 901/2020)), teniendo carácter vinculante para las partes, y únicamente se eleva al pleno municipal para su ratificación

#### CUARTA\*\*. –\*\* REGISTRO

El artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece que *los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*

*A estos efectos, de acuerdo con el número 2 del mismo artículo, se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*

*El número 3 de este artículo añade que la citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*

Además\*\*, \*\* según la disposición adicional séptima DEL TREBEP (según la última modificación operada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de PGE para 2023), prevé la creación de **un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad**

#### QUINTA. - COMPETENCIA:

A) INSTITUCIONAL: El artículo 33.3 k) de la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, y 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

B) ORGÁNICA: Es competencia del Pleno dada la necesaria implicación en el Plan de todas las áreas municipales y ello facilitará la transversalidad de la efectividad del principio de igualdad en las actuaciones municipales.

Vista la propuesta de resolución PR/2023/307 de 9 de febrero de 2023.

### RESOLUCIÓN

**PRIMERO:** Ratificar el I PLAN DE IGUALDAD DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SAN JOAN DE ALACANT (Cód. Validación: AJMQ2E2WZ9PHTT4PY2F9KALP9 | Verificación: <https://santjoandalacant.sedelectronica.es/>) aprobado por la Mesa General de Negociación del ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

A todos los efectos el Plan de Igualdad formará parte como anexo del Pacto de Condiciones de Trabajo de este ayuntamiento.

**SEGUNDO:** Inscribir el Plan en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y de la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**TERCERO:** Notificar este acuerdo a los representantes del personal y publicarlo en el tablón de anuncios, en el portal de transparencia y en la web municipal.

## DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



# PLAN DE IGUALDAD



## PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANT JOAN d'ALACANT 2023-2026

Consultoría, Estudios y Gestión de Proyectos S.L.



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN: LA APUESTA POR LA IGUALDAD</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO LEGAL REGULADOR DEL PLAN</b>	<b>5</b>
<b>3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b>	<b>10</b>
<b>4. OBJETIVOS Y MEDIDAS POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>ÁREA 1. Selección, contratación y acceso</b>	<b>14</b>
<b>ÁREA 2. Clasificación profesional</b>	<b>17</b>
<b>ÁREA 3. Promoción profesional</b>	<b>18</b>
<b>ÁREA 4. Formación y sensibilización</b>	<b>20</b>
<b>ÁREA 5. Ejercicio de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral</b>	<b>23</b>
<b>ÁREA 6. Retribuciones</b>	<b>26</b>
<b>ÁREA 7. Violencia de género</b>	<b>27</b>
<b>ÁREA 8. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo</b>	<b>28</b>
<b>ÁREA 9. Salud laboral y prevención de riesgos laborales</b>	<b>30</b>
<b>ÁREA 10. Comunicación institucional</b>	<b>32</b>
<b>5. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS</b>	<b>38</b>
<b>6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b>	<b>39</b>
<b>7. PERÍODO DE VIGENCIA DEL PLAN</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO I. ESTUDIO DE LA SITUACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	<b>48</b>



## 1. INTRODUCCIÓN: LA APUESTA POR LA IGUALDAD

El Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant viene trabajando desde hace años en favor de la igualdad entre los hombres y las mujeres que residen en el municipio, como lo evidencia la aprobación del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades 2011-2013 y del II Plan de Igualdad para la Ciudadanía 2021-2025.

Con la aprobación del Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant este compromiso en favor de la igualdad de trato y de oportunidades se hace extensivo al conjunto de las trabajadoras y los trabajadores municipales. Con esta iniciativa se pretende avanzar en igualdad real entre las mujeres y los hombres que trabajan en la institución, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo y asegurando la igualdad de oportunidades en distintos procesos vinculados a la actividad laboral (acceso, contratación, formación, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación, etc.).

La aprobación del Plan de Igualdad interno supone el compromiso y la implicación de las y los responsables políticos municipales, de su personal directivo, de la representación legal de las y los trabajadores y del conjunto de las personas que integran la plantilla en favor de la igualdad de oportunidades. Es además una herramienta que debe contribuir a optimizar las capacidades y potencialidades del conjunto de personas que integran la plantilla municipal y a mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla y el clima laboral de la empresa.

Entre los principios rectores del Plan se incluyen:

### Universalidad

Las acciones contempladas en el Plan están dirigidas al conjunto de personas que trabajan en la organización, tanto mujeres como hombres.

### Participación y cooperación

El proceso de diseño de los objetivos y las acciones que conforman el Plan ha contado con la participación del personal técnico municipal, del personal directivo y de la representación legal de las y los empleados municipales. Asimismo, para la ejecución de las acciones contempladas en el Plan está prevista la colaboración del conjunto de los servicios y departamentos municipales.

### Transversalidad

Puesto que las desigualdades entre mujeres y hombres afectan a múltiples ámbitos y dimensiones y aparecen asociadas a factores de distinta naturaleza, se ha apostado por impulsar la transversalidad de las intervenciones, incorporando la perspectiva de género a todos los procesos relacionados con la actividad laboral que afectan al personal municipal.



## Orientación preventiva

Si bien la regulación de las condiciones laborales del personal al servicio de las administraciones ofrece un marco que garantiza de igualdad formal de trato y de oportunidades en la práctica se observan algunas inequidades de género. Por ello el Plan apuesta por intervenir de manera anticipada en aquellos procesos y actuaciones que pueden provocar situaciones discriminatorias o en mantenimiento de ciertas desigualdades de género.



## 2. MARCO LEGAL REGULADOR DEL PLAN

Los planes de igualdad de empresa están regulados en diferentes disposiciones legales de ámbito autonómico y estatal, entre las que destacan:

### a) La Ley 9/2003 de la Comunidad Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

Esta norma dedica su Capítulo III a la igualdad en el ámbito laboral, que regula cuestiones relevantes como:

- El acceso al empleo en condiciones de igualdad (art. 13).
- Medidas de apoyo a la inserción laboral de las mujeres con discapacidad (art. 14).
- Medidas de fomento del empleo para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo y su incorporación a puestos de trabajo y sectores en los que estén infrarrepresentadas (art. 15)
- La creación de la Red Valenciana de Igualdad que, entre otros cometidos, informe a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales (art. 16).
- La creación de servicios de apoyo a la conciliación de vida familiar y laboral (art. 17), la flexibilidad horaria (art. 18) y los servicios parentales (art. 19).
- La discriminación salarial (art. 21)
- Los programas de inserción socio-laboral para las víctimas de violencia de género (art. 22).
- El acoso sexual (art. 23).
- La igualdad en la negociación colectiva (art. 24).

Asimismo, incluye un artículo específico sobre planes de igualdad en las empresas, que incorpora referencias a medidas para incentivar a las empresas que establezcan planes y que insta a las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público a elaborar planes de igualdad en los que definir las estrategias y medidas para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 20).

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

En su Capítulo III, la Ley Orgánica 3/2007 establece distintas disposiciones regulatorias de los planes de igualdad de las empresas, entre las que se incluyen:

- La obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar 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 en la forma que se determine en la legislación laboral (art. 45.1). En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, dichas medidas deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (art. 45.2), en cumplimiento del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



- La necesidad de contar con un diagnóstico de la situación de la igualdad de oportunidades y trato entre las empleadas y empleados de la empresa (art. 46.2).
- La obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para canalizar las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto del mismo (art. 48).

Los planes de igualdad de aplicación a las empleadas y empleados públicos están regulados en los artículos 51 y 64 de la Ley Orgánica 3/2007, además de en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Título V de la Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 51 los criterios de actuación de las administraciones públicas que, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

El artículo 64 establece que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma.

**c) Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.**

La disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que las Administraciones Públicas:

- Están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad 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.



**d) 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.**

El Real Decreto 901/2020 desarrolla los mecanismos y procedimientos a seguir para la elaboración del diagnóstico de situación y de los planes de igualdad de las empresas, estableciendo el ámbito de aplicación de los planes de igualdad, los procedimientos de negociación de los mismos, el contenido de los planes de igualdad, los procedimientos para su registro y los mecanismos para la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de los planes de igualdad.

En su artículo 5 describe los procedimientos de negociación de los planes de igualdad, estableciendo que deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En el artículo 8 señala que los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen 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. Asimismo, detalla los contenidos mínimos de los planes de igualdad, entre los que se incluyen:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Definición de objetivos.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad podrá incorporar medidas 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.



**e) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Incluye distintas medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, estableciendo instrumentos para mejorar la transparencia retributiva e identificar y corregir la discriminación en este ámbito, tales como la existencia de un registro retributivo y de una auditoría retributiva. Esta norma legal resulta de aplicación al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

**f) 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.**

Aunque este decreto tiene por objeto regular exclusivamente las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, se incluye dentro del marco legal regulador del PIO porque parte de su articulado se aplica al personal municipal.

Entre los contenidos que regula el Decreto 42/2019 se incluyen las reducciones de jornada, estableciendo que (art. 7):

1. Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de la misma, con disminución proporcional de retribuciones, en los siguientes supuestos:
  - Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida.
  - Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.
  - Personal que por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa.
  - Personal funcionario a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa (pudiendo autorizarse que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas en ciertos supuestos).
2. El personal funcionario, que por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
3. El personal que ocupe puestos de trabajo con componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo que comporten una jornada de 35 horas semanales, podrá solicitar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 % del total de sus retribuciones (art. 7.3).



4. El personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes, cuando por razones de enfermedad muy grave sea preciso atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado.
5. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella. Estos mismos términos son aplicables a las víctimas de violencia terrorista.

El Decreto establece la posibilidad de que el personal solicite permisos por diferentes motivos (artículos 21 a 40), entre los que se incluyen los permisos por:

- Matrimonio o unión de hecho.
- Participación en técnicas prenatales y de preparación al parto cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción.
- Nacimiento para la madre biológica.
- Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- Lactancia.
- Nacimiento de hijas o hijos prematuros
- Cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
- Por estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.
- Por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Decreto concede la posibilidad de disfrutar de permiso al progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.



### 3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio de la situación de la plantilla municipal en materia de igualdad, cuya finalidad era la de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección (ver **ANEXO I**). Sobre la base de este estudio se elaboró un diagnóstico de situación en materia de igualdad cuyos contenidos se describen a continuación y que constituyen la base sobre la que diseñan los contenidos del Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

#### Composición y características sociodemográficas de la plantilla

La plantilla municipal muestra, en su conjunto, una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Las empleadas municipales cuentan con un nivel educativo/formativo superior al de sus homólogos varones, destacando la sobrerrepresentación femenina entre las personas de la plantilla que disponen de estudios universitarios. Esta circunstancia es coherente con el hecho de que las mujeres estén adecuadamente representadas en los puestos de mayor responsabilidad o nivel.

Se mantienen algunas formas de segregación horizontal entre las que destacan la mayor presencia de mujeres en las áreas relacionadas con las “tareas de cuidados” (educación y servicios sociales) y de hombres en las áreas vinculadas con la seguridad ciudadana, el urbanismo y las obras. Pese a ello se han registrado cambios importantes, como el protagonismo alcanzado por las mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas (como las relacionadas con el empleo y la actividad económica y comercial) o la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las áreas vinculadas a la gestión económica-administrativa y de personal, tradicionalmente consideradas como áreas claves en la gestión municipal.

#### Clasificación profesional

No existe segregación vertical o reparto desigual en los puestos de trabajo ocupados por las mujeres y los hombres (los empleos femeninos no se concentran en las escalas inferiores).

Entre el personal funcionario el 41,2% de las mujeres están adscritas al Grupo A, frente a un 11,2% en el caso de los hombres. Asimismo, el 19,5% de las empleadas municipales ocupan puestos con un elevado nivel o grado personal (niveles del 26 al 30), porcentaje que entre los varones es del 6,2%.

#### Condiciones de trabajo

Existen diferencias entre sexos en el tipo de relación laboral que los hombres y las mujeres de la plantilla mantienen con la Corporación Municipal: el 81,9% de los hombres mantienen una relación laboral estable (son funcionarios de carrera) frente al 61,4% de mujeres.



El sexo introduce diferencias en el tipo de jornada, caracterizadas por la presencia de un mayor porcentaje de mujeres con jornada continuada (el 75,0% frente al 54,1% en el caso de los varones) y de hombres con turnos variables de mañana, tarde o noche (31,5% frente al 4,2% de mujeres).

Estas diferencias se explican en base a motivos relacionados por la mayor presencia masculina en servicios relacionados con la seguridad ciudadana (donde se concentran la mayor parte de los turnos de tarde y noche) y con la mayor implicación de las mujeres en las tareas de cuidado, lo que hace que prioricen las jornadas continuadas. Estas circunstancias tienen influencia en las diferencias retributivas observadas en función del sexo.

### **Retribuciones**

El análisis de las retribuciones del personal municipal pone de manifiesto la existencia de diferencias relevantes en las retribuciones: las mujeres están sobrerrepresentadas en los tramos retributivos más bajos y los hombres en los tramos retributivos más altos.

El 28,5% de las trabajadoras municipales tienen ingresos incluidos en el rango de menos de 10.000 a 20.000 euros brutos anuales, porcentaje que en el caso de los hombres se reduce al 15,8%. Por su parte, el 26,8% de los trabajadores tienen retribuciones superiores a los 40.001 brutos anuales, frente a solo el 17,1% de mujeres.

Esta situación resulta, si cabe, más discriminatoria teniendo en cuenta el mayor grado de formación académica de las mujeres y su mayor presencia en los grupos funcionariales de mayor rango.

La ausencia de más datos impide cuantificar la brecha salarial de género existente entre el personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

Se observan claras diferencias en la realización de horas extraordinarias en función del sexo, que en parte contribuyen a explicar las diferencias retributivas observadas entre los hombres y las mujeres que integran la plantilla municipal: entre el personal municipal que realizó horas extraordinarias retribuidas en el año 2020 el 86,3% fueron hombres, siendo las áreas con una mayor sobrerrepresentación masculina (Policía Local o Urbanismo) las que acumulan un mayor número de personas que realizan horas extraordinarias.

### **Acceso a la formación**

No se detectan discriminaciones en base al género en el acceso del personal municipal a la formación, registrándose una mayor participación de mujeres en este tipo de actividades, tanto en la formación interna como externa.



### **Procesos de selección y contratación del personal municipal**

Se registra una mayor participación de mujeres que de hombres en los procesos de selección y/o contratación de personal promovidos en 2020 por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

### **Procesos de promoción profesional y de consolidación del empleo temporal**

No se dispone de datos sobre el número de personas que se presentaron a los diferentes procesos de promoción profesional y de consolidación del empleo temporal promovidos por el Ayuntamiento, ni de su distribución por sexos.

### **Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Pese al amplio número de medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar puestas a disposición del personal municipal, los datos aportados por el Departamento de Personal apuntan hacia un uso reducido de las mismas, sin que existan diferencias significativas en función del sexo. Los (escasos) datos disponibles apuntan a un ejercicio corresponsable de los derechos y/o prestaciones existentes en materia de conciliación.

La ausencia de un procedimiento común a nivel municipal para la tramitación de las solicitudes de las medidas de conciliación y la ausencia de un registro centralizado de las medidas solicitadas y/o concedidas desagregadas por sexos impiden evaluar las necesidades de la plantilla municipal en este ámbito y el nivel de cobertura de las mismas.

### **Presencia de hombres y mujeres en puestos directivos y/o de representación**

No existe infrarrepresentación femenina en los puestos directivos de la plantilla municipal, constatándose una elevada presencia de mujeres en los mismos, proporcionalmente superior a la de hombres. El mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos, en particular al frente de las jefaturas de servicios, es coherente con su mayor cualificación profesional y adscripción a grupos profesionales de mayor nivel y/o cualificación.

Entre los puestos de representación sindical se observa también una presencia equilibrada en función del sexo, situándose la presencia de mujeres en los órganos de representación sindical en el 44,4%.

### **Episodios de acoso sexual y por razón de sexo en el medio laboral**

No se dispone de información sobre las situaciones de acoso sexual laboral y por razón de sexo sufridas por las personas que integran la plantilla. A día de hoy no ha existido constancia de ningún episodio de acoso sexual.

La naturaleza de estos fenómenos, caracterizadas por el predominio de percepciones y actitudes tolerantes o que banalizan su alcance y los efectos sobre las víctimas, junto con las dificultades y trabas para su denuncia, provocan que no exista un registro que permita evaluar su extensión entre el personal municipal.



La ausencia de denuncias formales de los episodios de acoso sexual laboral y por razón de sexo ante la propia Corporación Municipal, no implica que los mismos no se produzcan. Diversas investigaciones nacionales e internacionales señalan que solo un reducido porcentaje de las víctimas denuncian este tipo de comportamientos, habitualmente cuando son especialmente graves o se mantienen en el tiempo.

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019, realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, puso de relieve que casi 1 de cada 5 mujeres han sido acosadas sexualmente lo fueron en el ámbito laboral (el 17,3%).

El estudio "Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España", promovido por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y elaborado por CCOO confirma la extensión del acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo:

- Las mujeres que han manifestado ser víctimas de acciones propias del acoso sexual señalan entre las más habituales los comentarios y chistes de carácter sexista (83%), los piropos y comentarios sexuales (75%), los gestos o miradas insinuantes (73%), el contacto físico no deseado (67%) y las peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (31%).
- Ocho de cada diez trabajadoras han sufrido algún tipo de discriminación por razón de sexo. Entre las conductas y situaciones mencionadas por las mujeres que afirman haber sido víctimas de acoso o discriminación por razón de sexo se incluyen: haberse sentido discriminadas por el tratamiento ofensivo de la mujer (61%), el menosprecio de su categoría profesional (32%), ser relegadas en la promoción profesional (26%), tener problemas para acceder o continuar en el trabajo (22%) o ser relegadas en la formación (15%).
- El 72% de las mujeres víctimas de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo no denunciaron los hechos ante la empresa, de ellas el 61,9% por miedo a represalias. Además, el 77% no solicitó tampoco ayuda a la representación legal.
- La invisibilidad que caracteriza a estos problemas queda patente al constatar que el 52% de las mujeres encuestadas desconocen si otras compañeras han sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

### Usos del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa

- Existe discriminación por razón de sexo en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Sant Joan.
- Las mujeres no están en los discursos comunicativos del Ayuntamiento, aunque hay un intento por utilizar el lenguaje inclusivo en las áreas vinculadas a lo social y que son fundamentales para contrarrestar el androcentrismo en el lenguaje municipal.
- Las notas de prensa y las redes sociales municipales realizan un importante esfuerzo por mecanizar el uso del lenguaje inclusivo para informar a la ciudadanía.



## 4. OBJETIVOS Y MEDIDAS POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### ÁREA 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ACCESO.

**Objetivo general N° 1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los servicios municipales mediante el establecimiento de procesos de acceso, selección y contratación que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades.**

#### Objetivos específicos

**Objetivo 1.1.** Incorporar la perspectiva de género en las convocatorias de empleo público y en las pruebas selectivas, teniendo en cuenta la normativa vigente.

**Objetivo 1.2.** Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las convocatorias de empleo promovidas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

**Objetivo 1.3.** Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de trabajo y ámbitos donde exista infrarrepresentación de alguno de los dos sexos.

**Objetivo 1.4.** Mejorar la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo de las trabajadoras municipales.

#### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
1. Mantener la inclusión en los temarios de las pruebas selectivas promovidos por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant de materias sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, uso de lenguaje no sexista y acoso sexual y por razón de sexo: las pruebas para los grupos A.P., C2 y C1 incluirán al menos 1 tema y para los grupos A2 y A1 2 temas).	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
2. La composición de los tribunales y las Comisiones de Valoración para el acceso al empleo público mantendrá una presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que sea posible en base a la titulación y adscripción al puesto requerido.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
3. Uso de un lenguaje inclusivo en todos los procesos de selección de personal y fases de los mismos, en particular en lo relativo a la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones del puesto de trabajo.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
4. Participación del Servicio de Igualdad en el diseño de pruebas para el acceso a profesiones u oficios en los que las mujeres estén subrepresentadas.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
5. Puesta en marcha de un sistema de registro que permita monitorizar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
6. Establecimiento de un procedimiento estandarizado de selección, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) para su uso en todos los procesos de selección.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
7. Revisión con perspectiva de género de la ponderación de las pruebas y los baremos en las bases reguladoras de los procesos de selección, especialmente para los puestos que requieran de pruebas físicas.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2024
8. En el marco de los procesos de selección que incluyan la realización de entrevistas solo se podrán realizar preguntas relacionadas con las necesidades del perfil diseñado para el puesto de trabajo y las capacidades para su desempeño.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
9. Publicación en todas las ofertas de trabajo y procesos de selección de personal el compromiso del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant de garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
10. Elaboración de un Manual de acogida para su entrega al personal de nuevo ingreso en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant que incluya un apartado sobre igualdad de oportunidades.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
11. Puesta en marcha de un sistema de registro que permita monitorizar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal y la elaboración de estadísticas anuales desagregada por sexo que registren el número de personas que se presentan a los diferentes procesos selectivos, las personas preseleccionadas y las que finalmente fueron seleccionadas y/o contratadas.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2024
12. Incorporación, en la medida que lo permita la normativa, de medidas de acción positiva, para que en idénticas condiciones de idoneidad, pudieran tener preferencia las personas del sexo infrarrepresentado.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
13. Creación de una base de datos del personal municipal que permita conocer en tiempo real su distribución por sexos en función del departamento o servicio, el tipo de contrato, la jornada laboral y el grupo profesional.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2024
14. Mantener la Inclusión en las bases que regirán los procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal y/o de promoción interna de una referencia a que se valorará la formación recibida y/o impartida en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, nuevas masculinidades y/o violencia de género, en aquellos procedimientos que incluyan una fase de concurso.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
15. Todas las convocatorias de plazas en categorías o sectores masculinizados incluirán referencias directas a las posibilidades de acceso a las mismas por parte de las mujeres.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
16. Difusión de las convocatorias de plazas de Policía Local, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres y visibilizando el trabajo realizado por las mujeres en la Policía Local, a través de la web municipal, redes sociales y otras vías de información.	Concejalías de Personal y Empleo Público, Igualdad y Seguridad Ciudadana	Continua durante vigencia PIO
17. En los procesos de consolidación del empleo temporal y de promoción interna que incluyen la fase de concurso se seguirá computando los períodos de permisos de conciliación disfrutados, tanto en mujeres como en hombres.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
18. Seguir llevando a cabo los procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal en aquellas categorías y/o servicios con mayores tasas de temporalidad	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
19. Se facilitará el acceso a los planes municipales de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
20. Realización de campañas destinadas a dar visibilidad a las mujeres desempeñando puestos de trabajo que tradicionalmente hayan sido o sean masculinizados para promover la incorporación de las mujeres a los mismos.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Años 2024 y 2025



## ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Objetivo general N° 2. Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en los sistemas de clasificación profesional.**

### Objetivos específicos

**Objetivo 2.1.** Facilitar la incorporación del sexo subrepresentado a las categorías y grupos profesionales donde existan desequilibrios entre mujeres y hombres.

**Objetivo 2.2.** Garantizar la objetividad de los sistemas de clasificación profesional y la definición de los grupos y niveles profesionales en términos neutros.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
21. Revisar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) para velar que la misma incorpore el principio de igualdad en las definiciones y denominaciones de los puestos de trabajo, la descripción de los perfiles profesionales, las competencias para el desempeño de cada puesto, las titulaciones y otros requisitos solicitados, el grupo, la escala y subescala de los diferentes puestos de trabajo.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
22. Incorporación del lenguaje inclusivo e igualitario en las denominaciones/definiciones de los puestos de trabajo de la RPT.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
23. Seguir revisando con perspectiva de género la asignación de los complementos específicos de cada puesto de trabajo en base a una valoración de los puestos.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2024
24. Revisión de las condiciones laborales inherentes a cada grupo o categoría profesional y prever mecanismos para analizar y, en su caso, reformular, la fijación de ciertos niveles retributivos.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2024
25. Elaboración de un informe anual con la distribución por sexo en todas las categorías profesionales para su entrega a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO



### ÁREA 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**Objetivo general N° 3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en procesos de promoción profesional, mediante la aplicación de procedimientos basados en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, la experiencia y la competencia personal.**

#### Objetivos específicos

**Objetivo 3.1.** Prevenir los sesgos de género en los procesos de promoción del personal municipal.

**Objetivo 3.2.** Continuar promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, de coordinación y jefaturas.

#### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
26. La promoción interna será el sistema preferente de cobertura de los puestos de responsabilidad de la plantilla municipal.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
27. Elaboración de un protocolo con perspectiva de género para garantizar que los procesos de promoción del personal municipal se rijan por criterios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios y homogéneos para el conjunto de la plantilla	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2024
28. Revisión de los procesos de promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como los Reglamentos, Protocolos y otros documentos relacionados.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
29. Información a la Comisión de Seguimiento del PIO de los criterios establecidos para la promoción a los diferentes puestos (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, etc.).	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
30. La composición de los Tribunales y las Comisiones de Valoración para la promoción interna se ajustará al criterio de paridad entre sexos.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
31. Formación específica en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones profesionales.	Concejalía de Igualdad	Años 2024 y 2025



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
32. Elaboración de una estadística anual, desagregada por sexo, de los diferentes procesos de promoción interna promovidos por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, en los que figuran el número de candidaturas presentadas y el resultado de los procesos de promoción.	Concejalía de Personal y Empleo Público	A partir del año 2023
33. Se tomarán en consideración los periodos suspensivos relacionados con el cuidado y atención de personas menores, dependientes o discapacitadas para la promoción y mejora del empleo, dando cumplimiento a la normativa vigente.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua
34. Valoración en el marco de los procesos de promoción interna la formación recibida sobre igualdad de oportunidades, al mismo nivel que los otros cursos de formación complementaria.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
35. Se fomentará la participación de los empleados y empleadas municipales en las convocatorias de promoción para las plazas y puestos en los que se encuentre subrepresentado su sexo	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
36. Inclusión dentro del Plan de Formación Municipal de acciones formativas orientadas al liderazgo y empoderamiento de las mujeres.	Concejalía de Igualdad	Años 2024 y 2025
37. Procurar el equilibrio entre los sexos en la concesión de distinciones, premios o reconocimientos en el ejercicio de la profesión al personal municipal.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO



## ÁREA 4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**Objetivo general N° 4. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla municipal.**

### Objetivos específicos:

**Objetivo 4.1.** Sensibilizar al personal municipal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

**Objetivo 4.2.** Incrementar el conocimiento del personal del municipal sobre igualdad y perspectiva de género.

**Objetivo 4.3.** Aplicar la perspectiva de género al Plan de Formación municipal.

**Objetivo 4.4.** Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas promovidas y/o financiadas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

**Objetivo 4.5** Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

**Objetivo 4.6** Potenciar la formación online para facilitar el acceso a la misma al personal municipal con dificultades para conciliar.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
38. Difusión y sensibilización a través de distintas iniciativas, campañas y actividades de contenidos y mensajes relativos a la promoción en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
39. Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a las empleadas y empleados municipales visibilizando los beneficios que mujeres y hombres obtienen con la aplicación de políticas y medidas para fomentar la igualdad.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
40. Realización de una campaña de sensibilización entre el personal municipal para la detección y modificación de estereotipos de género y micromachismos.	Concejalía de Igualdad	Año 2025
41. Elaboración y difusión entre los empleados y empleadas municipales de un decálogo de buenas prácticas en igualdad	Concejalía de Igualdad	Año 2023



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
42. Realización de una consulta al conjunto de la plantilla para conocer su interés y detectar sus necesidades formativas en materia de igualdad de oportunidades y género.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2023
43. Puesta en marcha de un sistema de recogida de datos que permita conocer el nivel de formación de la plantilla y el perfil formativo individual de cada trabajador/a en materia de igualdad de oportunidades y/o género, que incluya tanto la formación interna como externa.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
44. Registro, incorporación y actualización de la formación y titulación en materia de igualdad y no discriminación y prevención en violencia machista en el perfil individual y/o expediente del trabajador/a.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
45. Seguir fomentando y alentando la participación de los empleados y empleadas municipales en la realización de los cursos de formación en materias relacionadas con igualdad de oportunidades.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
46. Elaboración de un plan de formación que oferte formación básica al conjunto de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y género lenguaje inclusivo, igualdad de oportunidades y de trato, conciliación, corresponsabilidad, violencia y acoso sexual y por razón de sexo.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
47. Facilitar formación especializada a las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y al personal de la Concejalía de Personal y Empleo Público que participa en los procesos de selección, contratación y promoción profesional en materia de políticas de igualdad, diseño y evaluación de planes de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo	Concejalía de Igualdad	Año 2023
48. Oferta de formación básica y sensibilización sobre igualdad de oportunidades y género al personal de nueva incorporación a la plantilla municipal y a aquellos trabajadores y trabajadoras que ya están en plantilla y no la hubieran recibido en el momento de su incorporación al Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
49. Revisión del Plan de Formación Municipal desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo tanto en los contenidos como en los materiales formativos de apoyo. Esta revisión deberá garantizar que en los procesos formativos, tanto el personal municipal como externo, utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
50. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad como herramienta para mejorar la formación continua (Webinar; streaming; videoconferencias; grabación de jornadas y cursos en Youtube, etc.).	Concejalía de Igualdad	Año 2024
51. Facilitar el acceso a los cursos incluidos en el Plan de Formación Municipal a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares o cualquier tipo de permiso o licencia para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante el envío de información sobre convocatorias de cursos a través de intranet u otros medios electrónicos.	Departamento de Formación	Continua durante vigencia PIO
52. Acceso preferente, durante 1 año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (maternidad, paternidad, cuidados de otros familiares, etc.).	Departamento de Formación	Continua durante vigencia PIO
53. Dar prioridad de acceso a la oferta formativa on-line a aquellas/os trabajadoras/es que se encuentren en períodos de maternidad/paternidad, lactancia (hasta los 12 meses) o en períodos suspensivos por cuidados de terceras personas, dependientes, etc.	Departamento de Formación	Continua durante vigencia PIO
54. Refuerzo de la oferta de cursos en formato online o mixtos incluidos en el Plan de Formación Municipal.	Departamento de Formación	Continua durante vigencia PIO
55. Acceso prioritario de las trabajadoras/es a acciones formativas que fomenten su inserción en aquellas áreas de trabajo en las que por sexo se encuentren menos representadas/os.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
56. Planificación de formación específica, sesiones informativas, espacios de reflexión, talleres en materia de igualdad y no discriminación y prevención en violencia machista, dirigida a los/las componentes de las distintas Comisiones de Igualdad para asegurar su formación.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
57. Incorporación continúa de la variable sexo en todas las estadísticas, evaluaciones, encuestas, memorias, recogida de datos y de participación de la plantilla en acciones formativas y de sensibilización.	Departamento de Formación	Continua durante vigencia PIO
58. Elaboración de informes anuales con datos desagregados por sexos relativos a la participación en las diferentes actividades de formación interna desarrolladas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.	Departamento de Formación	Continua durante vigencia PIO



## ÁREA 5. EJERCICIO DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Objetivo general N° 5: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de San Joan d'Alacant y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.**

### Objetivos específicos:

**Objetivo 5.1.** Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de los mismos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

**Objetivo 5.2.** Mantener, ampliar y/o mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla que contempla la legislación vigente.

**Objetivo 5.3.** Seguir garantizando que el personal municipal que se acoja a cualquiera de los derechos o medidas de apoyo a la conciliación no vea frenada su carrera profesional y/o las posibilidades de promoción.

**Objetivo 5.4.** Promover el teletrabajo entre el personal municipal y regular el acceso al mismo.

**Objetivo 5.5.** Fomentar el uso de los derechos y las medidas de apoyo a la conciliación entre los hombres que integran la plantilla municipal.

**Objetivo 5.6.** Garantizar el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral (reconocido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

**Objetivo 5.7.** Impulsar medidas complementarias que permitan reforzar la flexibilidad horaria.

**Objetivo 5.8.** Ordenar el tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y el fomento de la corresponsabilidad.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
59. Elaboración de una guía que recoja todas las medidas en vigor en la Administración Municipal para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras y difusión de la misma entre la plantilla municipal.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
60. Aprobación de un protocolo común para el conjunto de servicios municipales regulando los procedimientos de solicitud de los derechos y prestaciones de apoyo a la conciliación y los criterios a utilizar para su concesión.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2025



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
61. Creación de un registro centralizado de los derechos y medidas de apoyo a la conciliación de los que disfrutaban las empleadas y empleados municipales.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
62. Realización de un estudio de necesidades en materia de conciliación entre la plantilla municipal que analice las distintas situaciones familiares y su grado de satisfacción con las actuales medidas de apoyo a la conciliación.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
63. Impulsar la elaboración de un estudio sobre la posibilidad de implantación del teletrabajo en la Administración Municipal.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
64. Elaboración de un Reglamento que regule el Teletrabajo en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, que incorpore estrategias acciones y medidas específicas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
65. Ratificación del Reglamento de Teletrabajo por parte del Pleno y difusión de su contenido para que la plantilla municipal pueda conocerlo y aplicarlo.	Pleno Municipal	Año 2024
66. Concesión de permisos retribuidos al progenitor, cónyuge o pareja de hecho para el acompañamiento a la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debidamente justificadas.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua
67. Realización de una campaña de sensibilización entre la plantilla municipal para fomentar la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares, que destaque los beneficios de la misma.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
68. Reconocimiento de la prioridad en la elección de turnos o fechas de vacaciones y permisos al personal que tenga a su cargo a menores de 14 años, personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua
69. Facilitar la opción del teletrabajo (independientemente de la existencia o no de un reglamento regulador del mismo) a aquellas trabajadoras que tengan a un menor de 9 meses a partir del segundo hijo/a y hasta los 12 meses a partir del tercer hijo/a, una vez que hayan finalizado su permiso de maternidad y de lactancia para seguir favoreciendo la continuidad de la lactancia materna y/u otros cuidados de las/los menores	Concejalía de Personal y Empleo Público	A partir de 2023



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
<p>70. Ampliación de las medidas de apoyo para el personal municipal con especiales necesidades de conciliación consistentes en el reconocimiento de los siguientes derechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derecho a flexibilizar la jornada hasta dos horas en horario de permanencia obligatoria (de 9 a 14 horas).</li> <li>▪ Derecho a una reordenación del horario durante el verano y las vacaciones escolares, pudiendo reducir la jornada diaria hasta 2 horas y media, compensando dicha reducción en períodos lectivos.</li> <li>▪ En caso de acompañamiento a consulta sanitaria de las personas a su cargo, derecho a ausentarse el resto de jornada a compensar en el plazo de 3 meses siguientes.</li> </ul> <p>Tendrán la consideración de “personal con especiales necesidades de conciliación” las empleadas y empleados municipales que tengan a su cargo: 1) una persona menor de 18 años, cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación, 2) un niño o niña de 14 o menos años o 3) una persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional. También quienes estén al frente de familias monoparentales/monomarentales.</p> <p>Estos mismos derechos se harán extensivos al personal que tenga reconocido un grado de discapacidad o que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda adaptarse al horario ordinario de trabajo.</p>	<p>Concejalía de Personal y Empleo Público</p>	<p>Año 2024</p>
<p>71. Contratación de personal eventual para suplencias del personal que tenga que hacer uso de las medidas de conciliación.</p>	<p>Concejalía de Personal y Empleo Público</p>	<p>Continúa durante vigencia PIO</p>
<p>72. Creación de un espacio y o buzón de sugerencias en el que la plantilla municipal pueda expresar sus intereses y necesidades en relación a la conciliación.</p>	<p>Concejalía de Personal y Empleo Público</p>	<p>Año 2023</p>
<p>73. En toda aquella cartelería y/o difusión relacionada con la publicidad de los servicios, actividades y recursos de conciliación en los/las que se incluya literalmente que la población destinataria es la empadronada en Sant Joan d'Alacant, mencionará que irá destinado/a también a la plantilla municipal.</p>	<p>Concejalía de Igualdad</p>	<p>Continúa durante vigencia PIO</p>



## ÁREA 6. RETRIBUCIONES

**Objetivo general N° 6. Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

### Objetivos específicos:

**Objetivo 6.1.** Promover la igualdad salarial, estableciendo criterios transparentes y objetos en la asignación de complementos salariales.

**Objetivo 6.2.** Analizar los factores que explican la brecha salarial existente entre las mujeres y los hombres que trabajan en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

**Objetivo 6.3** Impulsar un sistema retributivo claro y transparente que evite discriminaciones por razón de género.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
74. Realización de un análisis comparativo de las retribuciones por sexos que tenga en consideración, además del sueldo y los complementos salariales, todos los componentes variables que percibe el personal municipal (productividad, horas extraordinarias, dietas, gratificaciones, premios, etc.), siempre y cuando se disponga de presupuesto, recursos y/o personal.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
75. Puesta en marcha de una valoración analítica desde la perspectiva de género de todos los grupos profesionales de la plantilla que permita verificar que la definición de los mismos se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igual retribución para puestos de trabajo de igual valor (siempre y cuando se disponga de presupuesto, recursos y/o personal).	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
76. Establecimiento de criterios transparentes y objetivos en la asignación de complementos y pluses salariales y beneficios sociales, que contribuyan a la igualdad salarial entre las empleadas y los empleados municipales.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
77. Publicación de los criterios aplicables a los complementos salariales variables para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
78. Puesta en marcha de un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo, que aporte información actualizada sobre los valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales desagregados por sexos, en los diferentes grupos, subgrupos y categorías profesionales (siempre y cuando se disponga de presupuesto, recursos y/o personal).	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
79. Realización de una auditoría retributiva conforme a lo establecido en el R.D. 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a fin de comprobar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y detectar la existencia de posibles brechas de género.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Año 2023
80. Anualmente, coincidiendo con la aprobación del presupuesto municipal, se adjuntará un informe en el cual se indicará el impacto de género en las categorías retributivas, con datos desagregados por sexos.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO



## ÁREA 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivo general N° 7. Garantizar la protección a las empleadas municipales víctimas de violencia de género.**

### Objetivos específicos:

**Objetivo 7.1.** Difundir entre las personas que integran la plantilla municipal los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.

**Objetivo 7.2.** Ampliar las medidas de protección a las empleadas víctimas de violencia de género.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
81. Elaboración de una guía recogiendo los derechos laborales vigentes de las trabajadoras víctimas de violencia de género y difusión entre el personal municipal.	Concejalía de Igualdad, Servicios Sociales	Año 2024
82. Diseño y aplicación de un protocolo específico para facilitar apoyo a las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad, SS.SS	Año 2025
83. Previsión de asesoramiento, apoyo profesional psicológico, social y/o médico a las empleadas municipales víctimas de violencia de género.	Concejalía de Igualdad, Servicios Sociales	Continua durante vigencia PIO
84. Concesión de licencias retribuidas a la plantilla municipal, víctima de violencia de género para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica y el de sus hijas e hijos.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
85. Adaptación de la jornada, cambio de turnos y la flexibilidad horaria a las empleadas municipales víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa a la acreditación de su condición de víctimas.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
86. Reconocimiento de la preferencia de las empleadas municipales víctimas de violencia de género en la elección de períodos vacacionales y permisos.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
87. Permiso retribuido de 3 días laborales por traslado de domicilio a las empleadas municipales víctimas de violencia de género.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
88. Concesión de ayudas económicas extraordinarias a las empleadas víctimas de violencia de género para favorecer el cambio de domicilio cuando el mismo esté relacionado con la adopción de medidas dictadas para garantizar su protección e integridad física y moral.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
89. Incorporación del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant a la red de Ayuntamientos que facilitan la movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	Pleno Municipal	Año 2023



## ÁREA 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

**Objetivo general N° 8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier conducta sexista o machista.**

### Objetivos específicos:

**Objetivo 8.1.** Asegurar que las trabajadoras y los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

**Objetivo 8.2.** Elaborar un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

**Objetivo 8.3.** Sensibilizar e informar al personal municipal sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

**Objetivo 8.4.** Difundir el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla municipal, incluyendo a las nuevas incorporaciones.

**Objetivo 8.5.** Garantizar la seguridad laboral de las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo y el respaldo de la organización municipal.

**Objetivo 8.6.** Poner en marcha un sistema de atención y registro de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan en la plantilla municipal.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
90. Elaboración de una guía para la detección y el manejo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y difusión de la misma entre las empleadas y empleados municipales.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2023
91. Elaboración de un Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant que establezca los procedimientos a seguir en estos supuestos.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2023
92. Difusión del contenido del Protocolo entre la plantilla municipal, incluidas las nuevas incorporaciones, para que las trabajadoras y los trabajadores conozcan los procedimientos a seguir en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y las garantías con que cuentan las víctimas de estas conductas.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2023
93. Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2023



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
94. Constitución de un Comité Técnico Anti-Acoso que cumpla las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
95. Formación especializada para las personas que integran el Comité Técnico y la Comisión de Igualdad sobre prevención de la violencia machista, el acoso sexual, por razón de sexo y/o trato discriminatorio.	Concejalía de Igualdad	Año 2023
96. Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las delegadas y delegados de prevención y a las personas que integren la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Concejalía de Igualdad	Año 2023
97. Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a jefaturas y a personas que coordinen y/o dirijan equipos de trabajo a tengan personal bajo su responsabilidad directa.	Concejalía de Igualdad	Año 2023
98. Inclusión en la formación sobre prevención de riesgos laborales de un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
99. Realización de una campaña de sensibilización e información, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, dirigida al personal municipal en materia de acoso sexual o por razón de sexo	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2024
100. Provisión de asesoramiento, apoyo profesional psicológico, social y/o médico a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
101. Elaboración de un informe anual en el que se registren datos estadísticos desagregados por sexos sobre las denuncias registradas por acoso sexual y/o por razón de sexo, los expedientes incoados y las resoluciones adoptadas.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO



## ÁREA 9. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Objetivo general N° 9. Incorporar la perspectiva de género a los programas en materia de salud laboral y de prevención de riesgos laborales desarrollados por el ayuntamiento DE Sant Joan d'Alacant.**

### Objetivos específicos:

**Objetivo 9.1** Mejorar el conocimiento sobre las necesidades que las mujeres y los hombres presentan en materia de salud laboral.

**Objetivo 9.2.** Impulsar actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales adaptadas a las necesidades y las características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores municipales.

**Objetivo 9.3.** Incorporar en la evaluación de riesgos las repercusiones que la actividad laboral puede tener, diferencialmente, sobre la salud de las mujeres y los hombres, en especial durante la lactancia, el embarazo y la maternidad.

**Objetivo 9.4.** Establecer mecanismos internos de control y gestión en materia de prevención de riesgos laborales diferenciados por sexo.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
102. Puesta en marcha de una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género de todos los puestos de trabajo.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Año 2023
103. Análisis de los riesgos laborales en función de los factores biológicos diferenciales, las características personales y el estado biológico (maternidad, lactancia, enfermedades crónicas, etc.) de mujeres y hombres.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Año 2023
104. Adecuación de las herramientas de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud a las diferentes necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores municipales.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Año 2024
105. Inclusión en las revisiones médicas periódicas realizadas por el servicio de prevención ajeno contratado por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant de pruebas y exámenes específicos a mujeres y hombres para detectar y prevenir los riesgos y daños derivados del puesto de trabajo.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Continua durante vigencia PIO
106. Elaboración con carácter anual de un estudio comparativo de las bajas laborales por enfermedad según sexo.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Continua durante vigencia PIO



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
107. Elaboración de un informe anual sobre siniestralidad entre la plantilla municipal con perspectiva de género, que sirva de base a la puesta en marcha de un plan de acción específico de prevención de la siniestralidad laboral.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Continua durante vigencia PIO
108. Diseño de una guía de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión de la misma entre el conjunto de la plantilla municipal.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Concejalía de Igualdad	Año 2024
109. Realización de campañas de prevención de riesgos laborales específicas para las trabajadoras y los trabajadores municipales, adaptadas a las diferencias que el género introduce en este ámbito.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
110. Formación del personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Municipal en materia de salud y género.	Concejalía de Igualdad	Año 2023
111. Inclusión en los pliegos de condiciones técnicas para la contratación del Servicio de prevención ajeno de riesgos laborales y vigilancia de la salud de la exigencia de que el personal ajeno implicado en estas tareas cuente con una formación mínima de 30 horas en género y salud.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Continua durante vigencia PIO
112. Formación de las delegadas y delegados de prevención de riesgos laborales en materia de género y salud para que puedan desarrollar sus funciones de manera efectiva.	Concejalía de Igualdad	Año 2024
113. Exigencia a las personas o equipos responsables de redactar e implementar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de que acrediten contar con al menos 15 horas de formación específica en igualdad y perspectiva de género, de acuerdo con la legalidad vigente.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
114. Revisión y actualización del protocolo existente sobre condiciones de trabajo de la mujer embarazada para mejorar la identificación de los riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo durante la gestación o el periodo de lactancia y adoptar medidas que contribuyan a eliminar y/o minimizar dichos riesgos.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Concejalía de Igualdad	Año 2023
115. Elaboración de un listado por departamentos y/o servicios de puestos de trabajo exentos de riesgos laborales en el embarazo y la lactancia	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Año 2024
116. Elaboración de una guía de prevención de riesgos laborales durante el embarazo y difusión de la misma entre las trabajadoras municipales.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Año 2024



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
117. Establecimiento de procedimientos ágiles para atender las solicitudes de cambio o adaptación de puesto de trabajo durante el embarazo o el período de lactancia natural formuladas por las empleadas municipales que ocupen puestos de riesgo.	Concejalía de Personal y Empleo Público Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Año 2023
118. Habilitar espacios adecuados de lactancia y descanso para embarazadas, en las instalaciones donde se concentra un mayor número de trabajadoras.	Todas las áreas municipales	Año 2023
119. Progresiva adaptación de los equipos de protección individual, herramientas, ropa de trabajo y mobiliario a las características del puesto de trabajo y las diferencias anatómicas y fisiológicas de las empleadas y empleados municipales.	Concejalía de Personal y Empleo Público	Continua durante vigencia PIO
120. Garantizar que tanto mujeres como hombres cuenten con sus correspondientes vestuarios en todas las escalas y/o niveles en los que se requiera.	Todas las áreas municipales	Año 2023
121. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.	Comité de Seguridad y Salud Laboral.	Continua durante vigencia PIO
122. Las memorias anuales sobre las actividades realizadas en materia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud incluirán datos desagregados por sexo y otras variables relacionadas con el género.	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Continua durante vigencia PIO



## ÁREA 10. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

**Objetivo general N° 10. Promover en la organización municipal una cultura comprometida con la igualdad.**

### Objetivos específicos:

**Objetivo 10.1.** Asegurar que la comunicaciones internas y externas municipales promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

**Objetivo 10.2.** Utilizar un lenguaje inclusivo y mensajes e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas y externas municipales.

### Medidas

Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
123. Promoción de la incorporación de un programa informático para la corrección del lenguaje sexista en todos los textos administrativos.	Concejalía de Igualdad	Año 2024
124. Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido de todos los materiales de nueva creación que difunda y distribuya el Ayuntamiento (publicaciones, folletos, cartelería, etc.), en especial en el Portal Corporativo Municipal, prestando especial atención al uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y de imágenes no sexistas y no discriminatorias.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
125. Introducción de una casilla para señalar la variable "sexo" en todos los impresos y formularios que estén a disposición de la plantilla municipal y de la ciudadanía, salvo en los casos en que exista un informe justificativo de que no procede incorporar dicha variable.	Concejalía de Modernización	Año 2023
126. Revisión de todos los documentos administrativos (instancias, solicitudes, impresos, formularios, etc.) utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía para asegurar el uso de un lenguaje no sexista, no discriminatorio e inclusivo.	Concejalía de Igualdad	Año 2023
127. Elaboración y difusión de informe de resultados de la revisión desde la perspectiva de género del lenguaje utilizado en la documentación administrativa del Ayuntamiento.	Concejalía de Igualdad	Año 2024
128. Inclusión sistemática de la variable sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios e informes internos elaborados por las distintas áreas y servicios municipales.	Todas las áreas municipales	Continua durante vigencia PIO



Medidas	Concejalía/servicio responsable	Plazo de ejecución
129. Revisión y, en su caso, corrección del lenguaje y las imágenes que se utiliza en las comunicaciones internas municipales para asegurar su neutralidad respecto al género.	Concejalía de Igualdad	Año 2023
130. Revisión y, en su caso, corrección del lenguaje, las imágenes y contenidos de las comunicaciones externas municipales (página web, folletos, etc.) para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Concejalía de Igualdad	Año 2024
131. Todas las campañas de comunicación y/o publicitarias promovidas por el Ayuntamiento emplearán un lenguaje inclusivo y difundirán una imagen moderna y no estereotipada de mujeres y hombres, dando visibilidad a las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos profesionales y sociales.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
132. Difusión a través del Portal Corporativo Municipal, de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje, al que puedan acceder las empleadas y empleados municipales.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2023
133. Elaboración de un reglamento de utilización de lenguaje inclusivo y no sexista por parte del personal municipal.	Concejalía de Igualdad	Año 2024
134. Oferta al personal municipal de cursos de formación en materia de comunicación, publicidad y lenguaje no sexista, con preferencia de acceso a las personas responsables de servicios municipales.	Concejalía de Igualdad	Continua durante vigencia PIO
135. Formación de las personas con responsabilidad a nivel municipal en comunicación (interna y externa) en la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, incluido el gabinete de prensa del Ayuntamiento.	Concejalía de Igualdad	Año 2024
136. Presentación del I Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, para su puesta en valor y conocimiento.	Alcaldía	Año 2023
137. Difusión del I Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant entre todos los empleados y las empleadas municipales, tras su aprobación definitiva.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad	Año 2023
138. Creación de un apartado específico sobre "Políticas de Igualdad" en la Intranet municipal que incluya: el PIO del personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, información relativa a los informes de diagnóstico y seguimiento y evaluación del Plan, así como otros documentos de interés, enlaces con organismos de igualdad y un buzón de sugerencias.	Concejalía de Personal y Empleo Público Concejalía de Igualdad Concejalía de Modernización	Año 2023



## 5. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

Para implantación, seguimiento y evaluación de las diferentes medidas previstas en el PIO se dispondrá de los siguientes recursos:

### 5.1. Recursos humanos

El desarrollo de las acciones incluidas en el PIO contará con el apoyo de los siguientes recursos humanos:

Personal del Departamento de Personal.

Personal de la Concejalía de Igualdad.

Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Comisión de Seguimiento del PIO.

### 5.2. Recursos financieros

Para facilitar el desarrollo de las acciones previstas en el PIO, se incluirá una partida de gastos específica dentro del presupuesto de la Concejalía de Personal y Empleo Público, durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026.



## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### 6.1. Comisión de Seguimiento del PIO

El seguimiento y evaluación del PIO corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, que se constituirá específicamente para tal fin. En la citada Comisión estarán representados los siguientes servicios y organizaciones:

- Dos personas en representación de la Concejalía de Personal y Empleo Público.
- Una persona en representación de la Concejalía de Igualdad.
- Una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa.

La Comisión de Seguimiento elaborará con carácter anual un informe de seguimiento donde se detalle el grado de ejecución de las medidas programadas y se identifiquen las dificultades o problemas que impiden la ejecución de dichas acciones.

### 6.2. Tipos y contenidos de la evaluación del PIO

Se llevarán a cabo dos tipos tipo de evaluación del PIO:

- a) La evaluación de la implementación del Plan o evaluación de procesos.

Esta evaluación se dirigirá a verificar si las medidas previstas en el PIO han sido o no realizadas llevado a cabo tal y como estaban previstas y en los plazos señalados, o si, por el contrario, se han producido divergencias entre lo programado y lo realizado.

- b) La evaluación de los resultados obtenidos con la aplicación del PIO.

La evaluación de resultados trata de verificar si se han alcanzado o no los objetivos previstos en el PIO.

De forma complementaria de las evaluaciones periódicas que se realicen de la implementación y los resultados obtenidos por el Plan por parte del personal que integra la Comisión de Seguimiento del PIO (evaluación interna), está prevista la evaluación externa del PIO al concluir su período de vigencia por parte una entidad o empresa especializada en la materia (evaluación externa).



## 6.3. Indicadores propuestos para la evaluación del PIO

### 6.3.1. Indicadores de evaluación de proceso

#### 1) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°1

- Número de temarios de pruebas selectivas que incluyen materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, la violencia de género, el uso no sexista del lenguaje y el acoso sexual o por razón de sexo.
- Número de tribunales y comisiones de valoración para el acceso al empleo con presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Número de pruebas y de bases reguladoras de procesos selectivos revisadas para verificar que incluyen la perspectiva de género.
- Número de pruebas de acceso a profesiones/puestos de trabajo donde están infrarepresentadas las mujeres en cuyo diseño participa el Servicio de Igualdad.
- Existencia de un sistema de registro que monitorice la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal
- Disponibilidad de un procedimiento estándar de selección de personal con perspectiva de género.
- Número de pruebas y baremos reguladoras de los procesos de selección de personal revisados para verificar que incorporan la perspectiva de género.
- Número de ofertas de empleo y procesos selectivos que incluyen el compromiso municipal garantizando la igualdad de oportunidades y de trato.
- Disponibilidad de un manual de acogida para el personal de nuevo ingreso con un apartado sobre igualdad de oportunidades.
- Disponibilidad de un sistema de registro que monitorice la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal.
- Disponibilidad de una base de datos del personal municipal que permita conocer su distribución por sexos según servicios, tipo de contrato, jornada laboral y grupo profesional.
- Número de bases reguladoras de procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal y/o de promoción interna que valoran la formación recibida y/o impartida en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, nuevas masculinidades y/o violencia de género.
- Número de convocatorias de plazas de categorías o sectores masculinizados que incluyen referencias directas a las posibilidades de acceso a las mismas por parte de las mujeres.
- Número de procesos de consolidación del empleo temporal y de promoción interna que, en la fase de concurso, computan los períodos de permisos de conciliación disfrutados.
- Número de procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal realizados.
- Número de mujeres víctimas de violencia de género que acceden a los planes municipales de empleo.
- Número de campañas y/o de acciones de sensibilización realizadas para visibilizar a las mujeres trabajando en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.



## 2) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°2

- Número de puestos de trabajo cuya denominación ha sido modificada para adaptarla al lenguaje inclusivo e igualitario.
- Número de complementos específicos revisados que incluyen la perspectiva de género.
- Disponibilidad de informes anuales con la distribución por sexo de todas las categorías profesionales.

## 3) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°3

- Número de puestos de responsabilidad cubiertos mediante el sistema de promoción interna.
- Disponibilidad de un protocolo que garantice que los procesos de promoción del personal municipal se rijan por criterios de valoración objetivos.
- Número de personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones internas que recibieron formación específica en género e igualdad.
- Disponibilidad de estadísticas anuales desagregadas por sexo con los resultados de los procesos de promoción interna.
- Número de procesos de promoción interna que ponderan la formación recibida sobre igualdad de oportunidades.
- Número de acciones formativas sobre liderazgo y empoderamiento de mujeres realizadas en el marco del Plan de Formación Municipal.
- Número de empleadas y de empleados municipales que han recibido premios o distinciones por su desempeño profesional.

## 4) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°4

- Número de acciones de sensibilización realizadas para promover la igualdad de oportunidades y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Número de acciones de sensibilización del personal municipal sobre los beneficios obtenidos por hombres y mujeres con las políticas de igualdad de oportunidades.
- Disponibilidad de un decálogo de buenas prácticas en igualdad.
- Disponibilidad de un estudio sobre las necesidades formativas en materia de igualdad de oportunidades.
- Disponibilidad de un sistema de recogida de datos que monitorice el nivel de formación de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.
- Número de cursos de formación básica en materia de igualdad, lenguaje inclusivo, conciliación, corresponsabilidad y violencia y acoso sexual incluidos en el Plan de Formación Municipal.
- Número de acciones de formación especializada en materia de políticas de igualdad, diseño y evaluación de planes de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo realizadas con las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el personal de la Concejalía de Personal y Empleo Público.
- Número de acciones de formación básica sobre igualdad de oportunidades y género ofertadas al personal de nueva incorporación a la plantilla municipal.
- Número de cursos en materia de igualdad de oportunidades y de trato en formato online o mixto incluidos en el Plan de Formación Municipal.



- Número de acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación y prevención en violencia machista, dirigidas específicamente a las personas que integran las distintas Comisiones de Igualdad.
- Disponibilidad de informes anuales con datos desagregados por sexos sobre la participación del personal municipal en actividades de formación interna.

### 5) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°5

- Disponibilidad de una guía con las medidas vigentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte del personal municipal.
- Disponibilidad de un protocolo común para todos los servicios municipales regulando los procedimientos de solicitud y concesión de los derechos y prestaciones de apoyo a la conciliación.
- Disponibilidad de un registro centralizado de los derechos y medidas de apoyo a la conciliación de los que disfrutaban las empleadas y empleados municipales.
- Disponibilidad de un estudio de necesidades del personal municipal en materia de conciliación.
- Disponibilidad de un estudio de viabilidad de la implantación del teletrabajo.
- Disponibilidad de un Reglamento Regulador del Teletrabajo.
- Número de permisos retribuidos concedidos para el acompañamiento a la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Número de acciones de sensibilización realizadas entre la plantilla municipal para fomentar la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares.
- Número de trabajadoras con hijas/os menores que, tras finalizar su permiso de maternidad y de lactancia, acceden al teletrabajo.
- Número de contratos de personal eventual realizados para suplencias del personal municipal que hace uso de las medidas de conciliación.

### 6) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°6

- Disponibilidad de un estudio que analice las retribuciones por sexos, que tenga en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal municipal.
- Disponibilidad de una valoración analítica desde la perspectiva de género de todos los grupos profesionales de la plantilla.
- Disponibilidad de criterios transparentes y objetivos en la asignación de complementos y pluses salariales y beneficios sociales.
- Disponibilidad de un registro retributivo de toda la plantilla que aporte información actualizada sobre los valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales desagregados por sexos, en los diferentes grupos y categorías profesionales.
- Disponibilidad de una auditoría retributiva.
- Disponibilidad de un informe anual con el impacto de género en las categorías retributivas, con datos desagregados por sexos.



## 7) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°7

- Disponibilidad de una guía con los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Disponibilidad de protocolo de apoyo a las trabajadoras municipales víctimas de violencia de género.
- Número de intervenciones de asesoramiento y apoyo psicológico, social o médico realizadas con empleadas municipales víctimas de violencia de género.
- Licencias retribuidas concedidas a las empleadas municipales víctimas de violencia de género para realizar gestiones administrativas, judiciales o médicas.
- Número de empleadas municipales víctimas de violencia de género que han podido adaptar de su jornada, cambiar de turno y flexibilizar su horario de trabajo a las para hacer efectiva su protección.
- Número de permisos retribuidos concedidos a las empleadas municipales víctimas de violencia de género por traslado de domicilio.
- Número de empleadas municipales víctimas de violencia de género beneficiarias de ayudas económicas extraordinarias para favorecer el cambio de domicilio.

## 8) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°8

- Disponibilidad de una guía para la detección y el manejo de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Disponibilidad de un Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Disponibilidad de un código de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Constitución del Comité Técnico Anti-Acoso.
- Número de acciones de formación especializada sobre prevención de la violencia machista, el acoso sexual y por razón de sexo y trato discriminatorio destinadas a las personas que integran el Comité Técnico y la Comisión de Igualdad.
- Número de acciones de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo destinadas a las delegadas y delegados de prevención y a las personas que integren la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Número de jefaturas y personas responsables de la coordinación o dirección equipos formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Número de acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales que incluyen módulos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Número de acciones de sensibilización dirigidas al personal municipal en materia de acoso sexual o por razón de sexo realizadas.
- Número de víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que han recibido asesoramiento y apoyo profesional psicológico, social o médico.
- Disponibilidad de informes anuales con datos por sexos sobre denuncias, expedientes y resoluciones adoptadas por acoso sexual o por razón de sexo.

## 9) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°9

- Disponibilidad de una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Disponibilidad de un estudio de los riesgos laborales asociados a factores biológicos, características personales y al estado biológico de mujeres y hombres.



- Disponibilidad de un estudio anual de las bajas laborales por enfermedad según sexo.
- Disponibilidad de informes anuales sobre siniestralidad entre la plantilla municipal según sexo.
- Disponibilidad de una guía de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Número de acciones de prevención de riesgos laborales, específicas para las trabajadoras y los trabajadores municipales, realizadas.
- Número de profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que han recibido formación en materia de salud y género.
- Número de delegadas y delegados de prevención de Riesgos Laborales que han recibido formación sobre género y salud.
- Disponibilidad de un protocolo actualizado sobre condiciones de trabajo de la mujer embarazada.
- Disponibilidad de un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos laborales en el embarazo y la lactancia por departamentos.
- Disponibilidad de una guía de prevención de riesgos laborales en el embarazo.
- Número de espacios disponibles de lactancia y descanso para empleadas municipales embarazadas.
- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### 10) Vinculados a las medidas asociadas al Objetivo general N°10

- Número de impresos y formularios a disposición de la plantilla municipal y de la ciudadanía que incorporan la variable sexo.
- Número de documentos administrativos utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía revisados para asegurar el uso de un lenguaje no sexista.
- Número de comunicaciones municipales externas que han sido revisadas para evitar el uso de contenidos, imágenes o estereotipos sexistas.
- Disponibilidad de un informe de resultados de la revisión del lenguaje utilizado en la documentación administrativa del Ayuntamiento.
- Número de memorias, estadísticas, encuestas, estudios e informes elaborados por las distintas áreas y servicios municipales que incorporan la variable sexo.
- Disponibilidad en el Portal Corporativo Municipal de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje.
- Número de acciones formativas en materia de comunicación, publicidad y lenguaje no sexista ofertadas al personal municipal.
- Número de personas con responsabilidades en la comunicación municipal interna o externa formadas en el uso de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- Número de actividades realizadas para la Difusión del I Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal Municipal.
- Disponibilidad de un apartado sobre políticas de Igualdad en la Intranet municipal.



### 6.3.2. Indicadores de evaluación de resultados

#### 1) Para la evaluación de los objetivos del Área de selección, contratación y acceso

- Porcentaje de mujeres y hombres presentes en los distintos servicios municipales.
- Número de convocatorias de empleo público y pruebas selectivas realizadas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant que incorporan la perspectiva de género.
- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en las convocatorias de empleo promovidas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.
- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de trabajo y ámbitos donde exista infrarrepresentación de alguno de los dos sexos.
- Porcentaje de trabajadoras municipales con una relación laboral o funcionarial estable (contrato laboral indefinido o funcionarias de carrera).

#### 2) Para la evaluación de los objetivos del Área de clasificación profesional

- Porcentaje de mujeres y hombres presentes en las diferentes categorías y grupos profesionales.
- Criterios aplicados en los sistemas de clasificación profesional.
- Criterios utilizados para la definición de los grupos y niveles profesionales.

#### 3) Para la evaluación de los objetivos del Área de promoción profesional

- Porcentaje de procesos de promoción profesional que aplican procedimientos basados en criterios objetivos y transparentes.
- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en los procesos de promoción del personal municipal promovidos por el Ayuntamiento.
- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, de coordinación y/o jefaturas.

#### 4) Para la evaluación de los objetivos del Área de formación y sensibilización

- Número de acciones de sensibilización realizadas en materia de igualdad de oportunidades para el personal municipal y población beneficiaria de las mismas.
- Número de acciones de formación realizadas en materia de igualdad de oportunidades y de trato para el personal municipal y de empleadas y empleados municipales participantes en las mismas.
- Número de acciones formativas incluidas en el Plan Municipal de Formación que incorporan la perspectiva de género.
- Porcentaje de mujeres y hombres participantes en las acciones de formación interna promovidas y/o financiadas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.



- Número de cursos y otras acciones de formación online ofertadas en el marco del Plan Municipal de Formación.

- Número de empleadas y empleados municipales con dificultades para conciliar que participan en actividades de formación en formato online.

#### **5) Para la evaluación de los objetivos del Área de ejercicio de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.**

- Número de medidas adoptadas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant para facilitar conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla municipal.

- Número de empleadas y empleados municipales que se benefician de las diferentes medidas existentes para facilitar la conciliación.

- Número y tipo de medidas adoptadas a nivel municipal para evitar que el personal beneficiario de derechos o medidas de apoyo a la conciliación vea frenada su carrera profesional y/o sus posibilidades de promoción.

- Número de empleadas y empleados municipales que teletrabajan.

- Número de medidas complementarias adoptadas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant para reforzar la flexibilidad horaria.

#### **6) Para la evaluación de los objetivos del Área de retribuciones.**

- Brecha salarial existente entre las mujeres y los hombres de la plantilla municipal.

- Importe medio de las retribuciones de mujeres y hombres en los diferentes servicios y categorías profesionales.

- Número de medidas adoptadas por el Ayuntamiento para establecer criterios transparentes y objetivos en la asignación de complementos salariales.

#### **7) Para la evaluación de los objetivos del Área de violencia de género.**

- Número de medidas adoptadas para la asegurar la protección de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, complementarias a las establecidas en la legislación vigente.

- Número de empleadas municipales víctimas de violencia de género beneficiarias de las medidas de protección establecidas a nivel municipal.

#### **8) Para la evaluación de los objetivos del Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- Número de acciones de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo realizadas entre la plantilla municipal y población beneficiaria de las mismas.

- Número de acciones de formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo realizadas y población beneficiaria de las mismas.



- Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo registrados entre la plantilla municipal.
- Número de empleadas y empleados municipales que se han beneficiado de la puesta en marcha del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como de las medidas adoptadas para garantizar su seguridad laboral.

**9) Para la evaluación de los objetivos del Área de salud laboral y prevención de riesgos laborales.**

- Disponibilidad de un estudio de las necesidades que mujeres y hombres presentan en materia de salud laboral y los condicionantes de género.
- Disponibilidad de un estudio del impacto diferencial que la actividad laboral tiene en la salud de mujeres y hombres.
- Número de actuaciones específicas para mujeres y para hombres desarrolladas para la prevención de riesgos laborales.

**10) Para la evaluación de los objetivos del Área de comunicación institucional.**

- Número de acciones de información sensibilización en favor de la igualdad de oportunidades y de trato impulsadas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant entre las empleadas y los empleados municipales.
- Número de comunicaciones internas municipales que promueven una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.
- Número de comunicaciones externas del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant que promueven una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.

## **7. PERÍODO DE VIGENCIA DEL PLAN**

El período de vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades para el Personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant será de cuatro años, improrrogables, computados desde el momento de su aprobación por parte de la Comisión Negociadora del mismo.





## ANEXO I

# Estudio de la situación de la plantilla municipal y diagnóstico de necesidades en materia de igualdad de oportunidades

**AYUNTAMIENTO DE SANT JOAN D'ALACANT**  
**CONCEJALÍA DE IGUALDAD**  
Consultoría, Estudios y Gestión de Proyectos S.L.

**AUTORÍA DEL INFORME:**

Ángela Crespo Herrador

Lorenzo Sánchez Pardo



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. METODOLOGÍA UTILIZADA</b>	<b>6</b>
<b>3. ESTUDIO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>9</b>
3.1. Características sociodemográficas de la plantilla	9
3.2. Distribución de la plantilla por áreas municipales	12
3.3. Relación laboral de la plantilla con el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant	14
3.4. Clasificación profesional de la plantilla	16
3.5. Presencia de hombres y mujeres en puestos directivos y de representación sindical	19
3.6. Condiciones de trabajo	20
3.7. Procesos de selección/contratación de personal y de promoción y/o consolidación del empleo temporal	24
3.8. Participación en actividades de formación	25
3.9. Personal con responsabilidades familiares	27
3.10. Utilización de medidas de apoyo a la conciliación	28
3.11. Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	30
3.12. Usos del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa municipal	33
<b>4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN LA PLANTILLA MUNICIPAL</b>	<b>38</b>
<b>5. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>43</b>





# 1 INTRODUCCIÓN

La Ley 9/2003 de la Comunidad Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres insta a las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público a elaborar planes de igualdad en los que definir las estrategias y medidas para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 20).

Los planes de igualdad de empresa están regulados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en el 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.

En su Capítulo III, la Ley Orgánica 3/2007 establece distintas disposiciones regulatorias de los planes de igualdad de las empresas, entre las que se incluyen:

- La obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar 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 en la forma que se determine en la legislación laboral (art. 45.1). En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, dichas medidas deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (art. 45.2), en cumplimiento del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- La necesidad de disponer de un diagnóstico de la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre las empleadas y empleados de la empresa (art. 46.2).
- La obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para canalizar las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto del mismo (art. 48).



Por su parte, el 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, desarrolla los mecanismos y procedimientos a seguir para la elaboración del diagnóstico de situación y de los planes de igualdad de las empresas, estableciendo el ámbito de aplicación de los planes de igualdad, los procedimientos de negociación de los mismos, el contenido de los planes de igualdad, los procedimientos para su registro y los mecanismos para la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de los planes de igualdad.

En su artículo 7, el Real Decreto 901/2020, señala el diagnóstico de situación como la primera fase de la elaboración del plan de igualdad, teniendo por finalidad la identificación y estimación, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se establece que el diagnóstico de situación deberá hacer referencia, al menos, a las siguientes materias:

- a) Procesos de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Otras normas legales, como Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyen distintas medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, estableciendo instrumentos para mejorar la transparencia retributiva e identificar y corregir la discriminación en este ámbito, tales como la existencia de un registro retributivo y de una auditoría retributiva. Esta norma legal resulta de aplicación al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.



Los planes de igualdad de aplicación a las empleadas y empleados públicos están regulados en los artículos 51 y 64 de la Ley Orgánica 3/2007 y en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El Título V de la Ley Orgánica 3/2007 (El principio de igualdad en el empleo público) establece en su artículo 51 los criterios de actuación de las administraciones públicas que, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- h) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- i) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- j) Fomentar la formación en igualdad.
- k) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- l) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- m) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- n) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

El artículo 64 de dicha Ley establece que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma.

Por su parte, la disposición adicional séptima (Planes de igualdad) 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, dispone que las Administraciones Públicas:



- Están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad 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.



## 2 METODOLOGÍA UTILIZADA

Para dar cumplimiento a la obligación legal de contar con un plan de igualdad de empresa, la Concejalía de Igualdad, en estrecha colaboración con la Concejalía de Personal y Empleo Público, puso en marcha un proceso que deberá culminar con la aprobación del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant. Antes de proceder al diseño de los contenidos del Plan de Igualdad se estimó necesaria la realización de una evaluación de las necesidades y de un diagnóstico de la situación en materia de igualdad de las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, puesto que dicho plan no es más que una respuesta organizada con la que se pretenden superar las posibles situaciones de desigualdad o discriminatorias que el género introduce en la situación laboral de las personas que integran la plantilla municipal y en su carrera profesional.

Para la elaboración del estudio de necesidades y la formulación del diagnóstico de situación en materia de igualdad, la Concejalía de Igualdad acordó solicitar la colaboración de una empresa especializada.

La metodología utilizada para la elaboración del estudio de necesidades y la formulación del diagnóstico de situación en materia de igualdad ha sido la siguiente:

### 1) Estudio de la plantilla municipal con perspectiva de género

El estudio de la situación de la plantilla desde la perspectiva de género se dirige a identificar y dimensionar las diferencias de género en diferentes aspectos de la actividad laboral, tales como el tipo de relación laboral que las empleadas y empleados municipales mantienen con el Ayuntamiento, sus condiciones de trabajo, situación retributiva, cualificación profesional, presencia en puestos directivos, participación en procesos de formación y de promoción, las necesidades y/o dificultades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la exposición a episodios de acoso sexual y/o por razón de sexo. También se realizó un análisis de los usos del lenguaje y la imagen en el ámbito de la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Sant Joan y del discurso que mantiene la administración local con la ciudadanía.



Para completar dicho estudio se procedió inicialmente a la identificación de las variables, procesos y situaciones en las que tradicionalmente se registran diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que ilustran las desigualdades de oportunidades entre las empleadas y los empleados públicos. Entre las variables seleccionadas se incluyeron:



- 1) Distribución de la plantilla por concejalías y áreas según sexo.
- 2) Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad.
- 3) Distribución de la plantilla según nivel educativo y sexo.
- 4) Distribución de la plantilla por grupos y categorías en función del sexo.
- 5) Distribución de la plantilla por niveles según sexo.
- 6) La presencia en puestos directivos según sexo.
- 7) Distribución de la plantilla según tipo de relación laboral y sexo.
- 8) Distribución de la plantilla según tipo de jornada laboral y sexo.
- 9) Retribuciones del personal que integra la plantilla municipal según sexo.
- 10) Participación en procesos de selección/contratación según sexo.
- 11) Participación en procesos de promoción interna según sexo.
- 12) Participación en procesos de consolidación y/o estabilización de empleo temporal según sexo.
- 13) Participación en actividades formativas (internas y externas), según sexo.
- 14) Responsabilidades familiares (menores, ascendientes o personas con discapacidad a cargo) según sexo.
- 15) Utilización de medidas de apoyo a la conciliación.
- 16) Situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo detectadas.

Una vez seleccionadas las variables consideradas de interés para el estudio de la plantilla municipal con perspectiva de género se procedió a solicitar al Departamento de Personal información actualizada sobre las mismas. En base a la información aportada por el Departamento de Personal se procedió a elaborar un borrador con la situación de la plantilla municipal desde la perspectiva de género y un diagnóstico de la misma en materia de igualdad, que fue remitido a los departamentos de Igualdad y de Personal para su revisión. En base a las aportaciones realizadas por dichos departamentos se elaboró el presente informe, que será aportado a las personas que formen parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para que puedan tomar decisiones informadas respecto a las estrategias y acciones a incluir en el mismo.

## **2) Diagnóstico de situación en materia de igualdad**

Disponer de un diagnóstico de situación en materia de igualdad de la plantilla municipal ayuda a comprender qué está pasando y por qué está pasando, permitiendo identificar las diferencias, obstáculos y desigualdades existentes en este ámbito, a la vez que se identifican las oportunidades de mejora.

Para la elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad se procedió a formular un juicio interpretativo de los datos recopilados durante la



fase de estudio de la plantilla (evaluación de necesidades), señalando las asociaciones existentes entre distintas variables, a la vez que se jerarquizan las diferencias y/o desigualdades que el sexo introduce en la situación laboral de las empleadas y los empleados municipales y se identificaron distintos ámbitos donde deberían introducirse mejoras.



La mera identificación de las posibles desigualdades en la situación laboral de las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant no permite sin más el diseño del plan de igualdad. Antes de proceder a la elaboración del plan es preciso que la información recopilada respecto a las diferencias entre sexos observadas al analizar la situación de la plantilla sea examinada de modo exhaustivo, ordenando los datos recopilados para poder explicar cómo interaccionan entre sí las distintas variables y los procesos objeto de estudio. Las conclusiones que se exponen al final de esta radiografía realizada de la plantilla municipal en materia de perspectiva de género, facilitarán las acciones a realizar dentro del plan de igualdad interno.



# 3 ESTUDIO DE LA PLANTILLA MUNICIPAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

## 3.1. Características sociodemográficas de la plantilla

La plantilla municipal está integrada por un total de 217 personas, 116 hombres (el 53,5%) y 101 mujeres (46,5%), mostrando globalmente una composición equilibrada entre sexos. Esta situación es coherente con la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral que se viene produciendo en las últimas décadas y, en particular, en la función pública. La creciente presencia femenina en todas las Administraciones Públicas del país responde, fundamentalmente, a las mejores condiciones laborales que ofrece la Administración y a las mayores posibilidades para conciliar la vida laboral y familiar. Una dinámica que además se ve favorecida por la elevada cualificación académica y profesional con que cuentan las mujeres, en especial las más jóvenes.

La distribución de la plantilla por grupos de edad muestra su relativo envejecimiento, con un 68,6% de sus efectivos con 45 o más años (Tabla 1), un proceso que es más intenso en el caso de los hombres (73,0%) que entre las mujeres (63,5%).

**Tabla 1.** Distribución de la plantilla por sexo y grupos de edad (\*). (Porcentajes verticales).

Grupo de edad	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
De 25 a 34 años	13	(6,3)	4	(3,6)	9	(9,4)
De 35 a 44 años	52	(25,1)	26	(23,4)	26	(27,1)
De 45 a 54 años	82	(39,6)	42	(37,9)	40	(41,6)
55 a más años	60	(29,0)	39	(35,1)	21	(21,9)
<b>Total (*)</b>	<b>207</b>		<b>111</b>		<b>96</b>	

(\*) No se incluyen los datos de diez personas (5 hombres y 5 mujeres) que trabajan en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant como personal laboral temporal, eventual y en comisión de servicios.

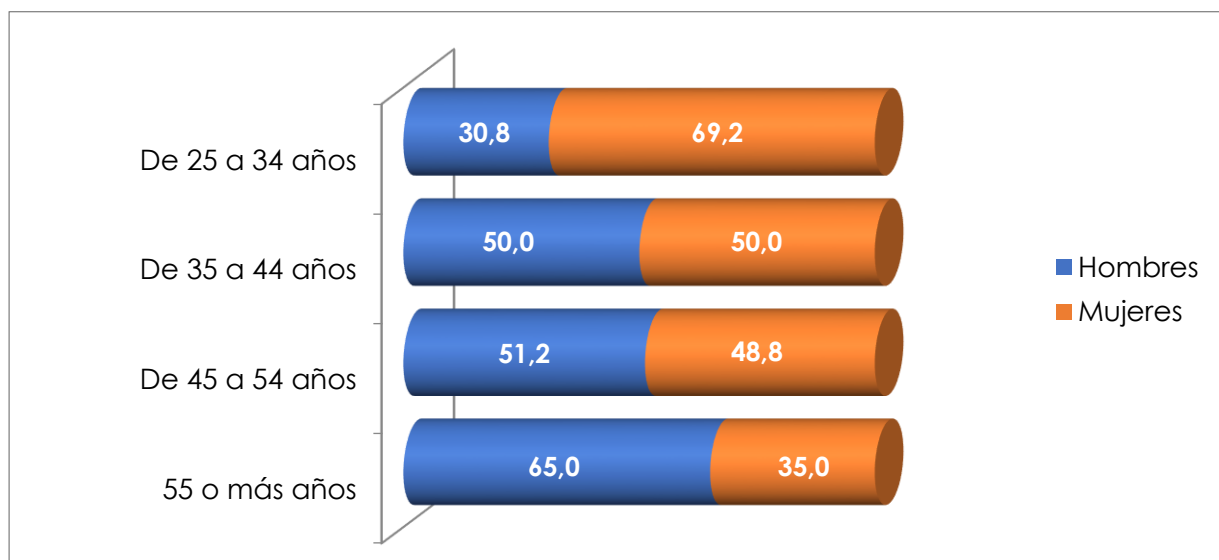
Si se analiza la presencia de mujeres y hombres en cada uno de los grupos de edades se observan algunas diferencias significativas, entre ellas la importante presencia femenina en el grupo de 25 a 34 años (el personal de más reciente incorporación a la plantilla), donde el porcentaje de mujeres es más del doble



que el de hombres. Por su parte, en los grupos de edad de 45-54 años y de 55 y más años resulta mayoritaria la presencia de varones (Figura 1).

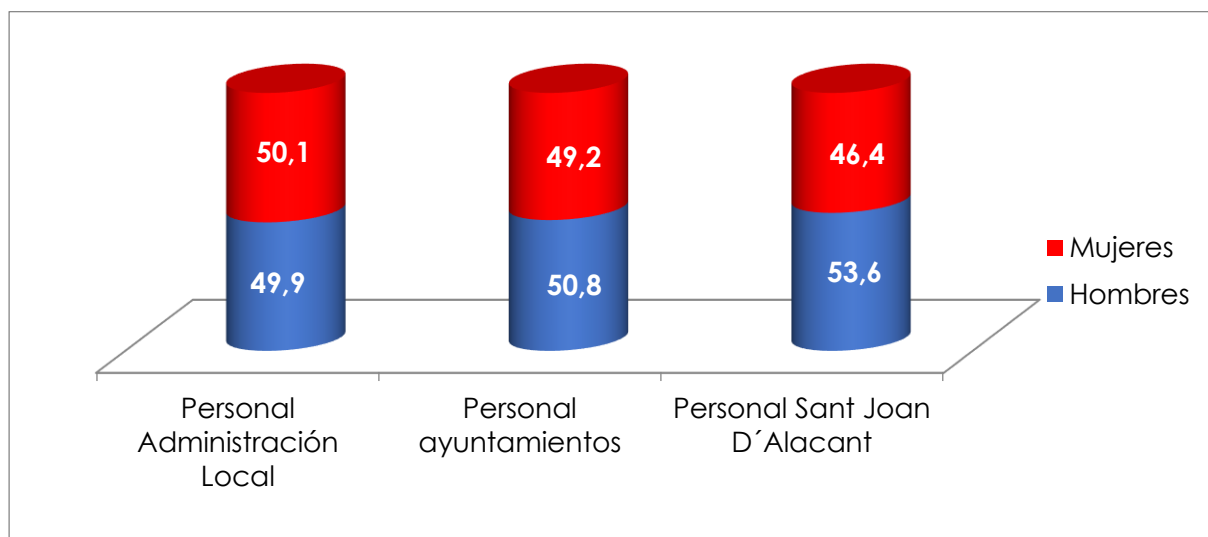


**Figura 1.** Presencia de hombres y mujeres en los distintos grupos de edad, según sexo. (% horizontales).



El porcentaje de mujeres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento de Sant Joan se sitúa ligeramente por debajo del registrado en el conjunto de la Administración Local y de los ayuntamientos españoles (Figura 2).

**Figura 2.** Personal al servicio de la Administración Local y los ayuntamientos en España y del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant (%).



FUENTE: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Julio 2020. M<sup>o</sup> de Política Territorial y Función Pública.

Las mujeres que forman parte de la plantilla municipal cuentan con un mayor nivel educativo que sus homólogos varones. Entre las empleadas municipales el 40,6% dispone de estudios universitarios, el 3,1% de formación Profesional de



Grado Superior y el 31,3% de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, porcentajes que, el caso de los varones, se sitúan en el 22,5%, el 1,8% y el 28,8%, respectivamente (Tabla 2).

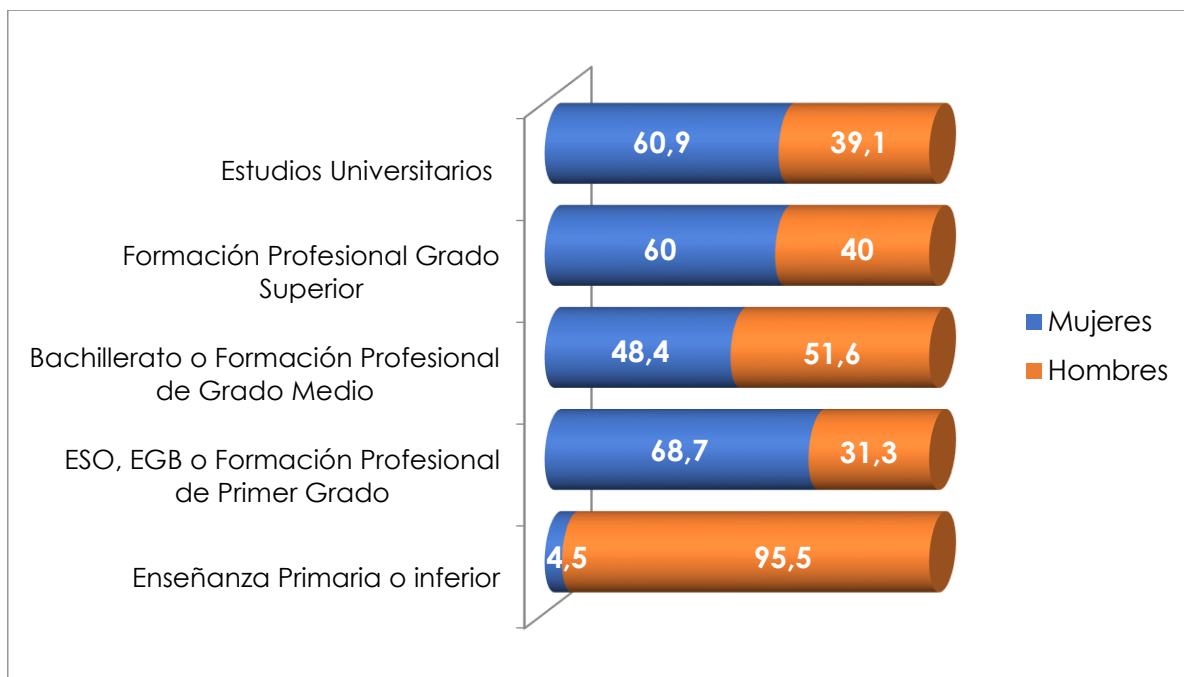
**Tabla 2.** Distribución de la plantilla por sexo y nivel educativo. (% verticales).

	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estudios Universitarios Superiores	36	(17,4)	16	(14,4)	20	(20,8)
Estudios Universitarios Grado Medio	28	(13,5)	9	(8,1)	19	(19,8)
Formación Profesional Grado Superior	5	(2,4)	2	(1,8)	3	(3,1)
Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio	62	(30,0)	32	(28,8)	30	(31,3)
ESO, EGB o Formación Profesional de Primer Grado	32	(15,4)	10	(9,0)	22	(22,9)
Enseñanza Primaria o inferior	44	(21,3)	42	(37,9)	2	(2,1)
<b>Total</b>	<b>207</b>		<b>111</b>		<b>96</b>	

Destaca la mayor presencia femenina entre el personal municipal que dispone de estudios universitarios (Figura 3). Entre las personas que integran la plantilla con estudios universitarios, tanto superiores como de grado medio, el 60,9% son mujeres. Por el contrario, entre el personal con un nivel formativo más bajo (quienes solo disponen de estudios primarios o inferiores), es abrumadora la presencia de varones (el 95,5% de las personas que integran la plantilla que tienen formación a nivel de Enseñanza Primaria o inferior son hombres).

**Figura 3.** Nivel académico de la plantilla municipal, según sexo (% horizontales).





### 3.2. Distribución de la plantilla por áreas municipales

Aunque la plantilla está globalmente equilibrada entre sexos, al analizar la presencia de hombres y mujeres en las diferentes áreas municipales se observan algunas formas de segregación horizontal (cuando la fuerza laboral de un sector o área se compone principalmente de un género en particular), siendo proporcionalmente superior la presencia de mujeres en las áreas relacionadas con las "tareas de cuidados" (educación y servicios sociales). Por su parte, la presencia de hombres es claramente superior en las áreas de seguridad ciudadana, urbanismo, mantenimiento y obras, cementerios o deportes (Tabla 3). Resulta llamativo el hecho de que las mujeres monopolicen el empleo en las áreas relacionadas con la promoción de la actividad económica y el comercio, en las que tradicionalmente estuvieron infrarrepresentadas.

**Tabla 3.** Distribución de la plantilla según áreas municipales y sexo.

ÁREAS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Alcaldía	7	4	3
Secretaría	4	2	2
Hacienda	5	2	3
Contratación	3	--	3
Rentas y Tesorería	6	2	4
Personal y Empleo Público	4	2	2
Modernización	2	1	1
Cultura	7	3	4
Educación	18	4	14
Servicios Sociales	14	4	10
Patrimonio	3	--	3
Desarrollo Local, Económico y Empresarial	3	--	3
Comercio	3	--	3
Ferias y Comercio Ambulante	3	--	3
Tercera Edad	1	--	1
Igualdad	1	--	1
Juventud	2	--	2
Estadística	2	--	2
Turismo	1	--	1
Participación Ciudadana	1	--	1
Asociaciones	1	--	1
Seguridad Ciudadana, Emergencias y Protección Civil	42	36	6
Urbanismo	17	8	9
Mantenimiento y Obras	16	16	--

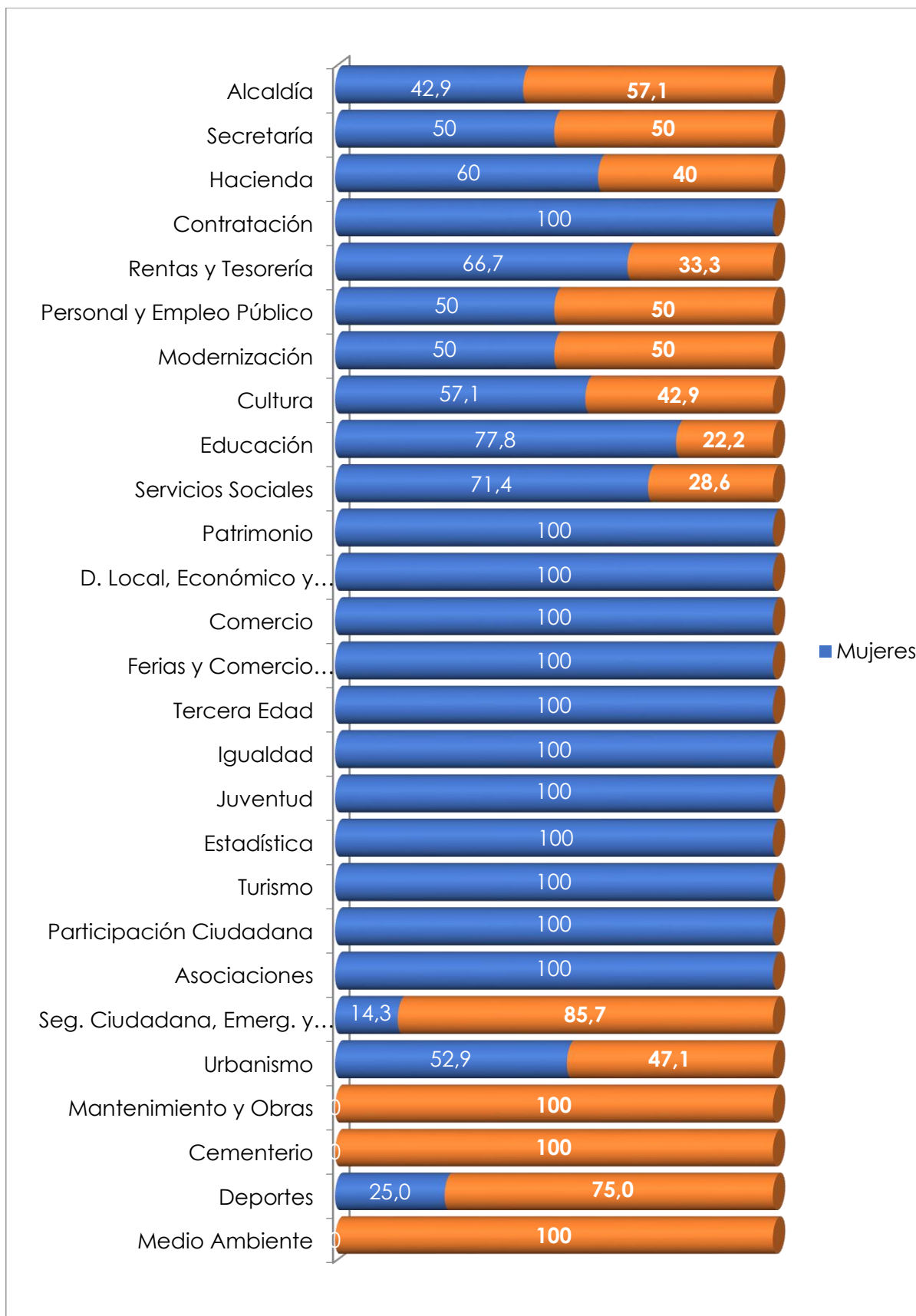


Cementerio	3	3	--
Deportes	8	6	2
Medio Ambiente	1	1	--
	178	94	84

No se observa segregación horizontal en las áreas vinculadas a la gestión económica-administrativa o de acción transversal, como Alcaldía, Secretaría, Hacienda o Personal y Empleo Público, áreas claves en la gestión municipal (Figura 4).

**Figura 4.** Presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas y servicios municipales.  
(% horizontales)





### 3.3. Relación laboral de la plantilla con el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant



De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 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, los empleados públicos se clasifican en:

- a) Personal funcionario de carrera.
- b) Personal funcionario interino.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

Una amplísima mayoría de los 217 trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla municipal (el 95,4%) mantiene una relación de tipo funcional con el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, estando conformada el resto de la plantilla por personal laboral (0,9%), personal eventual o de libre designación (3,2%) y por personal en comisión de servicios (Tabla 4).

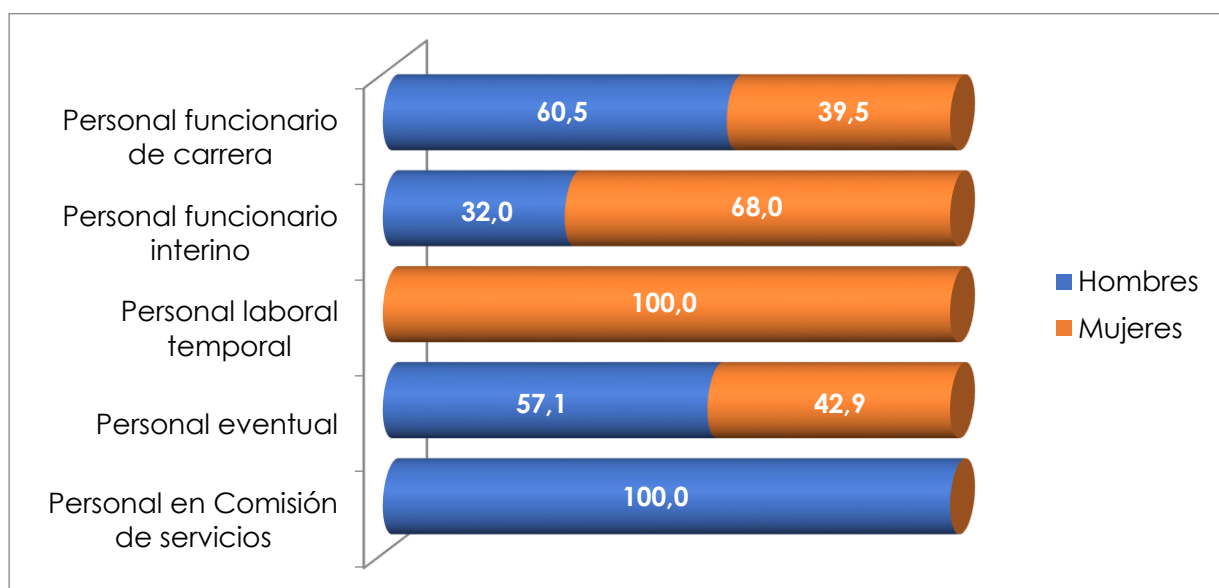
**Tabla 4.** Distribución de la plantilla según el tipo de relación laboral y sexo (% verticales).

Tipo de relación laboral	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Funcionarias/os de carrera	157	(72,4)	95	(81,9)	62	(61,4)
Funcionarias/os interinas/os	50	(23,0)	16	(13,8)	34	(33,6)
Personal laboral fijo	0	(0)	0	(0)	0	(0)
Personal laboral temporal	2	(0,9)	0	(0)	2	(2,0)
Personal eventual (libre designación)	7	(3,2)	4	(3,4)	3	(3,0)
Comisión de servicios	1	(0,5)	1	(0,9)	0	(0)
<b>Total</b>	<b>217</b>		<b>116</b>		<b>101</b>	

Si bien la relación funcional es la predominante, tanto en el caso de los hombres (95,7%) como en el de las mujeres (95,0%), existen diferencias significativas en la naturaleza de dicha relación en función del sexo. Entre el funcionariado de carrera la presencia de mujeres es del 39,5%, porcentaje que se eleva al 68,0% entre el funcionariado interino. Por su parte las dos personas que mantienen una relación laboral (temporal) con el ayuntamiento son mujeres (Figura 5).

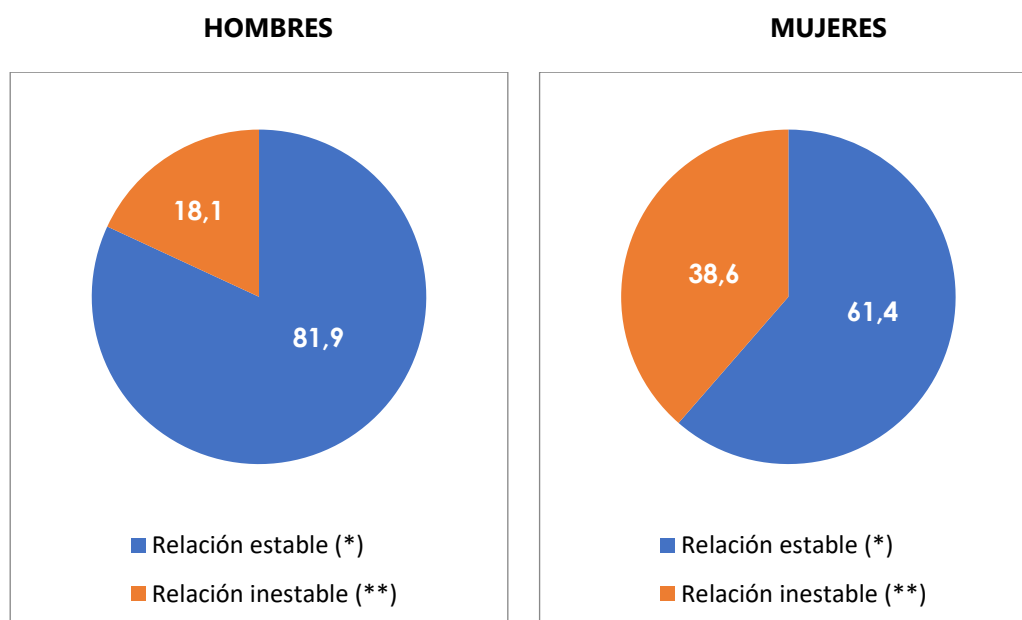


**Figura 5.** Tipo de relación laboral según sexo (% horizontales).



Estos datos muestran que la inestabilidad laboral afecta de forma mucho más intensa a las mujeres que a los hombres que conforman la plantilla municipal. De hecho, el porcentaje de mujeres que mantiene una relación laboral no estable con el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant es del 38,6%, más del doble que en el caso de los hombres (Figura 6).

**Figura 6.** Grado de estabilidad en la relación laboral según sexo (%).



(\*) Incluye al funcionariado de carrera.

(\*\*) Incluye funcionariado interino, personal laboral temporal, eventual y en comisión de servicios.





### 3.4. Clasificación profesional de la plantilla

La distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales pone de manifiesto la mayor presencia de mujeres en los grupos de mayor nivel o categoría profesional (Tabla 5), lo que implica un mayor grado de responsabilidad y en la toma de decisiones ejecutivas en materia de políticas públicas dentro del ayuntamiento por parte de las mismas.

Entre el personal funcionario destaca la sobrerrepresentación femenina en el grupo de mayor nivel (Grupo A), al que están adscritas el 41,2% de las funcionarias municipales, mientras que solo el 11,2% de funcionarios varones pertenecen a este grupo. Asimismo, se observa una clara sobrerrepresentación masculina en el grupo OAP, el de menor categoría profesional, al que pertenecen el 48,6% de hombres, frente al 5,9% de mujeres.

En el caso del personal laboral, en su mayoría integrado por mujeres, resulta evidente la sobrerrepresentación femenina en prácticamente todos los grupos profesionales, salvo en el Grupo V donde se registra una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

**Tabla 5.** Distribución de la plantilla según grupos profesionales y sexo (% verticales).

Grupos profesionales	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>192</b>		<b>107</b>		<b>85</b>	
<b>Grupo A</b>	<b>47</b>	<b>(22,7)</b>	<b>12</b>	<b>(10,8)</b>	<b>35</b>	<b>(36,5)</b>
Subgrupo A1	22	(10,6)	6	(5,4)	16	(16,7)
Subgrupo A2	25	(12,1)	6	(5,4)	19	(19,8)
<b>Grupo B</b>	<b>3</b>	<b>(1,4)</b>	<b>3</b>	<b>(2,7)</b>	<b>0</b>	<b>(0,0)</b>
<b>Grupo C</b>	<b>85</b>	<b>(41,1)</b>	<b>40</b>	<b>(36,0)</b>	<b>45</b>	<b>(46,9)</b>
Subgrupo C1	55	(26,6)	30	(27,0)	25	(26,0)
Subgrupo C2	30	(14,5)	10	(9,0)	20	(20,8)
<b>OAP (Otras Agrupaciones Profesionales) *</b>	<b>57</b>	<b>(27,5)</b>	<b>52</b>	<b>(46,9)</b>	<b>5</b>	<b>(5,2)</b>
<b>PERSONAL LABORAL</b>	<b>15</b>		<b>4</b>		<b>11</b>	
Grupo I	1	(0,5)	0	(0,0)	1	(1,0)
Grupo II	6	(2,9)	2	(1,8)	4	(4,2)
Grupo III	5	(2,4)	1	(0,9)	4	(4,2)
Grupo IV	1	(0,5)	0	(0,0)	1	(1,0)
Grupo V	2	(1,0)	1	(0,9)	1	(1,0)
<b>Total</b>	<b>207</b>		<b>111</b>		<b>96</b>	

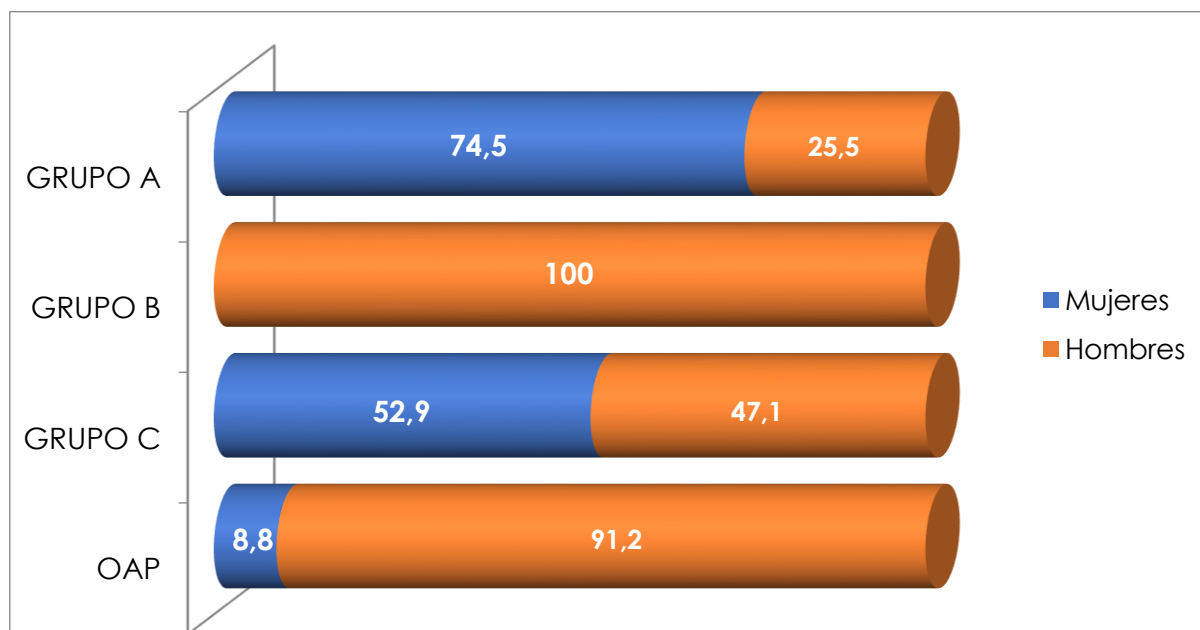
\* Personal encuadrado en el antiguo grupo E



Al analizar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales se hacen más evidentes las diferencias entre sexos. Entre el personal funcionario perteneciente al Grupo A el 74,5% son mujeres, frente al 25,5% de hombres. Por su parte, el 91,2% del funcionariado perteneciente al Grupo OAP son varones (Figura 7).



**Figura 7.** Grupos profesionales de adscripción del personal funcionario, según sexo. (% horizontales).



El análisis del grado personal del funcionariado adscrito al Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant (Tabla 6) muestra una mayor la presencia femenina entre los puestos de mayor nivel (grado del 16 al 30).

Mientras que el 19,5% de mujeres ocupan puestos con niveles del 26 al 30, solo el 6,2% de hombres cuentan con este grado personal, siendo también superior la presencia femenina en los puestos con grados intermedios (del 20 al 24). Por su parte, la presencia de varones en los puestos con un menor grado profesional (del 14 al 19) es casi el doble (66,7%) que la observada entre las mujeres (33,3%).

**Tabla 6.** Distribución del personal funcionario por niveles (grado personal), según sexo (% verticales).

Nivel (Grado personal)	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
30	4	(2,2)	3	(3,1)	1	(1,2)
28	9	(5,0)	1	(1,0)	8	(9,8)
26	9	(5,0)	2	(2,1)	7	(8,5)
24	6	(3,4)	3	(3,1)	3	(3,7)
22	17	(9,5)	3	(3,1)	14	(17,1)
20	17	(9,5)	7	(7,2)	10	(12,2)
19	15	(8,4)	4	(4,1)	11	(13,4)
18	58	(32,4)	32	(33,0)	26	(31,7)
14	44	(24,6)	42	(43,3)	2	(2,4)



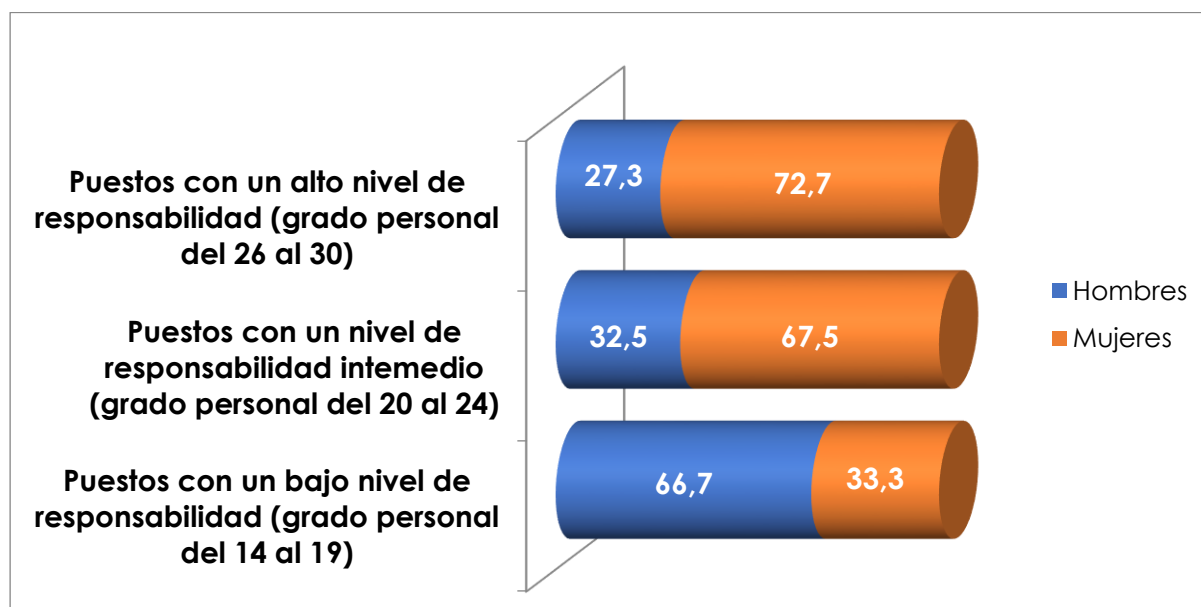
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>97</b>	<b>82</b>
--------------	------------	-----------	-----------



Para identificar las diferencias por sexo en el grado personal del funcionariado municipal se procedió a agrupar los distintos grados en tres categorías: a) puestos con un alto grado personal (del 26 al 30), b) puestos con un grado personal intermedio (del 20 al 24) y c) puestos con un bajo grado personal (del 14 al 19).

La presencia de mujeres y hombres en cada una de estas categorías confirma que a mayor grado personal mayor es la presencia femenina. Así, entre los puestos con un alto grado de responsabilidad (grado personal del 26 al 30) se observa la presencia de un 72,7% de mujeres, porcentaje que se sitúa en el 67,5% en el caso de los puestos con un grado de responsabilidad intermedio. La presencia de mujeres en puestos con un bajo nivel de responsabilidad (grado personal del 14 al 19) se reduce al 33,3% (Figura 8).

**Figura 8.** Clasificación del personal funcionario según su grado de responsabilidad y sexo (% horizontales).



### 3.5. Presencia de hombres y mujeres en puestos directivos y de representación sindical

La mayor presencia femenina en los puestos con un mayor grado personal resulta coherente con el hecho de que no existan discriminaciones en el acceso de las empleadas municipales a los puestos directivos, de los que dos de cada tres están ocupados por mujeres (Tabla 7).

**Tabla 7.** Puestos directivos municipales según sexo (% verticales).

Puestos directivos	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personal funcionario con habilitación nacional	3	(33,3)	2	(66,7)	1	(16,7)
Jefaturas de Servicio	6	(66,7)	1	(33,3)	5	(83,3)
<b>Total</b>	<b>9</b>		<b>3</b>		<b>6</b>	

Tampoco existen diferencias relevantes por sexo entre las personas designadas en las elecciones sindicales celebradas en 2019 como representantes de las trabajadoras y los trabajadores municipales, presentes en la Mesa de Negociación. De las nueve personas designadas como representantes sindicales el 55,5% son hombres y el 44,5% mujeres (Tabla 8).

**Tabla 8.** Representantes sindicales de la plantilla municipal según sexo.

Organización sindical	Total representantes	Hombres	Mujeres
Unión General de Trabajadores (UGT)	1	1	--
Sindicato de Empleados Públicos de la Comunidad Valenciana (SEP-CV)	3	2	1
Federación de Sindicatos de Empleados Públicos (FESEP)	5	2	3
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>



### 3.6. Condiciones de trabajo

La totalidad de la plantilla municipal, tanto hombres como mujeres, trabaja a jornada completa. El análisis de la distribución de la jornada de trabajo muestra algunas diferencias destacadas en función del sexo. Mientras que en el caso de las mujeres son mayoritarias las jornadas continuas de mañana y/o partidas de mañana y tarde, entre los hombres lo son las jornadas continuas de mañana y los turnos variables de mañana, tarde o noche (Tabla 9).

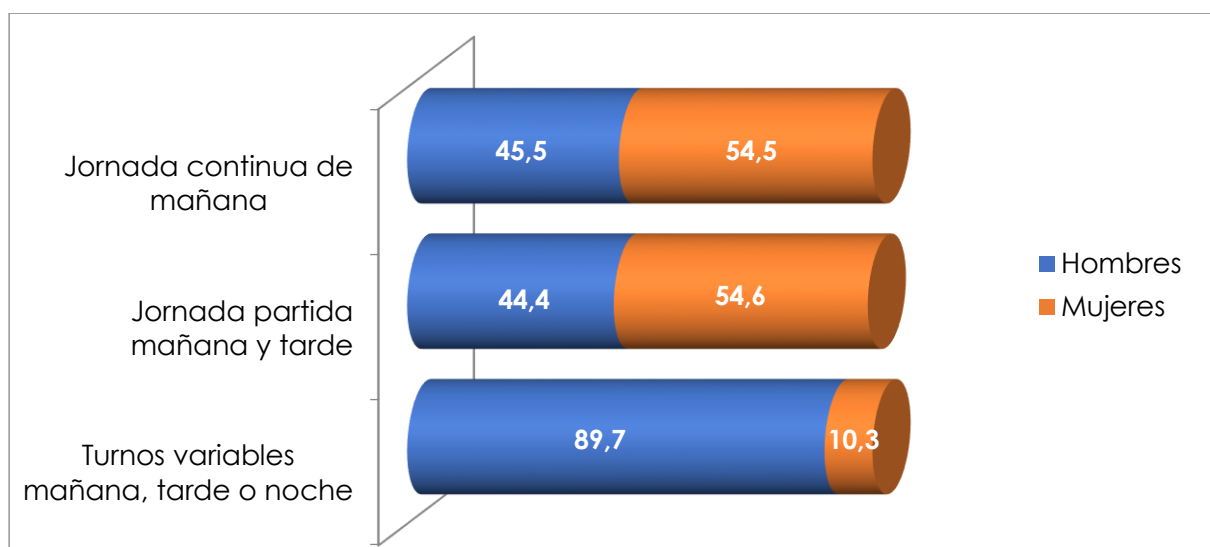
**Tabla 9.** Distribución de la jornada laboral según sexo (% verticales).

Tipo de jornada	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jornada continua de mañana	132	(63,8)	60	(54,1)	72	(75,0)
Jornada continua de tarde	0	(0)	0	(0)	0	(0)
Jornada continua de noche	0	(0)	0	(0)	0	(0)
Jornada partida mañana y tarde	36	(17,4)	16	(14,4)	20	(20,8)
Turnos variables mañana, tarde o noche	39	(18,8)	35	(31,5)	4	(4,2)
<b>Total</b>	<b>207</b>		<b>111</b>		<b>96</b>	

La elección del tipo de jornada está tradicionalmente condicionada por el género. La preferencia de las empleadas municipales por la jornada continua se vincula con frecuencia las necesidades que tienen para conciliar la vida laboral y familiar, es decir, para sostener el sistema de cuidados. Por su parte, la sobrerrepresentación masculina en puestos de trabajo con turnos variables se asocia al desempeño de trabajos relacionados con la seguridad ciudadana, emergencias y protección civil, claramente masculinizados y, habitualmente mejor retribuidos por estar asociados a diversos complementos salariales (Figura 9).

**Figura 9.** Presencia de hombres y mujeres según el tipo de jornada laboral (% horizontales).





A pesar del mayor nivel académico y presencia en los grupos y/o categorías profesionales funcionariales superiores (Grupo A), las empleadas municipales están sobrerrepresentadas en los rangos retributivos más bajos (Tabla 10).

Destacar que el 28,5% de las empleadas municipales estarían incluidas en la banda retributiva más baja (menos de 10.000 a 20.000 euros brutos anuales), casi el doble que sus homólogos varones. Por el contrario, el 26,8% de los hombres estarían en el rango retributivo más alto (más de 40.001 euros), frente a solo el 17,1% de mujeres.

**Tabla 10.** Retribuciones brutas anuales (euros) según sexo. Año 2020 (\*). (% verticales).

Retribuciones	Total		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
10.000 € o menos	24	(11,6)	10	(9,3)	14	(14,1)
10.001 a 15.000 €	11	(5,3)	3	(2,8)	8	(8,1)
15.001 a 20.000 €	10	(4,8)	4	(3,7)	6	(6,1)
20.001 a 25.000 €	39	(18,9)	33	(30,6)	6	(6,1)
25.001 a 30.000 €	31	(15,0)	13	(12,0)	18	(18,2)
30.001 a 35.000 €	18	(8,7)	5	(4,6)	13	(13,1)
35.001 a 40.000 €	28	(13,5)	11	(10,2)	17	(17,2)
40.001 a 45.000 €	18	(8,7)	14	(13,0)	4	(4,0)
45.001 a 50.000 €	13	(6,3)	10	(9,3)	3	(3,0)
50.001 a 55.000 €	6	(2,9)	2	(1,8)	4	(4,0)
55.001 a 60.000 €	6	(2,9)	1	(0,9)	5	(5,1)
Más de 60.000 €	3	(1,4)	2	(1,8)	1	(1,0)
<b>Total</b>	<b>207</b>		<b>108</b>		<b>99</b>	

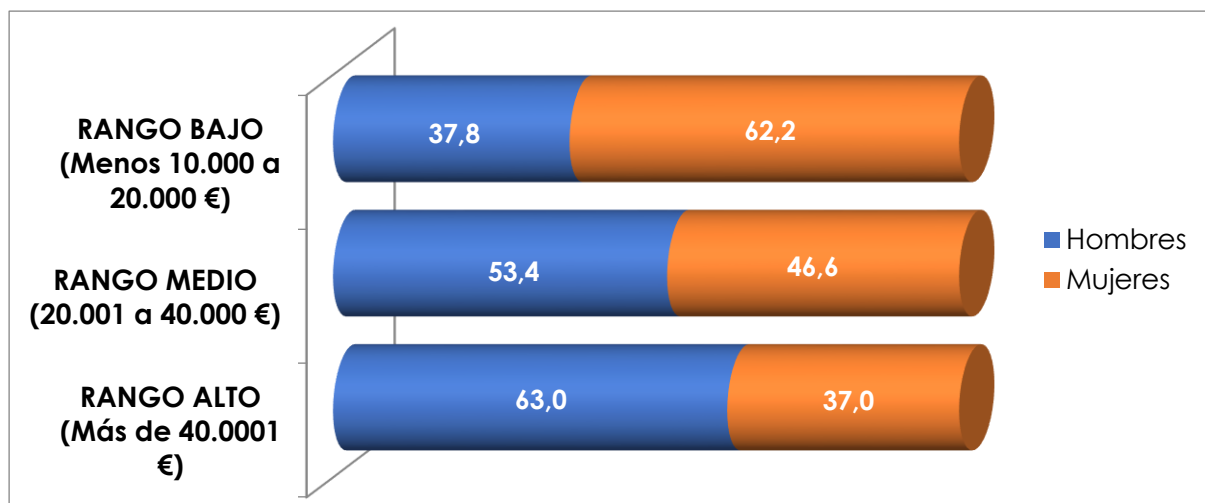
(\*) La fuente de las retribuciones recogidas en la tabla son los presupuestos municipales, no las nóminas. Esta circunstancia explica la existencia de retribuciones "anormalmente bajas", puesto que ciertas plazas solo recogen el gasto previsto para el período en el que estarán cubiertas, en vez de la retribución bruta anual.



El análisis de la presencia de mujeres y hombres en las distintas bandas salariales confirma la sobrerrepresentación femenina en los tramos salariales más bajos y su infrarrepresentación en los tramos altos, como lo evidencia el hecho de que entre las personas que integran la plantilla municipal con ingresos brutos anuales inferiores a 20.000 euros el 62,2% sean mujeres, mientras que entre el personal con ingresos superiores a 40.001 euros el porcentaje de mujeres es solo del 37,0% (Figura 10).



**Figura 10.** Adscripción de la plantilla municipal a diferentes rangos retributivos según sexo (% horizontales). Retribuciones brutas anuales, año 2020.



Lamentablemente no se dispone del salario bruto medio anual del personal municipal por sexos, lo que hace inviable conocer la brecha salarial de género existente entre el personal municipal.

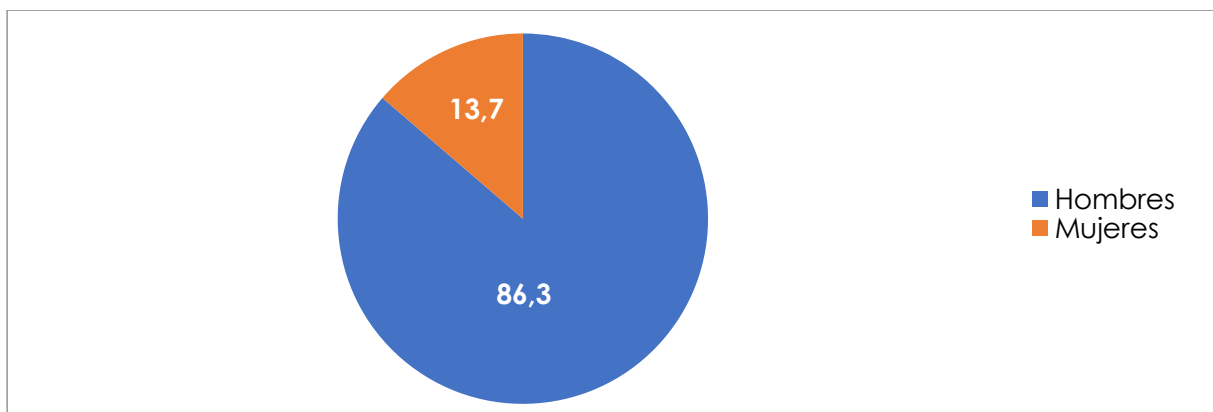
Resulta paradójico que ocupando las empleadas municipales puestos con un grado personal más alto que los hombres y, en consecuencia, con un mayor nivel de responsabilidad, tengan unas retribuciones más bajas que los mismos. Un fenómeno que puede explicarse, en parte, por la existencia de pluses salariales y/o la asignación de horas extraordinarias a determinados puestos de trabajo muy masculinizados.

La realización de horas extraordinarias retribuidas por parte de las personas que integran la plantilla municipal es una práctica bastante generalizada en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, como lo evidencia el hecho de que casi el 40% de sus efectivos realizasen horas extraordinarias durante el año 2020.

Entre los efectivos municipales que realizaron horas extraordinarias retribuidas el 86,3% fueron hombres, frente a tan solo un 13,7% de mujeres (Figura 11).

**Figura 11.** Realización de horas extraordinarias retribuidas según sexo (%).  
(Base: 80 trabajadores/as municipales que realizaron horas año 2020 extraordinarias retribuidas)





Se da la circunstancia de que áreas como Policía Local y Urbanismo, donde los varones están claramente sobrerrepresentados, son precisamente las que acumulan un mayor número de personas realizando horas extraordinarias retribuidas (Tabla 11).

**Tabla 11.** Realización de horas extraordinarias retribuidas por parte de las personas que integran la plantilla municipal según áreas y sexo. Año 2020.

Área municipal	Total personal que realizó horas extras	Hombres	Mujeres
Administración General	1	--	1
Archivo	1	1	-
Biblioteca	3	3	-
Bienestar Social	2	2	-
Cementerio	2	2	--
Colegios Públicos	1	1	--
Cultura	5	4	1
Deportes	1	1	--
Policía Local	45	39	6
Urbanismo	5	2	3
Vías Públicas	14	14	--
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>69</b>	<b>11</b>



### 3.7. Procesos de selección/contratación de personal y de promoción y/o consolidación del empleo temporal

A lo largo del año 2020 un total de 2.260 personas participaron en los diferentes procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant para la incorporación de personal a través de diferentes ofertas de empleo público. El 61,0% de las personas participantes en estos procesos selectivos fueron mujeres (Tabla 12).

Lamentablemente no se dispone de datos sobre el número de personas finalmente seleccionadas, ni de su distribución por sexos, lo que impide conocer las ratios entre personas presentadas y personas seleccionadas para mujeres y hombres.

**Tabla 12.** Personas participantes en procesos selectivos para la incorporación de personal a la plantilla municipal según sexo. Año 2020.

Tipo de convocatoria	Total personas participantes	Hombres	Mujeres
Oferta de empleo público	2.260	881	1.379
<b>Total</b>	<b>2.260</b>	<b>881</b>	<b>1.379</b>

El Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant ha impulsado a lo largo del año 2020 diferentes procesos de promoción profesional y de consolidación del empleo temporal, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2019. En 2021 se han convocado 28 plazas para Promoción Interna, como fórmula de promoción profesional. No obstante, al estar abiertos muchos de estos procedimientos, no se dispone de ninguna estadística que recoja el número de hombres y mujeres que se presentaron a los diferentes procesos de promoción profesional y/o de consolidación del empleo temporal, así como de la distribución por sexo de las personas seleccionadas en dichos procesos.



### 3.8. Participación en actividades de formación

Durante los últimos cinco años (período 2016 - 2020) un total de 71 personas que forman parte de la plantilla municipal (el 32,7% del total) participaron en acciones formativas organizadas y/o promovidas por el propio Ayuntamiento. Sobre las 217 personas que integran la plantilla (116 hombres y 101 mujeres), el 47,5% de las mujeres participó en este período en alguna acción formativa interna, frente a tan solo el 19,8% de hombres (Tabla 13).

**Tabla 13.** Participación en acciones formativas organizadas y/o promovidas por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant en los últimos 5 años, según sexo. Porcentajes verticales calculados sobre las 217 personas (101 mujeres y 116 hombres) que integran la plantilla.

Participación en formación interna	Total		Hombres		Mujeres	
	N °	%	N °	%	N °	%
Realizaron 1 curso	71		23		48	
Realizaron 2 cursos	0		0		0	
Realizaron 3 cursos	0		0		0	
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>(32,7)</b>	<b>23</b>	<b>(19,8%)</b>	<b>48</b>	<b>(47,5%)</b>

La participación de la plantilla municipal en acciones formativas externas (organizadas por otras instituciones o entidades) con algún tipo de apoyo municipal (concesión de permisos de asistencia, abono gastos de inscripción o de matrícula, concesión de becas o ayudas, etc.) en los últimos cinco años es sensiblemente más reducida a la registrada en el caso de la formación interna (el 8,8% de la plantilla). En este período el 10,9% de las empleadas municipales participó en acciones formativas externas, frente al 6,9% de empleados (Tabla 14).

**Tabla 14.** Participación en acciones formativas externas en los últimos 5 años, según sexo (Porcentajes verticales). Base: 217 personas (101 mujeres y 116 hombres) que integran la plantilla.

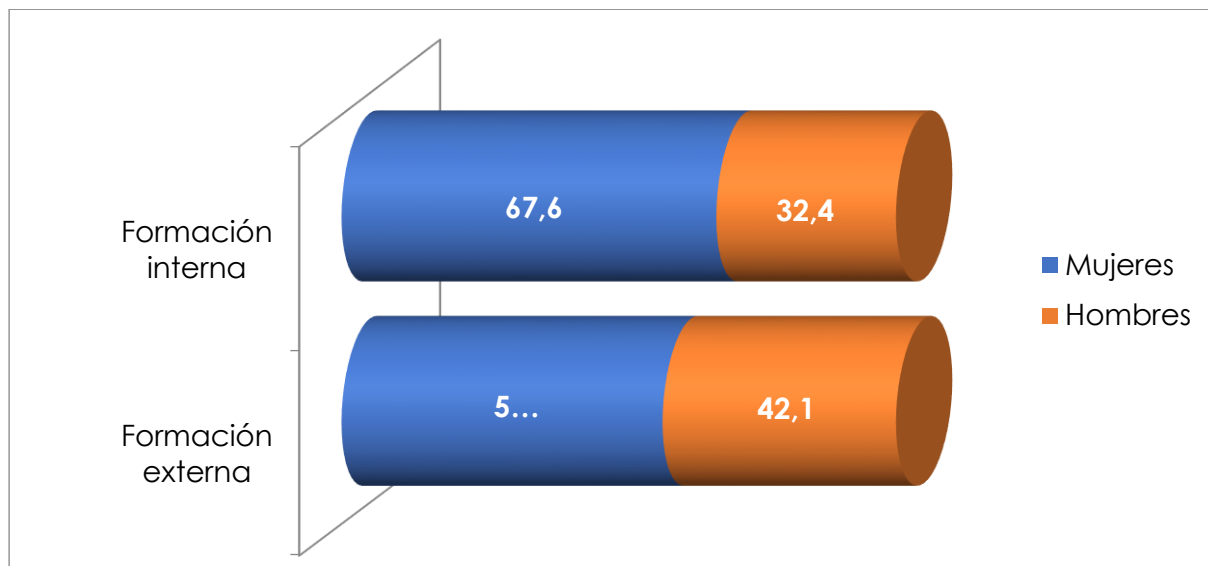
Participación en formación externa	Total		Hombres		Mujeres	
	N °	%	N °	%	N °	%
Participaron en 1 acción formativa	15		7		8	
Participaron en 2 acción formativa	1		0		1	
Participaron en 3 acción formativa	3		1		2	
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>(8,8)</b>	<b>8</b>	<b>(6,9)</b>	<b>11</b>	<b>(10,9)</b>



La participación femenina en acciones formativas, tanto internas como externas, es superior a la de los empleados municipales, en particular en el caso de la formación interna. De las personas que integran la plantilla que participaron en acciones de formación interna el 67,6% eran mujeres, mientras que en el caso de la formación externa el porcentaje de mujeres es del 57,9% (Figura 12).



**Figura 12.** Participación de mujeres y hombres en acciones de formación interna y externa a lo largo del período 2016-2020 (% horizontales).



### 3.9. Personal con responsabilidades familiares

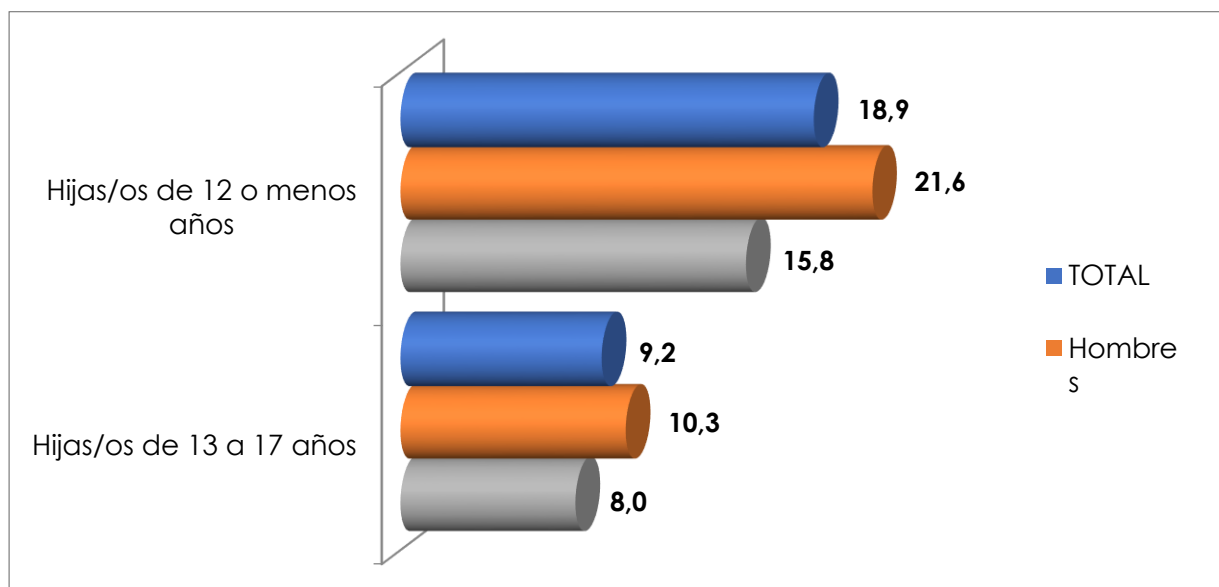
El 28,1% de las personas que integran la plantilla municipal tiene hijas o hijos menores de edad ( $\leq 17$  años) a su cargo, un porcentaje que llega al 31,9% entre los varones (Tabla 15).

**Tabla 15.** Personal municipal con hijas/os menores de edad ( $\leq 17$  años) a su cargo, según sexo  
(% verticales). Base: 217 empleadas y empleados municipales.

N ° de hijas/os menores de edad	Total		Hombres		Mujeres	
	N °	%	N °	%	N °	%
1 hija/o de 12 o menos años	19	(8,8)	12	(10,4)	7	(6,9)
2 o más hijas/os de 12 o menos años	22	(10,1)	13	(11,2)	9	(8,9)
1 hija/o de 13 a 17 años	9	(4,1)	5	(4,3)	4	(4,0)
2 o más hijas/os de 13 a 17 años	11	(5,1)	7	(6,0)	4	(4,0)
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>(28,1)</b>	<b>37</b>	<b>(31,9)</b>	<b>24</b>	<b>(23,8)</b>

Para aproximarse a las necesidades que presenta el personal municipal en materia de conciliación debe señalarse que casi una de cada cinco personas que integran la plantilla municipal (el 18,9%) tiene a su cargo hijas o hijos de 12 o menos años (Figura 13). Este porcentaje es superior entre los hombres (21,6%) que entre las mujeres (15,8%).

**Figura 13.** Personal municipal con hijas o hijos menores de edad a su cargo por franjas de edad  
(% verticales).



Asimismo, dos personas que integran la plantilla tienen una hija o hijo con alguna discapacidad.



### 3.10. Utilización de medidas de apoyo a la conciliación

El Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant viene aplicando desde hace años diferentes medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, complementarias a las establecidas en el 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 y a otras normas de carácter estatal o autonómico de aplicación al personal al servicio de la Administración. Entre estas medidas se incluyen permisos para la asistencia a:

- Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.
- Consultas, tratamiento y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho.
- Tutorías o cualquier requerimiento del centro escolar de sus hijos/as.

También se contempla la concesión de un permiso de seis días naturales consecutivos a partir del hecho causante en los supuestos de interrupción del embarazo, para aquellas empleadas municipales que no estén en situación de incapacidad laboral transitoria.

Para acceder a estos permisos basta con comunicarlo a la Jefatura del Servicio correspondiente y en el portal del empleado, concediéndose los mismos sin excepción por sexo.

Asimismo, se atienden, sin excepción, todas aquellas peticiones de flexibilización de la jornada laboral por motivo de cuidados de menores o ascendientes dependientes y se aplica al personal municipal la normativa de la Generalitat relativa a la reducción de jornada sin detrimento de la retribución por cuidado de menores, prevista en el artículo 7 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.

A pesar de la importante labor desarrollada por la corporación municipal para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, los datos aportados por el departamento de Personal indicarían un reducido uso de las diferentes medidas de apoyo a la conciliación puestas a disposición de las empleadas y los empleados municipales que tiene su justificación en que cada área municipal gestiona los respectivos permisos. Esto significa que en la Tabla 16 se recogen, exclusivamente, aquellos permisos que obran en poder del Departamento de



Personal, dado que el resto de medidas son gestionadas por cada jefatura de servicio a través de un portal diferente de tramitación.

Con estos datos, a lo largo del último año 7 personas hicieron uso de alguna de las medidas previstas, de las que algo más de la mitad (57,1%) fueron hombres (Tabla 16).

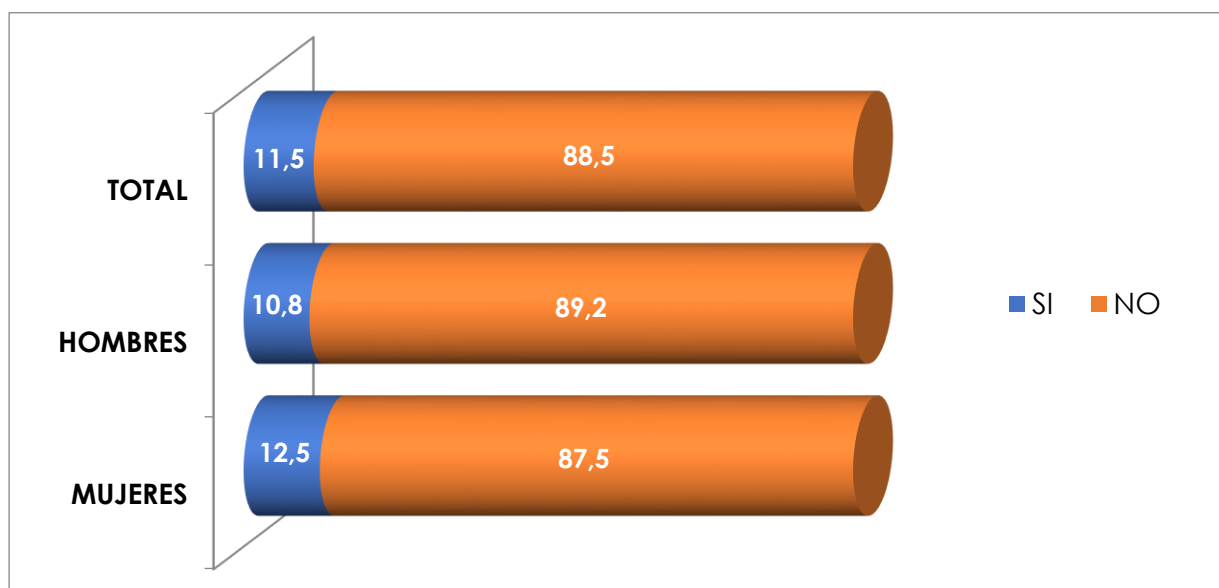


**Tabla 16.** Utilización de diferentes medidas de apoyo a la conciliación, según sexo.

Tipo de medidas utilizadas	Total	Hombres	Mujeres
Permiso de maternidad	1	0	1
Permiso de paternidad	1	1	0
Reducción de jornada por lactancia	2	1	1
Reducción de jornada por cuidado de hijas/os, familiares o personas con discapacidad	2	2	0
Excedencia por cuidado de hijas/os	1	0	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

A pesar de que hay más empleados que empleadas municipales con menores de edad a su cargo, el porcentaje de mujeres que han utilizado alguna medida de apoyo a la conciliación (12,5%), es ligeramente superior al de los hombres (Figura 14).

**Figura 14.** Uso de alguna medida de apoyo a la conciliación por parte del personal municipal con hijas o hijos menores de edad a su cargo, según sexo (% horizontales). Base: 61 trabajadoras/es.



### 3.11. Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

El **acoso sexual laboral** incluye conductas físicas o verbales de naturaleza estrictamente sexual, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos y posiciones jerárquicas del escalafón laboral, dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos, que resultan tacita y/o manifiestamente ofensivas y no aceptadas para quien las recibe (Pérez, 2013)<sup>1</sup>.

Por su parte, el **acoso laboral por razón de sexo** incluye una amplia gama de conductas, todas ellas derivadas del hecho de ser mujer, tales como: dirigirse a la persona de forma despectiva, asignarle tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional, relegarle en la promoción profesional o en el acceso a la formación, ponerle problemas para acceder o continuar en el trabajo, o cambiar de tipo de contrato o el tipo de jornada, denegarle licencias y/o permisos solicitados, aislar a la personas del resto de la plantilla en un lugar incomunicado, modificarle unilateralmente sus condiciones de trabajo (turnos, horarios, jornada) o haberle impedido unilateralmente desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo.

El **marco legal** que ampara a las víctimas de este tipo de abusos se cimenta en numerosas directivas europeas (La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006) y en una extensa jurisprudencia nacional que comienza en nutrido articulado de la Constitución Española (art. 10, 14, 18, 35) y en el art.14 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se determina que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales de carácter psicosocial que pueden afectar a la seguridad y a la salud de quienes los padecen.

Además, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 9, 48 y 62). Establece específicamente, en su artículo 62 y en la Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que

---

<sup>1</sup> Pérez Guardo, R. (2013): El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. Tesis doctoral. Valladolid: Universidad de Valladolid.



impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por último, el **RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público**, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito del trabajo.

No se dispone de información sobre el número de denuncias y/o expedientes incoados en los últimos años en el **Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant** por episodios de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. No obstante, el hecho de no tener estos datos no significa que no se desarrollen este tipo de situaciones que, según numerosas investigaciones, se silencian y ocultan por falta de apoyos, por miedo o desinformación.

En los últimos años diferentes organismos europeos han realizado estimaciones sobre la extensión del acoso sexual en el ámbito laboral. Una encuesta realizada en 2014 por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a 42.000 mujeres de los 28 países de la Unión concluyó que el acoso sexual laboral es una experiencia generalizada y frecuente para muchas mujeres europeas, señalando que el 55% de las mujeres en la UE había sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad, un tercio de las cuales (32%) señaló que el autor pertenecía al entorno laboral. La encuesta desveló además que el 90% de las personas que sufren acoso sexual en el trabajo eran mujeres.

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019, realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, puso de relieve que el 40,4% de las mujeres de 16 o más años residentes en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, de las que el 17,3% señaló como agresor a alguien del trabajo, lo que supone que casi 1 de cada 5 mujeres acosadas sexualmente lo fueron en el ámbito laboral.

Un reciente estudio titulado "Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España", promovido por la Delegación del Gobierno contra la



Violencia de Género y elaborado por el sindicato CCOO, permite dar visibilidad a la situación del acoso sexual y el acoso o discriminación por razón de género en nuestro país. Entre los resultados del estudio destacan los siguientes datos:

- Las mujeres que han manifestado ser víctimas de acciones propias del acoso sexual señalan entre las más habituales los comentarios y chistes de carácter sexista (83%), los piropos y comentarios sexuales (75%), los gestos o miradas insinuantes (73%), el contacto físico no deseado (67%) y las peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (31%).
- Ocho de cada diez trabajadoras han sufrido algún tipo de discriminación por razón sexo.



- En el 86 % de los casos los agresores fueron solo hombres, sin que exista un perfil definido, pudiendo ser tanto superiores jerárquicos como compañeros o clientes, pudiendo pertenecer a cualquier estrato social, nivel ocupacional, edad o categoría profesional.
- Entre las conductas y situaciones mencionadas por las mujeres que afirman haber sido víctimas de acoso o discriminación por razón de sexo se incluyen el haberse sentido discriminadas por el tratamiento ofensivo de la mujer (61%), el menosprecio de su categoría profesional (32%), ser relegadas en la promoción profesional (26%), tener problemas para acceder o continuar en el trabajo (22%) o ser relegadas en la formación (15%).
- Siete de cada diez mujeres víctimas de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo en el trabajo (el 72%) no han denunciado los hechos ante la empresa, de ellas el 61,9% por miedo a represalias. Además, el 77% no solicitó tampoco ayuda a la representación legal.
- La invisibilidad que caracteriza a estos problemas queda patente al constatar que el 52% de las mujeres encuestadas desconocen si otras compañeras han sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Son diversas las razones que explican por qué muchas víctimas de acoso sexual laboral optan por no denunciar estas conductas. Algunas de ellas son comunes a todas las formas de acoso o abuso sexual, como pensar que ellas pueden haber "provocado" estas conductas, autoconvencerse de que los hechos no son tan graves, el temor a sentirse juzgada y no ser comprendida o apoyada por su entorno social próximo, etc. Otras razones se vinculan específicamente con el medio laboral, tales como la dificultad de aportar pruebas que demuestren el acoso, el temor a no ser creídas (en especial cuando el acoso se produce en una relación de poder o jerárquica), pensar que no van a tener el respaldo de la empresa o el temor de las víctimas a ser despedidas, trasladadas o aisladas en caso de denunciar el acoso.

En este sentido, la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión, señala que un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el temor y la vergüenza ligadas a hablar sobre ese tema con otras personas, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de



denuncia, seguimiento y protección de las víctimas y la normalización de la violencia.



### 3.12. Usos del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa municipal

En el marco de los trabajos para la elaboración de un diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la administración local, se plantea la conveniencia de examinar la comunicación interna y externa municipal, ya que el lenguaje inclusivo es una de las principales herramientas a través de las cuales se canaliza la visión que una organización tiene sobre sí misma y sobre su público.

La creciente presencia que en la actualidad tienen las mujeres en la vida pública y la asunción por parte de las mismas de nuevos roles, tanto en la esfera pública como en la vida privada, obligan a las instituciones a modificar sus estrategias de comunicación, tanto a nivel escrito como audiovisual, para que respondan a esta nueva realidad.

La importancia de un uso igualitario del lenguaje en la administración pública radica en que permite nombrar y visibilizar a toda la ciudadanía, contribuyendo a eliminar de sus procesos comunicativos todas las exposiciones y representaciones sexistas y discriminatorias. Este es el objetivo de la Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

Desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se han producido una serie de incorporaciones y modificaciones legislativas que animan a todas las administraciones públicas a hacer un uso no sexista del lenguaje en el ámbito administrativo. De hecho, el artículo 14, referido a las políticas públicas de igualdad, establece como criterio general de actuación de los Poderes Públicos "la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".

Al mismo tiempo, el artículo 48 de la Ley 4/2013, de 2 de abril, de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres establece que: "*Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista*".



Para analizar la comunicación que desarrolla el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant desde una perspectiva de género se ha utilizado una metodología centrada en los dos niveles de discurso comunicativo que conviven en cualquier institución o empresa:

- La comunicación interna, que tiene lugar dentro de la organización y está dirigida, principalmente, a su plantilla.
- La comunicación externa, que tiene lugar hacia fuera de la organización y está dirigida, principalmente, a la ciudadanía y su entorno más inmediato o más lejano (comunicación globalizada a través de las redes sociales e internet).

La comunicación interna es un instrumento indispensable para generar confianza entre la plantilla, razón por la cual es importante nombrar y visibilizar a todas las personas que integran la organización, sin generar discriminaciones por razón de sexo. Por su parte, la comunicación externa (web, cartelería, campañas, redes sociales, notas de prensa en medios, etc.) es el escaparate al mundo del Ayuntamiento de Sant Joan y, por este motivo, **se erige como la voz de lo que realiza la administración local para que la población lo conozca**. De ahí la relevancia de cuidar la comunicación interna y externa municipal, no solo para cumplir la legalidad vigente, evitando la discriminación, sino para invitar a la participación de la ciudadanía y para mejorar la igualdad de trato que la sociedad actual demanda.

Es preciso resaltar que la comunicación interna está cada vez más vinculada al discurso externo porque, gracias al objetivo de mejorar la transparencia de la gestión municipal, muchos de los documentos de funcionamiento del Ayuntamiento se publicitan en la web y la ciudadanía tiene acceso abierto a los mismos para su conocimiento y consulta.

**La metodología** utilizada ha consistido en el examen de decenas de documentos internos y en otros de carácter público en formato físico (cada vez menos utilizados) y digital:

- Bases generales reguladoras de los procesos selectivos y ofertas de ocupación pública.
- Ordenanzas, decretos y reglamentos municipales.
- Convocatorias y actas de los diferentes órganos colegiados municipales.
- Bandos.
- Relación de Puestos de Trabajo (RPT).



- Material publicitario diverso y publicaciones del Ayuntamiento de Sant Joan, del municipio y de actividades desarrolladas (guías, folletos, programas, carteles, etc.) con participación municipal.
- Web institucional (<http://www.santjoandalacant.com>) y páginas webs de áreas municipales anidadas en la página municipal (Turismo y Empleo).
- Notas de prensa que se incluyen en la misma web y que se envían a los medios de comunicación.
- Redes sociales del Ayuntamiento (Facebook y Twitter).

La técnica de análisis utilizada ha consistido en el examen documental a través de técnicas de muestreo, teniendo en cuenta una serie de indicadores, considerados básicos, que incluyen los recursos, las prácticas comunicativas, el uso del lenguaje y el tratamiento de las imágenes. Antes de especificar los usos del lenguaje realizados en el Ayuntamiento de Sant Joan, es conveniente aclarar qué se considera imagen o lenguaje sexista. De acuerdo con el documento "Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per un ús no sexista del llenguatge"<sup>2</sup> se considera lenguaje no sexista aquel que evita, en algunas otras cuestiones, los siguientes supuestos:

- Uso del genérico gramatical masculino como genérico (trabajadores por plantilla).
- Uso de la palabra "hombre" como universal (los trabajadores por toda plantilla o ciudadanos por toda la población).
- Uso de "el", "ellos", "aquel", "aquellos" seguido del relativo "que" con sentido general.
- Uso de la terminología de los oficios y profesiones solo en masculino, cuando pueden referirse también a las mujeres (por ejemplo; técnicos o jefes, aunque haya mujeres, y trabajador social, cuando todas son mujeres).
- Referencias en los documentos administrativos a los cargos solamente en masculino.
- La asignación de cualidades y estereotipos diferentes según género.

Se consideran imágenes no sexistas aquellas que no representan a mujeres y hombres diferenciados según los estereotipos asignados socialmente. En concreto, y por ser las más recurrentes y utilizadas, se consideran discriminatorias las imágenes en las que aparece o se hace alusión a las mujeres:

- En puestos de trabajo de poca responsabilidad.

---

<sup>2</sup> Generalitat Valenciana. Conselleria de Bienestar Social (2009). Igualtat, llenguatge i Admnsitració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge.



- En profesiones asociadas a los cuidados o la atención familiar.
- En actitudes o escenarios supeditados al acompañamiento del personaje masculino.
- En acciones estereotipadas asignadas a las mujeres y habitualmente peyorativas: mujeres de compras, mujeres débiles, sensibles, habladoras, etc.
- En planes, ángulos o escenarios que subrayen su inferioridad o supeditación a los hombres.
- Cuando se usa el cuerpo femenino como reclamo publicitario.
- Cuando se use su imagen cosificada al servicio del hombre.

### a) Comunicación interna

Tras el estudio de los documentos administrativos hay que destacar que, aunque depende de las áreas municipales, hay un uso generalizado del masculino genérico para nombrar a mujeres y hombres. En concreto y por categorías de documentos:

1. Ordenanzas<sup>3</sup>. Uso general y continuado del masculino genérico en todas las ordenanzas: "usuarios", "solicitante", "alumnos", "hijos", "vecinos", "socios", "jubilados", "médicos", "interesados", "los participantes", "los inscritos", "los demandantes", "alcalde presidente", "concejal", "abonados", etc.

Merecen especial mención las ordenanzas más vinculadas a lo social, al área de lo participativo, educativo y cultural donde sí que constan términos inclusivos como 'familias', "personas", "alumnado", "ciudadanía", "juventud", "personas asistentes", o uso de la barra como en el caso de trabajador/ora, alumno/a y similares.

2. Decretos. Uso habitual del masculino genérico, si bien en los decretos analizados del área educativa se realiza un esfuerzo integrador al hablar de alumnado y familias.
3. Bases de empleo. Las bases generales de los procesos selectivos datan de 2010 y hay un uso permanente del masculino genérico. Algo similar ocurre también en las bases de las últimas convocatorias de personal publicadas en el BOP (15-2-2021), donde solo aparece la mención de los puestos a cubrir en masculino: "psicólogo", "peón cementerio", "técnico de desarrollo local", "un auxiliar de mantenimiento", títulos de "doctor" o "licenciado", etc.

---

<sup>3</sup> Ordenanzas fiscales y generales ubicadas en la web municipal:  
<https://www.santjoandalacant.es/es/ayuntamiento/ordenanzas>



4. Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Actualizada en 2020 y revisada en cuanto a la denominación de los puestos. Uso de la unidad municipal - Intervención, Secretaría, Educación-, y de la barra para denominar los puestos y la plantilla orgánica: "trabajador/ora social", "secretario/a", "coordinador/ora", etc. No obstante, en el área de Servicios Municipales los puestos se nombran solo en masculino: "celadores de obras", "fontanero" o, en el caso de Seguridad, en la Policía Local, se denomina a los puestos más elevados en rango en masculino: "inspector" y "comisario".
5. Solicitudes. Las instancias en papel tienen la misma estructura en cuanto al uso del lenguaje sexista ya que utilizan el masculino genérico con el "D.", sin incluir a las mujeres ni en el encabezamiento ni en ninguno de los documentos en papel analizados. Además, en todos está presente el destinatario que es el "Sr. Alcalde-Presidente". Mención aparte merecen los documentos como el certificado de convivencia o de solicitud de plaza en el programa de conciliación, donde encontramos las barras para nombrar a "las/los menores" o "incapacitados/as" o donde se usa la tercera persona para fomentar la denominada economía del lenguaje.
6. Bandos. Uso generalizado del masculino genérico: "vecinos", "propietarios", "conductores", etc.
7. Sede electrónica. Todos los procedimientos a realizar a través de la tramitación online del ayuntamiento utilizan el masculino genérico: "interesado", "representante", etc.

## **b) Comunicación externa**

La comunicación externa (web municipal, webs de áreas municipales, redes sociales, notas de prensa, cartelería o cualquier otro tipo de soporte para informar sobre programaciones o actividades de las diferentes áreas) es el puente informativo entre lo que sucede en la administración local y la ciudadanía. Por canales de comunicación:

1. Web municipal. En el inicio se usa "atención a la ciudadanía" y en muchas de las áreas donde la "concejala" es una mujer, se usa este término. En el saluda del alcalde se usa la barra para decir 'Bienvenidos/as" y son muchas las intervenciones de los concejales y concejalas delegadas que usan el lenguaje inclusivo para presentarse.



De las 35 áreas municipales anidadas en la web solo 13 utilizan de manera habitual diversas herramientas del lenguaje no sexista (uso de genéricos, barras para nombrar los dos sexos, etc.), en concreto las áreas de Cementerio, Cultura, Igualdad, Infancia y Adolescencia, Juventud, Limpieza y Gestión de residuos, Mantenimiento y obras, Modernización, Urbanismo, Participación Ciudadana, Patrimonio, Personal y Sanidad. No obstante, no se trata de un uso generalizado y en ocasiones hay poca coherencia entre unos usos inclusivos y otros sexistas. El resto de áreas realiza un esfuerzo por visibilizar, pero de manera ocasional.

En relación a las imágenes, se observa un uso generalizado de imágenes neutras (sin personas) y en pocos casos -vinculados a campañas-, las imágenes que se muestran son estereotipadas y, por tanto, sexistas.

En cuanto a las webs de áreas como Turismo o el Portal del Emprendedor, el Empleo y la Empresa<sup>4</sup> se evidencia el uso del masculino genérico, si bien también se observan intentos por incluir a las mujeres en el discurso a través de las barras ("Racó de l'emprenedor/ora") o de los iconos de la web. En el otro portal del Comerciante<sup>5</sup> se abusa del masculino genérico para abordar los perfiles de "emprendedores", "técnicos", "el comerciante", etc.

2. Redes Sociales. El Ayuntamiento de Sant Joan tiene cuentas en Youtube, Facebook y Twiter. No obstante, se analizan las dos últimas en conjunto ya que comparten la misma información. El lenguaje que se usa en ambas es inclusivo al nombrar y visibilizar a las mujeres y hombres en función de la información que se recoge. En alguna ocasión residual se exhibe cartelería que muestra imágenes de mujeres en situaciones estereotipadas y sexistas.
3. Notas de prensa. Las notas consultadas durante el período enero - julio de 2021 utilizan, de manera habitual, el lenguaje y la imagen inclusiva y, en ocasiones emplean incluso en titulares el desdoble para nombrar, por ejemplo, a "vecinos y vecinas".
4. Cartelería. En términos generales, la imagen no sexista impera en los carteles y folletos de información de los programas y actividades del municipio. No obstante, siguen apareciendo productos sexistas en alguna que otra campaña municipal.

---

<sup>4</sup> <https://santjoandalacant.portalemp.com/>

<sup>5</sup> (<https://santjoanalacant.portaldelcomerciante.com/va/seccion/ver/el-mercat>)



5. Directorios del Ayuntamiento. Los paneles externos del Ayuntamiento para que la ciudadanía sepa dónde están las diferentes dependencias municipales se realizan utilizando el lenguaje inclusivo a través de la estrategia de nombrar el área y no el o la titular de la misma. Así, constan los servicios como "Alcaldía", "Urbanismo" o "Educación". Existe sin embargo la OAC, Oficina de Atención al Ciudadano, aunque en la web se modifica el masculino por "Ciudadanía".

## 4 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN LA PLANTILLA MUNICIPAL

La Administración Pública es un ámbito donde las políticas de igualdad han tenido un mayor desarrollo y donde existen mayores garantías para el respeto de la igualdad de oportunidades y de trato entre el personal que trabaja en la misma. Estas circunstancias explican que las diferencias de género en las distintas administraciones sean sensiblemente más reducidas que las existentes en el sector privado. No obstante, existen datos y situaciones que contradicen el falso mito de que en la Administración no hay desigualdades de género.

En base a los datos aportados en el capítulo precedente, en el que se describen las diferencias que el sexo introduce en relación a diversos aspectos o dimensiones relacionados con la actividad laboral, se formula el siguiente diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades y de trato en la plantilla del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

### Composición y características sociodemográficas de la plantilla

- La plantilla municipal muestra, en su conjunto, una **composición equilibrada** entre hombres y mujeres. Sin embargo, existen claros desequilibrios entre sexos en ciertos grupos de edad: mientras que entre el personal de menor edad (25 a 34 años) se observa una clara sobrerrepresentación femenina (presencia de un 69,2% de mujeres), en el grupo de mayor edad (más de 55 años) son los varones quienes están sobrerrepresentados (65,0%). Estos desequilibrios se explican por la evolución de la incorporación de las mujeres a la Administración Local, proceso que se ha visto intensificado de manera



especial en los últimos años, hasta hacer que el flujo de mujeres que acceden a la función pública supere al de hombres.

- Las empleadas municipales cuentan con un nivel educativo/formativo superior al de sus homólogos varones, destacando **la sobrerrepresentación femenina entre las personas de la plantilla que disponen de estudios universitarios**. Esta circunstancia es coherente con el hecho de que las mujeres estén adecuadamente representadas en los puestos de mayor responsabilidad o nivel.
- Se mantienen **algunas formas de segregación horizontal** entre las que destacan la mayor presencia de mujeres en las áreas relacionadas con las "tareas de cuidados" (educación y servicios sociales) y de hombres en las áreas vinculadas con la seguridad ciudadana, el urbanismo y las obras. Pese a ello se han registrado cambios importantes, como el protagonismo alcanzado por las mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas (como las relacionadas con el empleo y la actividad económica y comercial) o la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las áreas vinculadas a la gestión económica-administrativa y de personal, tradicionalmente consideradas como áreas claves en la gestión municipal.

### Clasificación profesional

- **No existe segregación vertical** o reparto desigual en los puestos de trabajo ocupados por las mujeres y los hombres que integran la plantilla municipal (los empleos femeninos no se concentran en las escalas inferiores).
- Entre el personal funcionario el 41,2% de las mujeres están adscritas al Grupo A, frente a un 11,2% en el caso de los hombres. Asimismo, el 19,5% de las empleadas municipales ocupan puestos con un elevado nivel o grado personal (niveles del 26 al 30), porcentaje que entre los varones es del 6,2%.

### Condiciones de trabajo

- Existen diferencias entre sexos en el tipo de relación laboral que los hombres y las mujeres de la plantilla mantienen con la Corporación Municipal: **el 81,9% de los hombres mantienen una relación laboral estable (son funcionarios de carrera) frente al 61,4% de mujeres**.
- También el sexo introduce diferencias en el tipo de jornada, caracterizadas por la presencia de un mayor porcentaje de mujeres con jornada continuada



(el 75,0% frente al 54,1% en el caso de los varones) y de hombres con turnos variables de mañana, tarde o noche (31,5% frente al 4,2% de mujeres).

Estas diferencias se explican en base a motivos relacionados por la mayor presencia masculina en servicios relacionados con la seguridad ciudadana (donde se concentran la mayor parte de los turnos de tarde y noche) y con la mayor implicación de las mujeres en las tareas de cuidado, lo que hace que prioricen las jornadas continuadas. **Estas circunstancias tienen influencia en las diferencias retributivas observadas en función del sexo.**

## Retribuciones

- **El análisis de las retribuciones del personal municipal pone de manifiesto la existencia de diferencias relevantes en las retribuciones, condicionadas por el sexo.** Estas diferencias podrían resumirse en la sobrerrepresentación de las mujeres en los tramos retributivos más bajos y la sobrerrepresentación masculina en los tramos retributivos más altos.

El 28,5% de las trabajadoras municipales tienen ingresos incluidos en el rango de menos de 10.000 a 20.000 euros brutos anuales, porcentaje que en el caso de los hombres se reduce al 15,8%. Por su parte, el 26,8% de los trabajadores tienen retribuciones superiores a los 40.001 brutos anuales, frente a solo el 17,1% de mujeres.

Esta situación resulta, si cabe, más discriminatoria teniendo en cuenta el mayor grado de formación académica de las mujeres y su mayor presencia en los grupos funcionariales de mayor rango.

La ausencia de más datos impide cuantificar la brecha salarial de género existente entre el personal al servicio del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.

- **Se observan claras diferencias en la realización de horas extraordinarias en función del sexo,** que en parte contribuyen a explicar las diferencias retributivas observadas entre los hombres y las mujeres que integran la plantilla municipal: entre las personas que integran la plantilla que realizaron horas extraordinarias retribuidas en el año 2020 el 86,3% fueron hombres, siendo las áreas con una mayor sobrerrepresentación masculina (Policía Local o Urbanismo) las que acumulan un mayor número de personas que realizan horas extraordinarias.

## Acceso a la formación



- **No se detectan discriminaciones** en base al género en el acceso del personal municipal a la formación, registrándose una mayor participación de mujeres en este tipo de actividades, tanto en el caso de la oferta formativa promovida por el propio Ayuntamiento (formación interna), como por otras instituciones o entidades (formación externa).

### **Procesos de selección y contratación del personal municipal**

- **Se registran mayores niveles de participación de mujeres que de hombres en los procesos de selección y/o contratación de personal** promovidos en 2020 por el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, un proceso que debería contribuir a equilibrar la composición de la plantilla municipal entre sexos.
- No se dispone de datos para analizar la ratio de personas presentadas/seleccionadas según sexo en las diferentes convocatorias de empleo público realizadas a nivel municipal.

### **Procesos de promoción profesional y de consolidación del empleo temporal**

Si bien en el último año la Corporación Municipal ha promovido diferentes procesos de promoción profesional y de consolidación del empleo temporal, contemplados en la Oferta de Empleo Público de 2019, no se dispone de datos sobre el número de personas que se presentaron a los mismos y de quienes fueron finalmente seleccionadas, así como acerca de su distribución por sexos.



## Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Pese al amplio número de medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar puestas a disposición del personal municipal, los datos aportados por el Departamento de Personal apuntan hacia un uso reducido de las mismas, **sin que existan diferencias significativas en función del sexo**. Los (escasos) datos disponibles apuntan a un ejercicio corresponsable de los derechos y/o prestaciones existentes en materia de conciliación.
- La falta de transparencia en la concesión de las medidas de apoyo a la conciliación y la ausencia de un procedimiento común a nivel municipal para la tramitación de las solicitudes de las medidas y de un registro centralizado de las medidas solicitadas y/o concedidas desagregadas por sexos impiden evaluar las necesidades de la plantilla municipal en este ámbito y el nivel de cobertura de las mismas.

## Presencia de hombres y mujeres en puestos directivos y/o de representación

- **No existe infrarrepresentación femenina en los puestos directivos de la plantilla municipal**, constatándose una elevada presencia de mujeres en los mismos, proporcionalmente superior a la de hombres.

El mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos, en particular al frente de las jefaturas de servicios, es coherente con su mayor cualificación profesional y adscripción a grupos profesionales de mayor nivel y/o cualificación.

- Entre los **puestos de representación sindical se observa también una presencia equilibrada** en función del sexo, siendo la presencia de mujeres en los órganos de representación sindical del 44,4%.

## Episodios de acoso sexual y por razón de sexo en el medio laboral

- **No se dispone de información sobre las situaciones de acoso sexual laboral y por razón de sexo sufridas por las personas que integran la plantilla**. La naturaleza de estos fenómenos, caracterizadas por el predominio de percepciones y actitudes tolerantes o que banalizan su alcance y los efectos sobre las víctimas, junto con las dificultades y trabas



para su denuncia provocan que no exista un registro que permita evaluar su extensión entre el personal municipal.

La ausencia de denuncias formales de los episodios de acoso sexual laboral y por razón de sexo ante la propia Corporación Municipal, **no implica que los mismos no se produzcan**. Como confirman diversas investigaciones nacionales e internacionales, solo un reducido porcentaje de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral denuncian este tipo de comportamientos, habitualmente cuando los mismos son especialmente graves o cuando se mantienen de forma continuada en el tiempo.

### Usos del lenguaje y la imagen en la comunicación interna y externa

- **Existe discriminación por razón de sexo en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Sant Joan.**
- **Las mujeres no están en los discursos comunicativos** del Ayuntamiento, aunque hay un relevante intento por utilizar el lenguaje inclusivo en las áreas vinculadas a lo social y que son fundamentales para contrarrestar el androcentrismo en el lenguaje municipal.
- La imagen que representa a hombres y mujeres es cuidada y representativa de la sociedad en la que se difunde.
- Las **notas de prensa y las redes sociales** municipales realizan un importante esfuerzo por mecanizar el uso del lenguaje inclusivo para informar a la ciudadanía.



## 5 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

En base al diagnóstico realizado en el capítulo precedente, se formulan a continuación una serie de propuestas de actuación para su valoración y, en su caso, incorporación al futuro Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant, cuyo contenido deberá ser acordado en el marco de la Comisión negociadora del plan de igualdad, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- 1ª) Impulsar todos los procedimientos previstos en la legislación vigente para la promoción profesional y la consolidación del empleo temporal del personal al servicio de la Corporación Municipal, una actuación que servirá para reducir la inestabilidad y/o interinidad laboral que afecta de manera singular a las trabajadoras municipales.
- 2ª) Elaboración de una auditoría retributiva de acuerdo a las disposiciones previstas en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 3ª) Realización de una encuesta anónima entre la plantilla para ampliar la información disponible acerca de los siguientes aspectos o dimensiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato:
  - Opinión de la plantilla acerca de la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.
  - Dificultades percibidas para el acceso de mujeres y hombres a determinados ámbitos profesionales y/o puestos de trabajo dentro del Ayuntamiento.
  - Obstáculos percibidos para el desarrollo de la carrera profesional dentro del Ayuntamiento.
  - Necesidades existentes o percibidas por las personas que integran la plantilla en materia de conciliación, relacionadas con el cuidado de las hijas e hijos menores, familiares mayores o con alguna discapacidad.



- Medidas propuestas para apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Diferentes situaciones de acoso sexual sufridas dentro en el contexto de la actividad profesional desempeñada en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.
  - Situaciones de discriminación por razón de sexo sufridas en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.
- 4ª) Aprobación de un protocolo común, de aplicación en todos los servicios municipales, para la tramitación de las solicitudes de las diferentes medidas de apoyo a la conciliación y el registro centralizado de las mismas.
- 5ª) Puesta en marcha de una campaña de difusión del conjunto de derechos, prestaciones y medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar entre las personas que integran la plantilla municipal, a través del Portal del Empleado y otras plataformas y soportes municipales.
- 6ª) Promover a nivel municipal medidas complementarias para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, dirigidas a las personas que integran la plantilla con responsabilidades derivadas del cuidado de hijas e hijos menores, ascendientes dependientes u otros familiares con problemas de discapacidad.
- 7ª) Establecer un acuerdo que regule los pluses salariales y la realización de horas extraordinarias retribuidas por parte del personal municipal que permita un acceso equilibrado de hombres y mujeres, en todas las áreas municipales.
- 8ª) Promover la formación interna online para facilitar la participación en los procesos formativos del conjunto de la plantilla y, en particular, de las empleadas y empleados municipales con dificultades relacionadas con la conciliación.
- 9ª) Diseño e implementación de un Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para su aplicación a la plantilla municipal. Esta herramienta debe servir para:
- Prevenir cualquier forma de acoso sexual laboral y/o discriminación por razón de sexo en la plantilla municipal.



- Facilitar el reconocimiento y/o identificación de este tipo de comportamientos.
  - Facilitar la detección precoz de este tipo de situaciones.
  - Establecer cauces efectivos para la denuncia de este tipo de situaciones.
  - Aplicar de forma inmediata las medidas previstas en el Protocolo para brindar protección a las víctimas de acoso sexual y de discriminación por razón de sexo.
  - Brindar atención y apoyo a las personas afectadas por este tipo de situaciones, cuando sea necesario, para el tratamiento de las consecuencias y/o efectos derivados de la exposición a las mismas.
  - Generar un clima de rechazo hacia este tipo de comportamientos por parte de toda la plantilla municipal.
- 10ª) De forma previa a la aplicación del Protocolo deberían desarrollarse acciones de información, sensibilización y formación dirigidas al personal municipal en materia de acoso sexual y trato discriminatorio por razón de sexo.
- 11ª) Se considera prioritario asegurar la formación en materia de igualdad de género de las personas que finalmente integren la Comisión negociadora del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.
- 12ª) Se considera prioritario asegurar la formación en materia de igualdad de género de las personas que finalmente integren la Comisión negociadora del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Sant Joan d'Alacant.
- 13ª) Con un 52% de mujeres empadronadas en el municipio de Sant Joan y un 46,3% de empleadas municipales trabajando en el Ayuntamiento es imperativo transformar el lenguaje administrativo para visibilizar a las mujeres y las niñas.
- 14ª) Bajo el objetivo de nombrar a las mujeres para que sean visibles se hace imprescindible la formación en materia de igualdad de oportunidades de toda la plantilla municipal, teniendo en cuenta que el uso del lenguaje



inclusivo es la base sobre la que se edifica el rechazo a la discriminación por razón de sexo.

- 15ª) Una vez realizada la formación sobre usos no discriminatorios del lenguaje, es recomendable que cada área haga una actualización de sus procesos comunicativos.

