

*II PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES
Y MUJERES
AJUNTAMENT D'AIELO DE
MALFERIT (Febrero 2025)*



**Ajuntament
d'Aielo de Malferit**



Documento Elaborado y coordinado por:

Kanals Box, S.L. B97910558

C/ La Senia, 26

46650 Canals – Valencia

690 84 43 47 – 647 65 89 15

agente@igualdadgenero.net



Jose Javier López Bosca – DNI 20414860Z

- Titulación Universitaria en Implantación de la Igualdad de Género en la Administración.
- Titulado en Planes de Igualdad de Género.
- Experto en Acoso Escolar.

Maria Luisa Camarasa Pastor - DNI 20805410R

- Licenciada en Psicología
- Técnica de Igualdad
- Agente de Igualdad

Javier López Sancho – DNI – 20448519R

- Titulado en la Aplicación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Gestión Municipal.



Consideraciones

- **Implementación de Planes de Igualdad:** Los ayuntamientos, como entidades empleadoras y administraciones públicas, están obligados a desarrollar e implementar planes de igualdad que incluyan medidas específicas para garantizar la no discriminación y la igualdad de trato hacia las personas LGTBQ+.
- **Protocolos contra el Acoso:** Es esencial establecer protocolos claros para la prevención y actuación frente al acoso o la violencia por motivos de orientación sexual o identidad de género, asegurando un entorno laboral seguro e inclusivo.
- **Formación y Sensibilización:** La formación continua del personal en materia de diversidad y derechos LGTBQ+ es crucial para fomentar una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.
- **Colaboración con Entidades Especializadas:** Trabajar conjuntamente con organizaciones y asociaciones LGTBQ+ locales puede enriquecer la implementación de las medidas y garantizar que se aborden las necesidades reales de la comunidad.

El Ayuntamiento de Aielo de Malferit se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Con este II plan de igualdad el ayuntamiento de Aielo de Malferit pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico, así como garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) en su organización.



INDICE:

INTRODUCCIÓN	5
MARCO LEGAL	7
PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	11
COMPROMISO DE LA ENTIDAD	12
CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	13
DEFINICIONES.....	15
ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	18
PERSONAS DESTINATARIAS.....	19
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	19
RESUMEN DIAGNOSTICO	19
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	21
Objetivos generales.....	21
Objetivos específicos.....	21
ÁREAS DE ACTUACIÓN- OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO	24
APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	35
1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	35
2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	36
3.- EVALUACIÓN.....	41
CALENDARIO DE ACTUACIÓN	43
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	48
ANEXO1 DIAGNÓSTICO	51
ANEXO2 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ..	52
ANEXO 3 REGISTRO SALARIAL	53



INTRODUCCIÓN

La cultura laboral de la administración en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que el personal que forma parte desenvuelve su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad este evolucionando y sin embargo la administración no lo haga al mismo ritmo y se encuentre reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.

Es indudable que la clave de la competitividad de las administraciones del SXXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica de gestión inteligente de RRHH. Frente a ello, las estadísticas insisten en que al día de hoy la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar.

Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad, es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser de escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad de rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres. La propuesta de todos los organismos económicos de la UE para conseguir este objetivo es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas y administraciones, como herramienta que va a servir para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.



Los planes facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con perspectiva de género y con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la administración a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad, transparencia y sin duda a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

Los cambios en las administraciones desde los planes de igualdad benefician sin duda a toda la plantilla, pero el éxito de su implantación no solo depende del compromiso y voluntad de la Dirección de la administración, sino que requiere de la implicación y participación de todo el equipo humano de la misma. Animamos a toda la plantilla del ayuntamiento de Aielo de Malferit a hacer suyo el II Plan de Igualdad que ahora ponemos en marcha.



MARCO LEGAL

Entre la normativa existente en materia igualdad, destacamos las siguientes leyes y decretos como marco legal encargado de regular los planes de igualdad y en la que nos hemos basado para la realización del plan de igualdad del Ayuntamiento de Aiello de Malferit. La Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020, Real Decreto 902/2020, Real Decreto 713/2010 así como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Ley Orgánica 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es la normativa de base que el Gobierno ha impulsado para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Esta normativa es la primera que hace referencia a la elaboración de los planes de igualdad, definiéndolos de la siguiente manera:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Los planes de igualdad aplicables a las empleadas y los empleados públicos se rigen por lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su artículo 64 respecto al personal de la Administración General del Estado.

Asimismo, a los planes de igualdad de las Administraciones Públicas les será de aplicación lo previsto 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, según la redacción dada por la disposición



final vigésimo cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que establece lo siguiente:

“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.”



Real Decreto 901/2020

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, es la normativa sobre planes de igualdad que define la forma en que se tienen que elaborar dichos planes y los procesos que se deben realizar para que estos sean válidos.

A su vez, establece la obligación de realizar un registro retributivo para el personal laboral al servicio de las administraciones públicas,

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

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor



Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo

Este decreto modifica el Real Decreto 901/2020, actualizando aspectos relacionados con la elaboración y registro de los planes de igualdad, así como las auditorías retributivas. Es esencial tener en cuenta estas modificaciones para garantizar el cumplimiento normativo.

Consideraciones Adicionales

- **Ámbito de Aplicación:** Los planes de igualdad son obligatorios para todas las administraciones públicas, independientemente del número de empleados.
- **Contenido de los Planes:** Deben incluir un diagnóstico de la situación, objetivos claros, medidas específicas, recursos asignados, cronograma de implementación y sistemas de seguimiento y evaluación.
- **Negociación y Participación:** Es imprescindible la participación activa de la representación legal de los trabajadores en la elaboración, implementación y seguimiento del plan de igualdad.
- **Registro Obligatorio:** Una vez aprobado, el plan de igualdad debe registrarse en el Registro de Planes de Igualdad correspondiente, según lo establecido en la normativa vigente.

Mantenerse actualizado sobre las modificaciones legislativas y garantizar la correcta aplicación de estas normativas es esencial para desarrollar planes de igualdad efectivos y cumplir con las obligaciones legales en el ámbito municipal.



PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la representación de la entidad como por las personas representantes de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la entidad. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Aielo de Malferit, afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la entidad en calidad de trabajadores y trabajadoras.



COMPROMISO DE LA ENTIDAD

El ayuntamiento de Aielo de Malferit, establece entre sus objetivos estratégicos, alineados con las políticas administrativas y la legislación vigente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad y el desarrollo de aquellas medidas que faciliten la conciliación entre vida personal y laboral, entendiendo como tales:

- ✓ Calidad de Empleo: fomentar el empleo, la calidad del mismo y promover la mejora continua de las competencias profesionales.
- ✓ Conciliación de Vida Personal y Profesional: respetar el entorno personal y familiar de todo el personal buscando medidas que den respuesta a nuestras necesidades y consigan un correcto balance de ambos entornos.
- ✓ Igualdad de Oportunidades: entre los hombres y las mujeres que configuran nuestra organización, con especial enfoque en:

Reclutamiento

Contratación y Compensación

Desarrollo Profesional

Comunicación

- ✓ Respeto a la Diversidad: formar y promover la no discriminación por razón de edad, estado civil, raza, religión, orientación, identidad o expresión sexual, o cualquier otra característica personal, física o social, entre nuestra plantilla.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: formar y promover herramientas para la prevención y eliminación de todo tipo de acoso y en especial el acoso sexual y por razón de sexo.



- ✓ Cumplimiento con la legislación vigente: Igualdad de Oportunidades, respeto Global en el Lugar de Trabajo y Política de Diversidad e Inclusión.

En esta línea, y como mandato de la legislación en esta materia se ha creado una Comisión de Trabajo, conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, encargada de iniciar los estudios y trabajos que sirvan para la definición de un Plan de Igualdad que integre aquellas acciones que puedan ser necesarias para dar contenido a la presente declaración.

CARACTERISTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la administración.

Las características que definen el presente plan de igualdad son las siguientes:

- ✓ Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres y requiere de la implicación de toda la plantilla de la entidad.
- ✓ Dispone del compromiso asumido por la representación de la entidad de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.
- ✓ Transversalizar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- ✓ Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✓ Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.



- ✓ Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.



DEFINICIONES

En este apartado se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el plan.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)



Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)



Acciones positivas

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como se define en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, significa que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la misma remuneración no solo por la realización de tareas idénticas, sino también por trabajos diferentes considerados de igual valor.

la igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.



Desde 1951, a escala internacional, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de conocer la situación de la administración en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres se realizó un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la entidad en materia de: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral con perspectiva de género, mujeres víctimas de violencia de género, sensibilización y comunicación.

Así mismo se incorporó un diagnóstico cualitativo con el análisis de la encuesta on-line realizada por el personal de la entidad.

El informe de diagnóstico se presentó y fue aprobado por la Comisión de Igualdad.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

A través de la comisión de igualdad se realizará la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión de las acciones contempladas en el Plan y tras la finalización de mismo se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la entidad.



PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla del ayuntamiento de Aielo de Malferit afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la entidad en calidad de trabajadores y trabajadoras.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de **4 años desde la firma de aprobación del mismo.**

RESUMEN DIAGNOSTICO

En el anexo 1 del presente plan se adjunta el diagnóstico que se ha podido realizar con los datos facilitados por la entidad, se ha de poner de manifiesto por parte de la empresa contratada para su realización la dificultad en conseguir los datos necesarios para elaborar el mismo.

Al tratarse del segundo plan de igualdad se ha de realizar una evaluación del anterior, no siendo posible la misma al no contar la entidad con la información necesaria para ello y no poder proporcionarla a la empresa, debido a que la vigencia del anterior plan coincidió con el periodo de pandemia y post pandemia COVID-19 no siendo posible implementar las medidas acordadas en su momento.

De los datos facilitados por la entidad como datos relevantes podemos decir:

- La entidad cuenta con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en su plantilla.



- Los grupos profesionales C1 y C2 están feminizados, en los demás grupos hay infrarrepresentación femenina.
- El personal carece de formación en igualdad siendo necesaria la misma para poder implementar una cultura igualitaria entre hombres y mujeres en la plantilla.
- No existen medidas de prevención frente al acoso.
- No se dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas de los puestos ocupados por mujeres, ni de otro puesto.
- Con respecto a las medidas de conciliación la plantilla tiene una percepción positiva del uso de sus permisos, aunque por parte de la entidad no se ha realizado una difusión de los mismos.
- No se cuenta con medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras

En base a la escasez de datos obrante en poder de la empresa y dado que en el anterior periodo no se implementaron las medidas acordadas se apuesta por una propuesta adaptada a la realidad de la entidad, escasez de personal y medios para coordinar las acciones del plan de igualdad.

El plan presentado cuenta con 23 medidas, nada ambiciosas, cuya finalidad es construir los cimientos de una cultura igualitaria en la empresa. Dichas medidas podrán ser modificadas ante cambios sustanciales en la plantilla o condiciones laborales que justifiquen las mismas y atendiendo a lo dispuesto en el procedimiento de modificación.



OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión de los resultados

Objetivos generales

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la entidad, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la entidad relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución etc...

Objetivos específicos

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en Igualdad para el ayuntamiento de Aielo de Malferit.

- ✓ Generar una cultura de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la entidad.



- ✓ Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general del ayuntamiento, especialmente en aquellos puestos con subrepresentación de mujeres.
- ✓ Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- ✓ Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa.
- ✓ Garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, tanto en su salario base como en complementos.
- ✓ Elaborar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.
- ✓ Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la entidad, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.
- ✓ Incluir una guía de actuación para mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ Incluir medidas con perspectiva de género en Salud Laboral, incluidas las relacionadas con la maternidad y la lactancia.
- ✓ Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres
- ✓ Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones libre de sesgo y equilibrado.
- ✓ Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.
- ✓ Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.
- ✓ Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.



- ✓ " incluir una guía de actuación" Implementar acciones que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.
- ✓ Salud laboral y prevención de riesgos.

ÁREAS DE ACTUACIÓN- OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO

1- COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDA	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES	GRUPO DESTINADO
Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa.	Comunicar y difundir el plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios acordados en la comisión de igualdad.	RR. HH	Documento que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla.	ENTIDAD
Acoger de forma igualitaria al personal de la entidad	Elaborar un Manual de bienvenida que incluya el trabajo en igualdad del Ayuntamiento. Se desarrollará un documento que detalle todos los pasos a seguir cuando se incorpora una nueva persona a la organización, donde se incluya la política en materia de igualdad, el plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como los derechos establecidos por convenio en materia de conciliación.	RR. HH	Documento elaborado	ENTIDAD



2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
<p>Promover condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formar en I.O a las personas que participan en los procesos de redacción de las convocatorias y a quienes integran habitualmente los tribunales de selección. - Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección. - Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta. - Diseñar de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa. 	<p>RR. HH</p>	<p>Nº de acciones formativas realizadas.</p> <p>Porcentaje de mujeres frente a hombres en tribunales.</p> <p>Nº de ofertas públicas convocadas.</p> <p>Acciones diseñadas.</p>

Codi Validació: MTRN9SCS5GKHKHCSZXND7CZ56
 Verificació: https://aieidemalferit.sectelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 107



3.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
<p>Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la promoción de la carrera profesional y formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la RPT (funciones) y modificación a lenguaje inclusivo si no lo estuviera. - Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todo el personal. - Diseñar y aprobar un Programa de Promoción Interna que garantice criterios de evaluación del personal objetivo, transparente y dirigido a eliminar sesgos sexistas en la promoción - Revisar que en las diferentes clasificaciones profesionales (grupos, categorías, puestos o áreas) no se haga referencia (directa o indirecta) a un sólo sexo. En aquellas donde exista una denominación única, modificar la nomenclatura utilizando dobles formas (p.ej. informático/informática) o utilizar palabras genéricas (Departamento de Informática). 	<p>Comisión de Igualdad.</p>	<p>La propia clasificación modificada. Acciones formativas realizadas Programa de promoción interna</p>

Codi Validació: MTRN9SCS5GK-HKHCSZXND7CZ56
 Verificació: <https://aieledemalfert.sectelectronica.es/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 10



OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Garantizar la formación en igualdad	<p>CREAR UN PLAN FORMATIVO ANUAL. Creación de un documento anual que integre la oferta formativa interna, especificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si es formación obligatoria o voluntaria. - Puestos/Departamentos a los que se dirige. - Duración y contenidos. - Fecha prevista. - Si esta se realizará dentro o fuera de la jornada laboral. - Organismo o persona formadora. <p>El plan formativo deberá contener al menos una formación en materia de igualdad.</p> <p>FORMACIÓN EN ASPECTOS BÁSICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género, abordando aspectos básicos como: el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso.</p> <p>ADAPTACIÓN del HORARIO de las ACCIONES FORMATIVAS para facilitar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada o jornada parcial.</p> <p>REALIZAR FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD de género para toda la plantilla, y periódicamente a las personas que se vayan incorporando a la organización.</p>	Comisión de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> -El propio Plan formativo - Las acciones formativas realizadas teniendo en cuenta el horario de realización

Codi Validació: MTRN9SCS5GKHKHCXND7CZ56
 Verificació: https://aieledemalfert.sectelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 10



4.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
<p>Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.</p>	<p>- Publicitar a través de una campaña de sensibilización las medidas de la entidad y las contempladas por ley para favorecer la conciliación, haciendo hincapié en la posibilidad de disfrute entre la población masculina.</p> <p>- Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.</p> <p>- Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal con personas dependientes a cargo.</p> <p>- Registro anual de los diferentes permisos/excedencias solicitados y concedidos por la plantilla para su conciliación.</p>	<p>RR. HH</p>	<p>Documento campaña Sensibilización Encuesta Nº personas beneficiadas del permiso Registro</p>

Codi Validació: MTRN9SCS5GKHKHC5ZXND7CZ56
 Verificació: https://aieodemalferit.sedelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 10



5.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDA	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Conseguir la equidad en la plantilla.	- Analizar las causas de la poca representación de mujeres en aquellos puestos en los que suceda y tomar medidas.	RR. HH	Puestos analizados y medidas adoptadas.

6.- RETRIBUCIONES. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDA	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla	- Realizar análisis estadístico anual o auditoria salarial (según corresponda) sobre retribución, tal como recoge el Real Decreto 901.	RR. HH	Análisis o Auditoria.

Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos (salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales) e indicar a qué puestos de trabajo se asignan y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de los mismos. Asimismo, se incluirán en el documento otros bonus y beneficios sociales, así como sistemas de retribución flexible. Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para toda la plantilla.

(Esta medida que se plantea se enmarca dentro de la realización del registro salarial y auditoria correspondiente)

El ayuntamiento se compromete en el 2025 igualar los salarios del personal, ajustándose a las categorías que corresponden, independientemente que esté o no aprobada la RPT (Esta medida debe ser aprobada por la representación de la entidad)



7.-PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
Prevenir la discriminación sexual y/o por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad. - Recoger, de forma general el número de casos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo y la finalización de cada proceso. Se realizará asegurando la confidencialidad de todos los datos de las personas implicadas. - Formación en prevención a todo el personal y en especial a la comisión de igualdad del acoso sexual y por razón de sexo. - Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022). 	<p>Comisión negociadora del Plan de Igualdad. RR. HH</p> <p>Comisión Instructora designada para la investigación de los casos que se puedan dar.</p>	<p>El protocolo acordado y firmado.</p> <p>Lista de distribución.</p> <p>Número de denuncias presentadas/ nº de denuncias comunicadas/ medidas adoptadas en cada denuncia.</p> <p>Nª y tipo de acciones formativa realizadas.</p> <p>Nº de acciones modificadas en el plan de prevención.</p>

Codi Validació: MTRN9SCS5GKHKHCSZXND7CZ56
 Verificació: https://aieledemalferit.sedelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 107



8.-LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
<p>Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar a todos los departamentos la redacción de documentos con lenguaje e imágenes inclusivas. - Realizar acciones formativas dirigidas a las personas responsables de comunicación sobre lenguaje no sexista. - Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo. - Establecer en un documento o guía con los criterios para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas. Difundir la guía entre la plantilla 	<p>RR. HH</p>	<p>Nº de documentos redactados. Nº de acciones formativas realizadas. Instrucción elaborada Guía realizada</p>

Codi Validació: MTRN9SC5GKHKHQSZXND7CZ56
 Verificació: https://aieio.demalfert.sectelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 107



9.-DERECHOS LABORALES MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECIFICO	MEDIDAS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	INDICADORES
<p>Atender, asesorar y acompañar a las empleadas públicas víctimas de violencia contra la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres. - Realizar acciones formativas en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima. - Difundir las medidas para empleadas públicas víctimas de violencia de género. - Elaborar un documento que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro del Ayuntamiento respetando su derecho a la intimidad personal. Se valorará la ampliación de estos derechos. Difundirlo entre la plantilla. - Dar difusión al protocolo de Prevención y Actuación de Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género 	<p>Comisión negociadora del Plan de Igualdad. RR. HH Comisión Instructora designada para la investigación de los casos que se puedan dar.</p>	<p>Acciones de sensibilización realizadas Nº de acciones formativas. Documento de difusión medidas y protocolo.</p>

Codi Validació: MTRN9SCS5GKHKHC5ZXND7CZ56
 Verificació: https://ealodemalfert.sectelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 32 de 107



Tras la reunión de la comisión de igualdad celebrada el jueves 6 de febrero de 2025 y tras incorporar al plan de igualdad las aportaciones del sindicato CCOO, se recomienda revisar las medidas de cada área ya que al incorporar las sugerencias del sindicato se han detectado medidas y objetivos duplicados. A continuación, se indican para introducir mejoras y evitar redundancias:

1. Objetivos duplicados

Algunos objetivos aparecen varias veces con formulaciones similares, lo que podría generar confusión y falta de concreción en la implementación:

- **Promover condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público** (Área de selección y contratación).
- **Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres** (Área de clasificación profesional, promoción y formación).

Recomendación: Fusionar ambos objetivos en una única declaración clara para evitar repeticiones innecesarias.

2. Medidas redundantes en formación en igualdad

Se repiten medidas de formación en igualdad en diferentes secciones del plan:

- **"Formar en igualdad de oportunidades a todo el personal"** (Clasificación profesional, promoción y formación).
- **"Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de género para toda la plantilla, y periódicamente a las personas que se vayan incorporando a la organización"** (Formación en igualdad).
- **"Formación en prevención a todo el personal y en especial a la comisión de igualdad del acoso sexual y por razón de sexo"** (Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo).

Recomendación: Unificar todas estas acciones en un único bloque formativo dentro del plan, con un cronograma y temarios específicos.

3. Medidas repetidas en conciliación y corresponsabilidad

Se encuentran varias medidas con objetivos similares en diferentes áreas:



- "Publicitar a través de una campaña de sensibilización las medidas de la entidad y las contempladas por ley para favorecer la conciliación".
- "Registro anual de los diferentes permisos/excedencias solicitados y concedidos por la plantilla para su conciliación".
- "Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa".

Recomendación: Consolidar todas estas medidas bajo una **estrategia única de conciliación y corresponsabilidad** dentro del plan.

4. Medidas sobre el uso del lenguaje inclusivo

Se repiten acciones sobre el uso del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista en distintos apartados:

- "Solicitar a todos los departamentos la redacción de documentos con lenguaje e imágenes inclusivas".
- "Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo".
- "Establecer en un documento o guía con los criterios para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista".

Recomendación: Integrar todas estas medidas en un solo **protocolo de comunicación inclusiva**, asegurando su implementación en todos los documentos del ayuntamiento.

Conclusión

El plan presenta un enfoque sólido, pero **puede mejorarse eliminando duplicaciones y consolidando medidas similares**. Para una mayor eficacia, se recomienda:

- **Reestructurar los objetivos y medidas redundantes** en bloques temáticos bien definidos.
- **Evitar repeticiones** que pueden generar confusión en la implementación.
- **Agrupar medidas con el mismo propósito** bajo estrategias generales más claras y concretas.

Estos ajustes permitirán que el **II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Aiello de Malferit** sea más operativo, evitando solapamientos y optimizando los recursos para su aplicación efectiva.



APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.



2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento, evaluación y revisión del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan, así como de la revisión si fuera necesaria.

1. Composición de la Comisión de seguimiento

La composición de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad estará formada por las mismas personas que la Comisión Negociadora tal y como consta a continuación:

En representación de la entidad:

- Sra. Laura, Regidora Igualdad, Bienestar Social y Educación.
- Sr. Juan Rafael Espí Mompó, Alcalde del Ayuntamiento.
- Sra. Josefa Inés Cuquerella Calatayud, Trabajadora Social
- Sra. Isabel Martí Juan, Técnica de Promoción Económica
- Sra. Maria Cruz Merino Lorente

En representación de las personas trabajadoras:

- Sr. Daniel Vicent Micó, por el sindicato CSIF como representación del personal funcionario.
- Sra. Begoña Sanz Mira, por el sindicato CCOO como representación del personal laboral.
- Sra. Ivana Sanz Soler, por el sindicato CSIF como representación del personal laboral.
- Sr. Jose Hernández Esparza, por el sindicato CCOO como representación del personal laboral.



- Sr. Rafael Navalón Penedés, por el sindicato CCOO como representación del personal laboral.
- Sr. Mario Agudo Calabuig, por el sindicato CSIF como representación del personal laboral.
- Sr. Jose Vicente Fayos Cremades, por el sindicato CCOO como representación del personal laboral.
- Sra. M^a José Martínez Sanz, por el sindicato CSIF como representación del personal laboral.

En representación de los sindicatos:

- Sr. Cristian Perelló Vidal, como representante del sindicato CCOO y en su ausencia Carlos Alcaraz García.
- Sr. José Arcos Martínez, como representante del sindicato CSIF.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la entidad.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.



El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de levantar acta de la sustitución, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- El establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la entidad, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.



- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la entidad y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. En este correo se adjuntará la información necesaria para dicha reunión.

Las reuniones ordinarias serán presenciales, salvo casos extraordinarios.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:



- Conocimiento por parte de alguna de las personas de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Conocimiento por parte de algunas personas de la Comisión de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas integrantes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.



- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.

3.- EVALUACIÓN

OBJETIVOS

La evaluación consiste en realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto y tiene como objetivos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- ✓ La persona responsable de la entidad, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ayuntamiento.
- ✓ La comisión de seguimiento o personas responsables designadas por la Comisión negociadora.
- ✓ La representación legal de las personas trabajadoras, independientemente de si forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- ✓ La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.



INFORMACIÓN PARA EVALUAR

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
	Grado de consecución de los resultados esperados
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
Evaluación de procesos	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.
Evaluación de impacto	Cambios en la cultura de la administración: actitudes de las personas responsables y la plantilla, en las prácticas de los recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL

Se realizará una evaluación intermedia a los 2 años y otra evaluación final a los 4 años.

La comisión de seguimiento o las personas designadas serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia y final. Se evaluará los tres ejes descritos.

El informe de evaluación recaba información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el período de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la entidad en términos de iguald



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

MEDIDAS	2025	2026	2027	2028
Comunicar y difundir el plan de Igualdad a toda la plantilla través de los medios acordados en la comisión de igualdad.				
Elaborar un Manual de bienvenida que incluya el trabajo en igualdad del Ayuntamiento. Se desarrollará un documento que detalle todos los pasos a seguir cuando se incorpora una nueva persona a la organización, donde se incluya la política en materia de igualdad, el plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como los derechos establecidos por convenio en materia de conciliación.				
Formar en I.O a las personas que participan en los procesos de redacción de las convocatorias y a quienes integran habitualmente los tribunales de selección.				
Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección.				
Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta.				
Diseñar de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.				

Codi Validació: MTRN9SC55GkHKHC5ZKND7CZ56
 Verificació: https://aieledemalferit.sectoredlectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 48 de 107



MEDIDAS	2025	2026	2027	2028
Revisión de la RPT (funciones) y modificación a lenguaje inclusivo si no lo estuviera.				
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todo el personal				
Diseñar y aprobar un Programa de Promoción Interna que garantice criterios de evaluación del personal objetivo, transparente y dirigido a eliminar sesgos sexistas en la promoción				
Revisar que en las diferentes clasificaciones profesionales (grupos, categorías, puestos o áreas) no se haga referencia (directa o indirecta) a un sólo sexo. En aquellas donde exista una denominación única, modificar la nomenclatura utilizando dobles formas (p.ej. informático/informática) o utilizar palabras genéricas (Departamento de Informática).				
<p>CREAR UN PLAN FORMATIVO ANUAL. Creación de un documento anual que integre la oferta formativa interna, especificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si es formación obligatoria o voluntaria. - Puestos/Departamentos a los que se dirige. - Duración y contenidos. - Fecha prevista. - Si esta se realizará dentro o fuera de la jornada laboral. - Organismo o persona formadora. <p>El plan formativo deberá contener al menos una formación en materia de igualdad.</p>				

Codi Validació: MTRN9SC5GKHKHCSZXND7CZ56
 Verificació: https://alelo.demalfert.sectelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 44 de 107



MEDIDAS	2025	2026	2027	2028
FORMACIÓN EN ASPECTOS BÁSICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género, abordando aspectos básicos como: el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso.				
ADAPTACIÓN del HORARIO de las ACCIONES FORMATIVAS para facilitar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada o jornada parcial.				
REALIZAR FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD de género para toda la plantilla, y periódicamente a las personas que se vayan incorporando a la organización.				
Publicitar a través de una campaña de sensibilización las medidas de la entidad y las contempladas por ley para favorecer la conciliación, haciendo hincapié en la posibilidad de disfrute entre la población masculina.				
Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.				
Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal con personas dependientes a cargo				
Registro anual de los diferentes permisos/excedencias solicitados y concedidos por la plantilla para su conciliación.				
Analizar las causas de la poca representación de mujeres en aquellos puestos en los que suceda y tomar medidas				

Codi Validació: MTRN9SC55GKHKHCSZXXND7CZ56
 Verificació: https://aieo.demalfert.sectoredronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 45 de 107



MEDIDAS	2025	2026	2027	2028
Realizar análisis estadístico anual o auditoria salarial (según corresponda) sobre retribución, tal como recoge el Real Decreto 901.				
Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad.				
Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				
Recoger, de forma general el número de casos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo y la finalización de cada proceso. Se realizará asegurando la confidencialidad de todos los datos de las personas implicadas.				
Formación en prevención a todo el personal y en especial a la comisión de igualdad del acoso sexual y por razón de sexo				
Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022).				

Codi Validació: MTRN9SCS5GKHKHCSZXND7CZ56
 Verificació: <https://aieledemalferit.sedelectronica.es/>
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 46 de 107



MEDIDAS	2025	2026	2027	2028
Solicitar a todos los departamentos la redacción de documentos con lenguaje e imágenes inclusivas.				
Realizar acciones formativas dirigidas a las personas responsables de comunicación sobre lenguaje no sexista				
Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo				
Establecer en un documento o guía con los criterios para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas. Difundir la guía entre la plantilla				
Realizar acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.				
Realizar acciones formativas en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.				
Difundir las medidas para empleadas públicas víctimas de violencia de género				
Elaborar un documento que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro del Ayuntamiento respetando su derecho a la intimidad personal. Se valorará la ampliación de estos derechos. Difundirlo entre la plantilla				
Dar difusión al protocolo de Prevención y Actuación de Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género				

Codi Validació: MTRN9S553K5KHKHCSZXND7CZ56
 Verificació: https://alelodemalferit.sedelectronica.es/
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 47 de 107



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en este reglamento y así lo decida la comisión de seguimientos, evaluación y revisión del plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



RESUMEN Y CONCLUSIÓN FINAL

El **II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Aielo de Malferit** se ha diseñado como una herramienta estratégica para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la plantilla municipal. Este documento establece un marco de actuación basado en el diagnóstico de la situación actual del ayuntamiento y en las exigencias normativas vigentes en materia de igualdad.

Resumen del Plan

El plan se estructura en diversas secciones que abarcan desde el **marco normativo** hasta la definición de **objetivos específicos y medidas concretas**. Los pilares fundamentales del documento incluyen:

- **Diagnóstico de la situación actual**, el cual identifica desigualdades estructurales en la plantilla, como la segregación ocupacional y la falta de medidas específicas en materia de conciliación e igualdad retributiva.
- **Objetivos estratégicos y operativos**, orientados a la eliminación de desigualdades de género, la promoción de la equidad en el acceso y desarrollo profesional, y la implementación de medidas para prevenir y abordar el acoso.
- **Áreas de actuación**, con medidas específicas en procesos de selección, promoción interna, retribución, prevención del acoso y comunicación inclusiva.
- **Mecanismos de seguimiento y evaluación**, asegurando la implementación efectiva del plan a través de una Comisión Paritaria de Seguimiento.

Conclusiones Finales

1. Alineación con la Normativa Vigente

- El plan cumple con la *Ley Orgánica 3/2007*, los *Reales Decretos 901/2020 y 902/2020* y la *Ley 4/2023* de igualdad LGTBI, garantizando su adecuación al marco legal estatal.

2. Avances y Aspectos Positivos



- Se establece una **hoja de ruta clara**, con medidas realistas adaptadas a la estructura municipal.
- Se incorpora la **perspectiva de género** en la gestión del ayuntamiento, incluyendo medidas de conciliación, promoción profesional y equidad salarial.
- Se reconoce la necesidad de **formación en igualdad**, algo clave para la transformación cultural dentro de la organización.

3. Áreas de Mejora Identificadas

- **Falta de datos en el diagnóstico**, lo que dificulta una evaluación precisa del impacto de las acciones previas.
- **Medidas**, adaptadas a la realidad municipal, pero que requieren un mayor compromiso para lograr cambios estructurales a largo plazo.
- **Necesidad de evaluación periódica más rigurosa**, para garantizar que las acciones implementadas sean efectivas y ajustables en función de los resultados obtenidos.

4. Compromiso y Sostenibilidad

- El ayuntamiento asume un compromiso **de cuatro años**, con posibilidad de ajustes y revisiones en función de la evolución de las necesidades y el contexto.
- La creación de la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** será clave para la implementación real y efectiva del plan.

En definitiva, este II Plan de Igualdad representa un **paso adelante** en la consolidación de políticas de igualdad dentro del Ayuntamiento de Aielo de Malferit, pero su éxito dependerá de la aplicación efectiva de las medidas y del seguimiento riguroso de su impacto.



ANEXO 1 DIAGNÓSTICO

¿Qué es el Diagnóstico?

Es una fase esencial dentro del *II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Aielo de Malferit*. Se trata de un análisis detallado y estructurado de la situación actual de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este proceso permite identificar posibles desigualdades, barreras o sesgos de género dentro de la administración municipal y constituye la base para el diseño de medidas correctivas en el plan de igualdad.

Objetivo del Diagnóstico

El propósito del diagnóstico es proporcionar un conocimiento preciso sobre la situación de la plantilla municipal en relación con la igualdad de oportunidades. Sus finalidades principales son:

- ✓ **Identificar desequilibrios o discriminaciones** por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- ✓ **Analizar las políticas de recursos humanos y de igualdad** ya existentes en la entidad.
- ✓ **Servir de base para el diseño del Plan de Igualdad**, estableciendo acciones concretas para eliminar desigualdades.



ANEXO 2 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y Conductas contra la Libertad Sexual, la Integridad Moral y contra las Personas LGTBI del Ayuntamiento de Aielo de Malferit es un instrumento clave dentro del *II Plan de Igualdad Interno*. Su objetivo principal es **prevenir, detectar y actuar** ante cualquier situación de acoso en el ámbito laboral del Ayuntamiento, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso e igualitario.

Compromiso del Ayuntamiento

El Ayuntamiento de Aielo de Malferit **adopta una política de tolerancia cero** frente a cualquier forma de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación hacia personas LGTBI. Este compromiso se extiende a:

- ✓ **Toda la plantilla municipal**, independientemente de su tipo de contrato.
- ✓ **Empresas contratadas y personas colaboradoras**, incluyendo voluntariado y personal en prácticas.
- ✓ **Situaciones dentro y fuera del centro de trabajo**, como eventos, formaciones, viajes de trabajo y comunicación digital.

Además, se establece que cualquier empresa que trabaje con el Ayuntamiento debe cumplir con este protocolo, incluyéndolo en los contratos firmados con terceros.



ANEXO 3 REGISTRO SALARIAL

El **Registro Salarial** es un mecanismo establecido en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, cuyo objetivo es garantizar la **transparencia salarial** y detectar posibles **brechas salariales** dentro de las organizaciones, incluyendo administraciones públicas como el Ayuntamiento de Aielo de Malferit.

Este registro es una **obligación legal** para todas las empresas y administraciones, sin importar su tamaño, y busca asegurar que no existan diferencias salariales injustificadas entre mujeres y hombres en la misma entidad.

Objetivos del Registro Salarial

✚ **Garantizar la transparencia retributiva**, facilitando el acceso a la información salarial desglosada por sexo.

✚ **Detectar y corregir posibles brechas salariales**, analizando los distintos conceptos salariales.

✚ **Prevenir la discriminación salarial por razón de sexo**, asegurando que las retribuciones sean equitativas.

✚ **Cumplir con la normativa vigente**, incluyendo la *Ley Orgánica 3/2007* y el *Real Decreto 902/2020*.



Elementos Claves del Registro Salarial

El *artículo 5 del Real Decreto 902/2020* establece que el **Registro Salarial** debe incluir los siguientes elementos:

- ✓ **Valores medios de los salarios**, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
- ✓ **Datos desagregados por sexo**, asegurando que se analicen diferencias entre hombres y mujeres.
- ✓ **Categorización por grupos profesionales, niveles o puestos de trabajo**, permitiendo un análisis detallado.
- ✓ **Medidas para corregir desigualdades**, en caso de detectarse brechas salariales injustificadas.

Para ello, el registro debe calcular tanto **la media aritmética** como **la mediana** de lo realmente percibido por cada persona trabajadora en cada categoría profesional.

Análisis de la Situación en el Ayuntamiento de Aiello de Malferit

Según los datos analizados en el *II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Aiello de Malferit*, se observan las siguientes conclusiones:

Brecha Salarial General

- Se ha identificado una **brecha salarial del 13%** en la entidad, lo que indica que las mujeres perciben, en promedio, un salario inferior al de los hombres.
- Aunque esta cifra no supera el 25%, umbral a partir del cual se considera una brecha grave, **sigue siendo una desigualdad significativa** que requiere análisis y justificación.



Complementos Salariales

- Se confirma que las mujeres **perciben menores complementos salariales** en casi todas las categorías, lo que contribuye a la diferencia retributiva global.
- La mediana de los complementos salariales indica que la brecha salarial **supera el 25%** en ciertos casos, lo que exige una **justificación formal** por parte de la entidad.

Errores en la Clasificación de Datos

- Se detectan problemas en la **categorización profesional**, ya que algunos grupos aparecen bajo nomenclaturas incorrectas (*Centre de Dia, Escola de Música, Escoleta, EMDONA*), dificultando un análisis riguroso.
- Estos errores impiden extraer conclusiones precisas y pueden afectar la implementación de medidas correctivas.

Recomendación: Uso de la Herramienta del Ministerio de Igualdad

Debido a la falta de datos e información en la estructuración del registro salarial actual, **se recomienda utilizar la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad** para la elaboración del **Registro Retributivo**, conforme al *Real Decreto 902/2020*.

¿Por qué utilizar la herramienta del Ministerio?

- ✅ **Garantiza el cumplimiento normativo**, asegurando que el registro cumpla con todos los requisitos legales.
- ✅ **Facilita la clasificación correcta de los datos**, evitando errores en la categorización profesional.
- ✅ **Automatiza el cálculo de medias y medianas**, permitiendo detectar desigualdades de manera precisa.



✔ **Genera informes accesibles y comprensibles**, facilitando el análisis y la justificación de posibles diferencias salariales.

Conclusión

El Registro Salarial es un instrumento fundamental para detectar y corregir desigualdades retributivas dentro del **Ayuntamiento de Aielo de Malferit**. Aunque el análisis ha permitido identificar una **brecha salarial del 13%**, se han encontrado dificultades en la clasificación y estructuración de los datos.

Para garantizar un análisis más preciso y alineado con la normativa vigente, se recomienda la **implementación de la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad**, asegurando así la transparencia y equidad en la retribución de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.





**Ajuntament
d'Aielo de Malferit**

**II PLAN DE IGUALDAD INTERNO
AYUNTAMIENTO AIELO DE MALFERIT
ANEXO 1. DIAGNÓSTICO - ENCUESTAS**



DIAGNÓSTICO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

OBJETIVO

El objetivo de la elaboración del diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra la entidad con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tiene tres finalidades:

1. Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
2. Obtener información acerca de:
 - Características de la plantilla y sus necesidades.
 - Conocer la política de RRHH y las políticas de igualdad de la empresa.
3. Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR.HH. con relación al compromiso con la igualdad.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

DATOS DE LA ENTIDAD						
Nombre entidad	AJUNTAMENT D'AIELO DE MALFERIT					
NIF	P4604200H					
Domicilio social	PLAÇA PALAU, 4					
Convenio aplicación	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JUAN RAFAEL ESPÍ MOMPÓ					
Cargo	ALCALDE					
e-mail	alcaldia@aielomalferit.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	DANIEL VICENT MICÓ					
Cargo	TÈCNIC DE JOVENTUT					
e-mail	joventut@aielomalferit.es					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	39	Hombres	48	Total	87
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	5	Hombres	5	Total	10

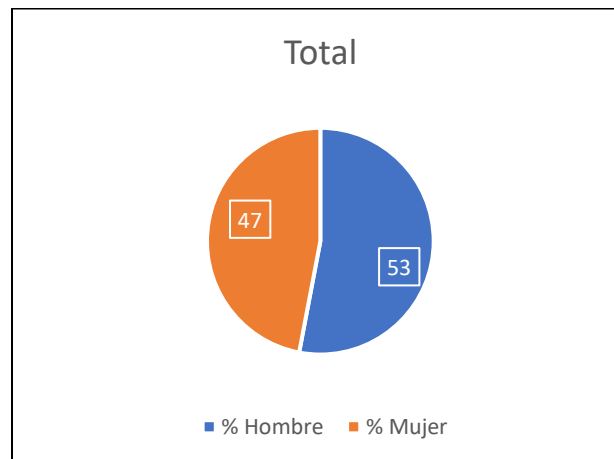


ESTRUCTURA POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT

Partido político	Concejalías
PSOE	Economía, Hisenda, Govern Obert, Transparència i Participació Ciutadana (HOME)
PSOE	Igualtat, Benestar Social i Educació (DONA)
PSOE	Joventut i Esports (HOME)
PSOE	Medi Ambient i Turisme (DONA)
COMPROMÍS	Urbanisme, obres i Serveis Generals (HOME)
COMPROMÍS	Cultura i Festes (DONA)

NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES

Hombres	Mujeres	TOTAL
53	47	100



Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. En base a los datos que nos ocupan podemos establecer la presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres en la entidad.



ÁREAS DE ANALISIS

Procesos de selección y contratación.

El proceso de selección y reclutamiento del personal se inicia principalmente ante la necesidad de cubrir algún puesto profesional, el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla, o cuando se den las exigencias productivas coyunturales.

Como fases del proceso se elaboran las bases específicas para el puesto, se aprueban y se publican en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, en la página web y el Boletín oficial de la provincia. En los casos que se trata de ofertas de empleo público también se publican en el Boletín oficial del Estado. La decisión final acerca de la selección del personal corresponde al Tribunal Calificador, un órgano colegiado integrado principalmente por el Secretario de la Corporación o aquel que se designe, Presidente/a y funcionarios/as en calidad de vocales. El Tribunal califica los méritos de las personas aspirantes y eleva la propuesta de nombramiento y contratación a la Alcaldía.

Las estrategias principales que se utilizan para la realización de procesos de selección son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes y/u oposición. Los criterios de selección usados son aquellos especificados en el convenio colectivo aplicable.

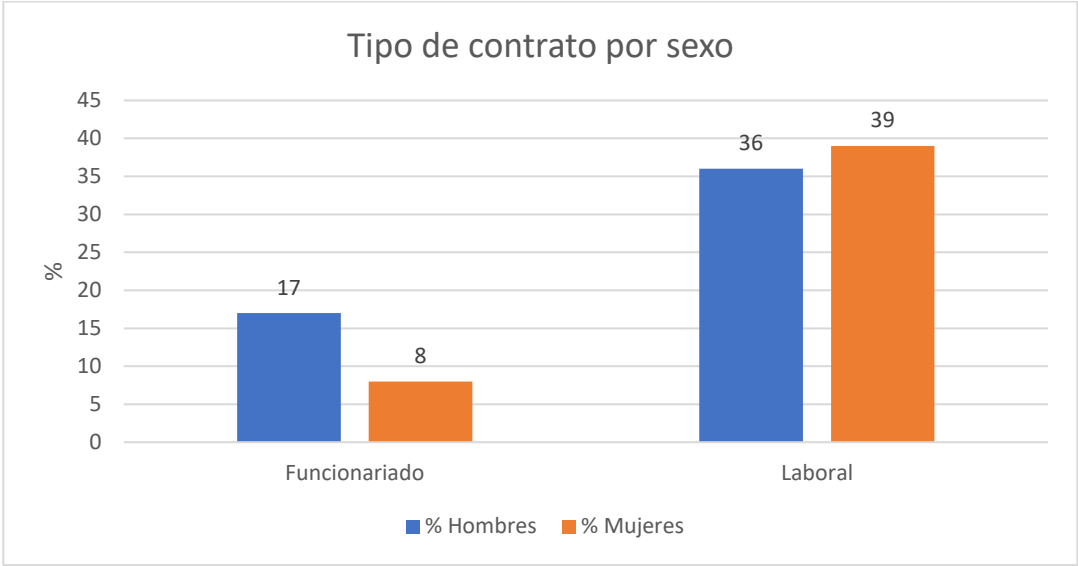
Las personas responsables del proceso de selección no han recibido formación/información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se busca usar un lenguaje no sexista en las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal incluida en la redacción de las vacantes si bien se encuentran todavía expresiones que podrían mejorarse.

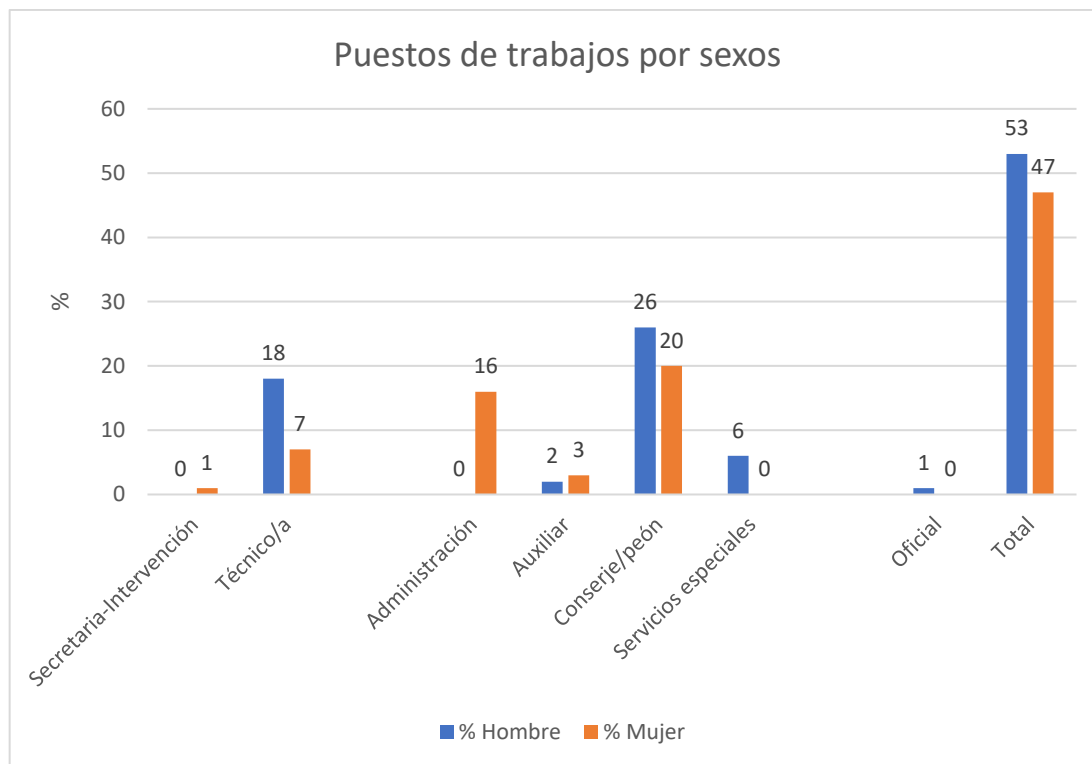
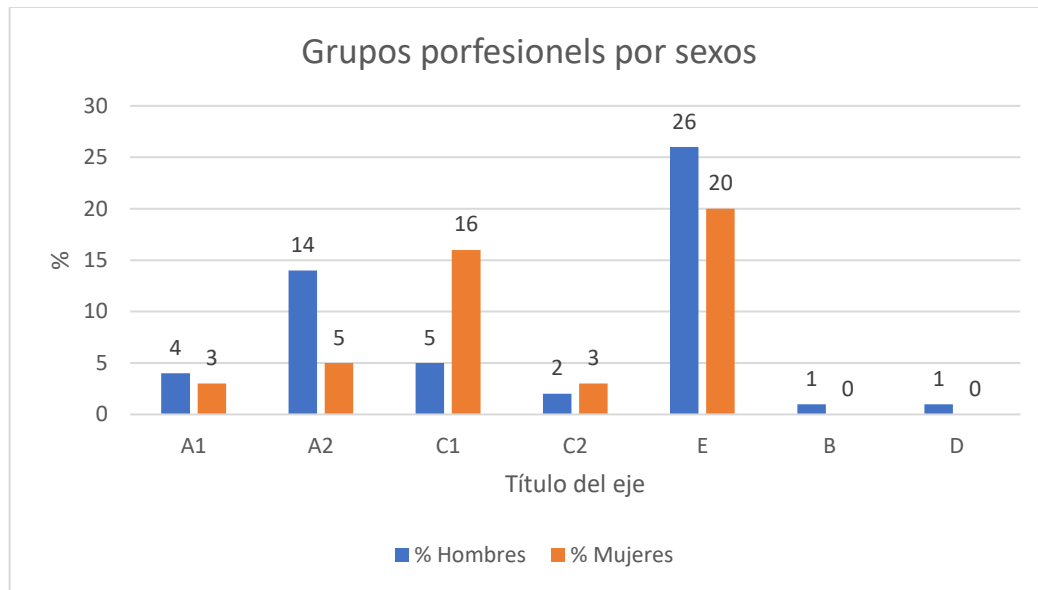
No se fomenta la contratación de mujeres en puestos en las que se encuentran subrepresentadas.

No se recogen los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección desagregados por sexos.





Clasificación y promoción profesional



Formación.

El Ayuntamiento de Aiello de Malferit se adhiere a los planes de formación que ofrecen la Diputación de Valencia, diversas Consellerías, la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y otras entidades públicas. La formación es normalmente fuera de la jornada laboral en los casos de formaciones “online” y dentro de la jornada para las formaciones presenciales que se organizan dentro del ayuntamiento. La mayoría de las formaciones recibidas por parte del personal son “online”. No existen facilidades o compensaciones para los cursos que se ofrecen fuera de la jornada.

El personal inscrito a las formaciones que se ofertan, debe comunicar a la Concejalía de personal las formaciones que se solicitan, hasta su aprobación.

No se dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas de los puestos ocupados por mujeres, ni de otro puesto. La información sobre la formación que llega al Ayuntamiento se transmite a través del correo electrónico.

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

Para hacer uso de los derechos de conciliación la persona interesada debe comunicarlo formalmente por escrito a través de un formato de solicitud específico para ello. Sin embargo, se carece de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación.

No se han desarrollado métodos de promoción para el uso de estas medidas. Tampoco se realizan acciones de fomento de la corresponsabilidad.

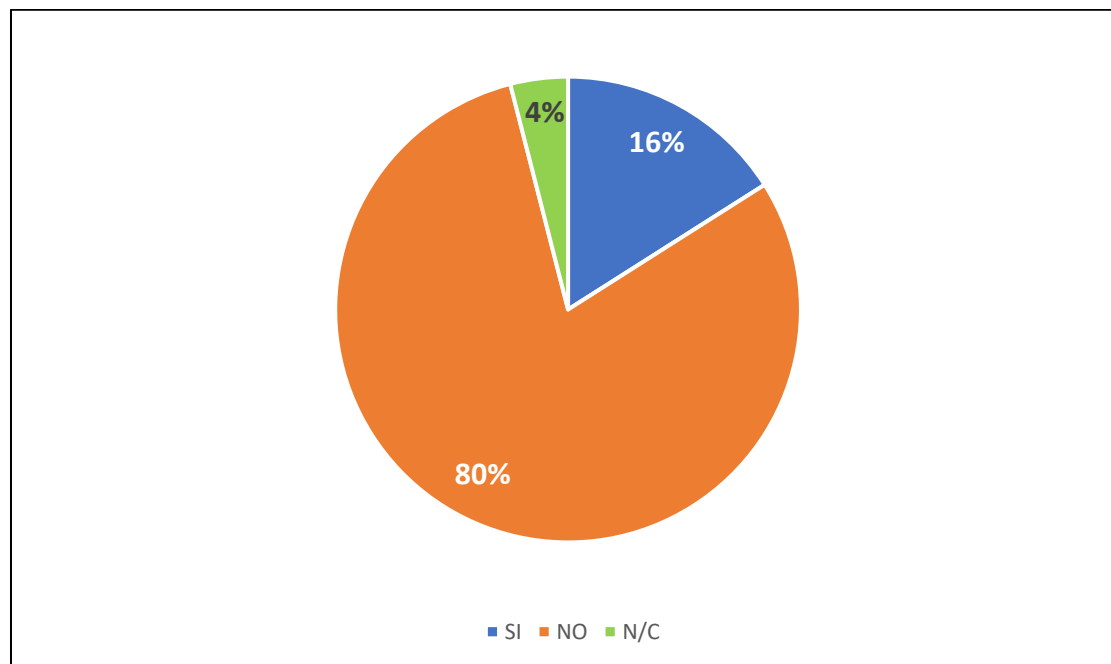
Las solicitudes en relación a la Conciliación de vida laboral, personal y familiar se firman por parte en primer lugar, por Coordinador/a de servicio/área, y en segundo lugar, por parte de Concejala de personal.

90 personas de la plantilla han respondido a las preguntas del cuestionario respecto a la conciliación.

Su percepción es la siguiente:



¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?



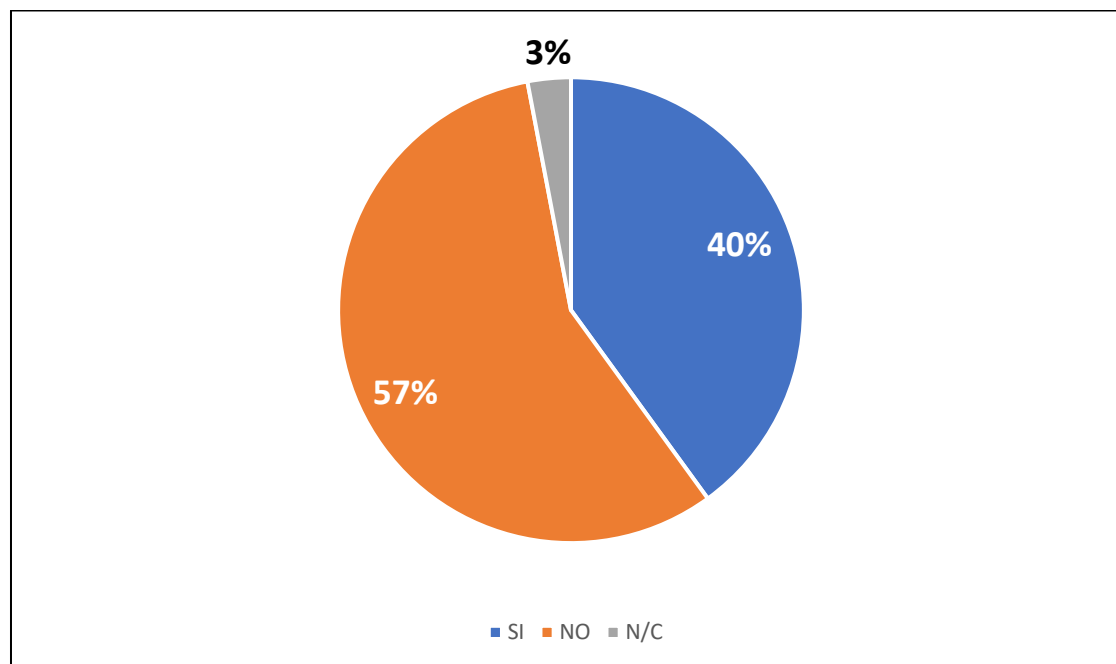
Los resultados muestran que una amplia mayoría del personal encuestado, el **80%**, afirma no tener dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades sociales y aficiones personales. Este dato es positivo, ya que sugiere que las medidas de conciliación existentes son, en general, efectivas para la mayor parte de la plantilla.

Sin embargo, un **16% indica que sí encuentra dificultades**, lo que representa un grupo significativo que podría necesitar apoyo adicional. Este porcentaje puede estar relacionado con factores como cargas de trabajo, horarios rígidos o responsabilidades familiares. Sería conveniente profundizar en las causas específicas de estas dificultades mediante entrevistas o preguntas abiertas en futuras encuestas.

Por último, el **4% ha optado por "No Contesta (N/C)"**, lo que podría reflejar falta de información o indiferencia hacia el tema. Reforzar la importancia de la conciliación en la comunicación interna podría ayudar a reducir este porcentaje en el futuro.



¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?



Los resultados reflejan que el **57% del personal encuestado** no tiene dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares, lo que sugiere que las medidas de conciliación implementadas son adecuadas para más de la mitad de la plantilla.

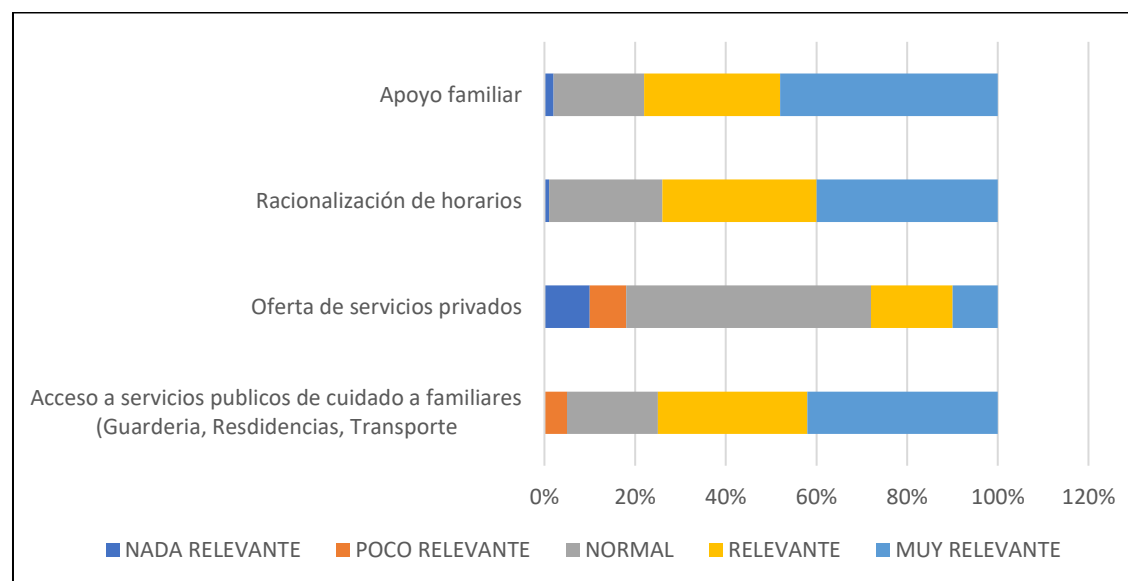
Sin embargo, el **40% manifiesta tener dificultades**, lo que representa un porcentaje considerable que merece especial atención. Esta cifra indica que casi 4 de cada 10 empleados encuentran complicado equilibrar sus obligaciones laborales y familiares. Esto podría estar relacionado con la falta de flexibilidad horaria, la carga laboral o la ausencia de recursos de apoyo, como permisos o facilidades para el cuidado de menores o personas dependientes.

Además, el **3% ha optado por "No Contesta (N/C)"**, lo que podría responder a una falta de interés, desconocimiento o una situación personal en la que la conciliación familiar no es relevante.

Dada la magnitud del porcentaje que afirma tener dificultades, sería recomendable analizar en mayor profundidad las causas mediante grupos focales o encuestas adicionales. También se podría considerar la implementación de medidas específicas, como horarios más flexibles, teletrabajo o servicios de apoyo a la conciliación.



¿Qué aspectos consideras claves para conciliar vida privada y profesional?



Del análisis sobre los aspectos clave para conciliar la vida privada y profesional, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- **Acceso a servicios públicos de cuidado a familiares (guarderías, residencias, transporte)**

Es uno de los factores más valorados, con un **42% de respuestas calificándolo como "muy relevante"** y un **33% como "relevante"**. Esto indica una clara necesidad del personal por contar con recursos públicos que faciliten el cuidado familiar, lo que sugiere que medidas orientadas a mejorar estos servicios podrían tener un impacto muy positivo.

- **Oferta de servicios privados**

Se observa una menor percepción de importancia en este aspecto: el **54% lo considera "normal"** y solo un **10% "muy relevante"**. Esto sugiere que la plantilla no percibe la oferta privada como un recurso fundamental, posiblemente debido a su coste o a una preferencia por los servicios públicos.

- **Racionalización de horarios**

La racionalización horaria es un tema relevante, ya que un **40% considera esta medida "muy relevante"** y un **34% "relevante"**. Esto refleja la importancia de políticas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación.



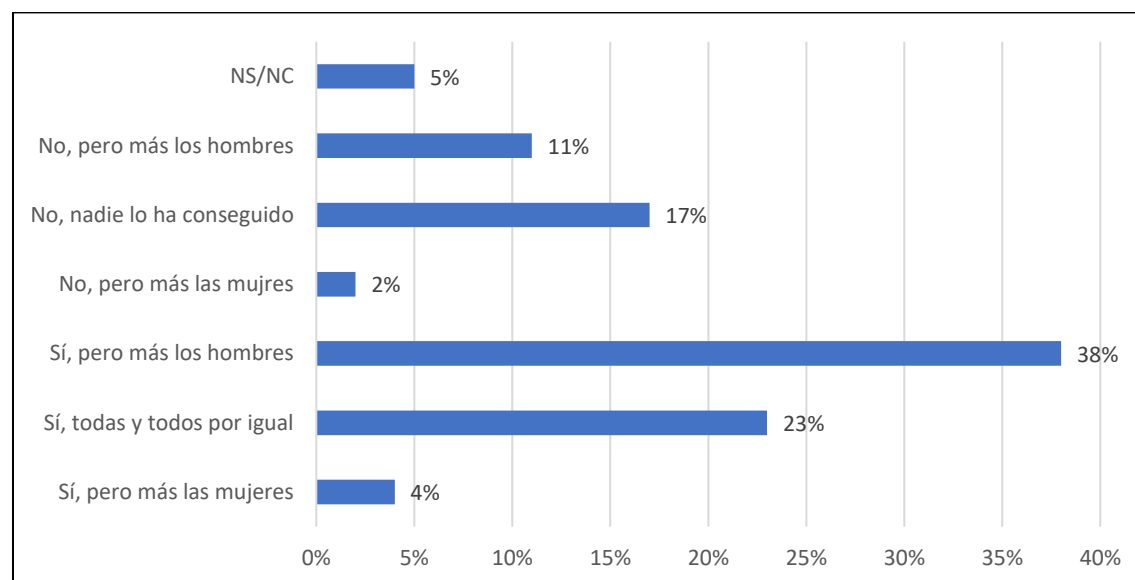
- **Apoyo familiar**

El **48%** califica este aspecto como **"muy relevante"** y el **30%** como **"relevante"**, lo que indica que el entorno familiar sigue siendo un pilar clave en la conciliación, y que contar con apoyo y facilidades para atender estas necesidades puede ser fundamental.

Conclusión:

Las políticas de conciliación deberían priorizar el acceso a servicios públicos de cuidado y la racionalización horaria, dado el alto porcentaje de respuestas que los consideran relevantes. Asimismo, el apoyo familiar también es un aspecto que merece atención, mientras que la oferta de servicios privados parece tener una relevancia secundaria para el personal encuestado.

¿Crees que las mujeres y los hombres conseguimos un equilibrio entre nuestra vida personal y profesional?



La mayoría considera que el equilibrio entre vida personal y profesional lo logran más los hombres (38%), mientras que solo el 23% cree que se consigue por igual. Un 17% opina que nadie lo ha alcanzado, lo que refleja una percepción de desigualdad y margen de mejora en este ámbito.



Infrarrepresentación femenina.

De los datos aportados por el ayuntamiento podemos concluir que la brecha de género, es decir, el porcentaje de mujeres respecto al de hombre en el ayuntamiento de Aielo de Malferit nos indica que en todos los grupos profesionales exceptuando el C1 y el C2 es a favor de los hombres.

El índice de feminización indica que los grupos profesionales C1 y C2 están feminizados, en los demás grupos hay infrarrepresentación femenina.

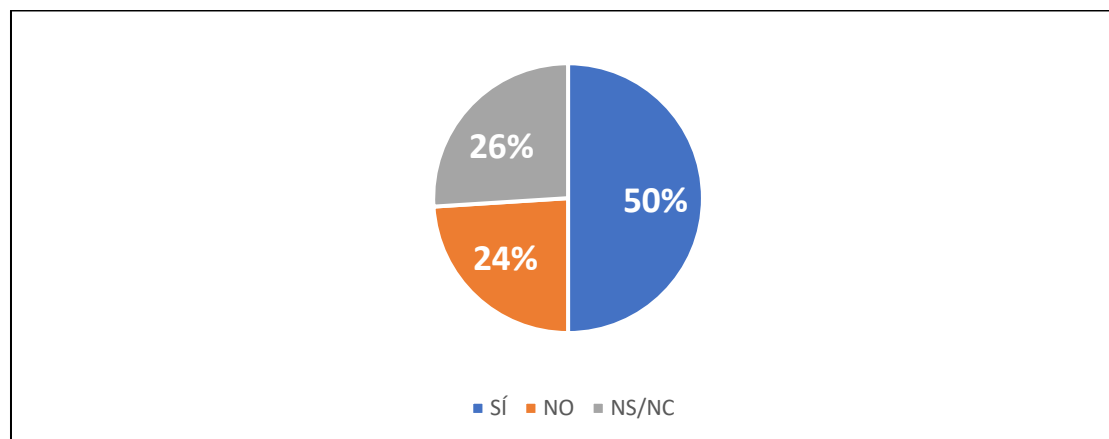
Grupo profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	H	% H Dist..	% H Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem
A1	3	42,86	4,17	4	57,14	5,06	7	6,31	-14,29	0,75
A2	5	26,32	6,94	14	73,68	17,72	19	17,12	-47,37	0,36
C1	16	76,19	22,22	5	23,81	6,33	21	18,92	52,38	3,20
C2	3	60,00	4,17	2	40,00	2,53	5	4,50	20,00	1,50
E	20	43,48	27,78	26	56,52	32,91	46	41,44	-13,04	0,77
B	0	0,00	0,00	1	100,00	1,27	1	0,90	-100,00	0,00
D	0	0,00	0,00	1	100,00	1,27	1	0,90	-100,00	0,00
Total	47	124,42	65,28	53	225,58	67,09	100	90,09	-40,46	1,32

Retribuciones

El ayuntamiento de Aielo de Malferit realiza un registro retributivo de la plantilla que se aporta en el anexo del plan.

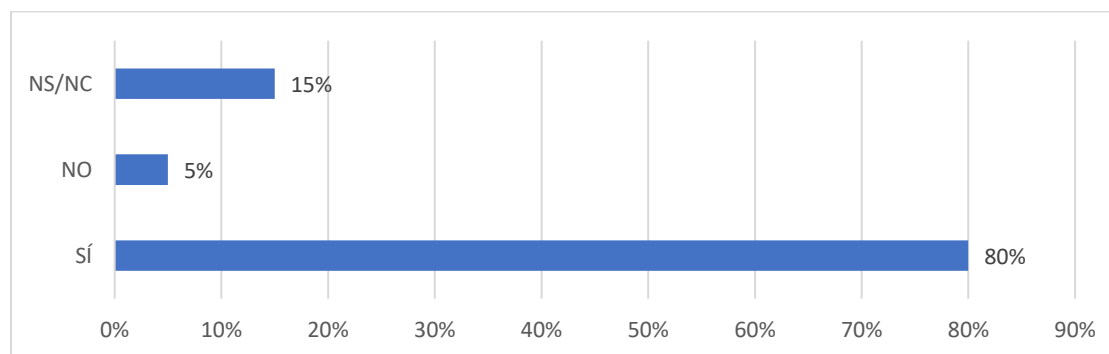
Así mismo, se preguntó a la plantilla cual era su percepción respecto a las condiciones salariales y estas fue su respuesta.

¿Crees que la retribución en la entidad se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?



La mitad de las personas encuestadas (50%) considera que la retribución en la entidad se realiza con criterios de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, un 24% cree que no es así, lo que sugiere posibles percepciones de desigualdad salarial. Además, el 26% responde "No Sabe/No Contesta", lo que refleja cierta falta de información o transparencia en este aspecto. Sería recomendable reforzar la comunicación interna sobre las políticas de igualdad retributiva.

¿Las condiciones de trabajo están adaptadas a los riesgos en función del sexo de las personas?



El **48% del personal encuestado** considera que las condiciones de trabajo están adaptadas a los riesgos en función del sexo, mientras que un **24% opina que no es así**, lo que podría indicar áreas de mejora en la adaptación de las medidas de prevención.

Destaca que un **28% responde "NS/NC"**, lo que sugiere falta de información o desconocimiento sobre estas medidas, por lo que sería conveniente reforzar la comunicación y formación en materia de prevención con perspectiva de género.



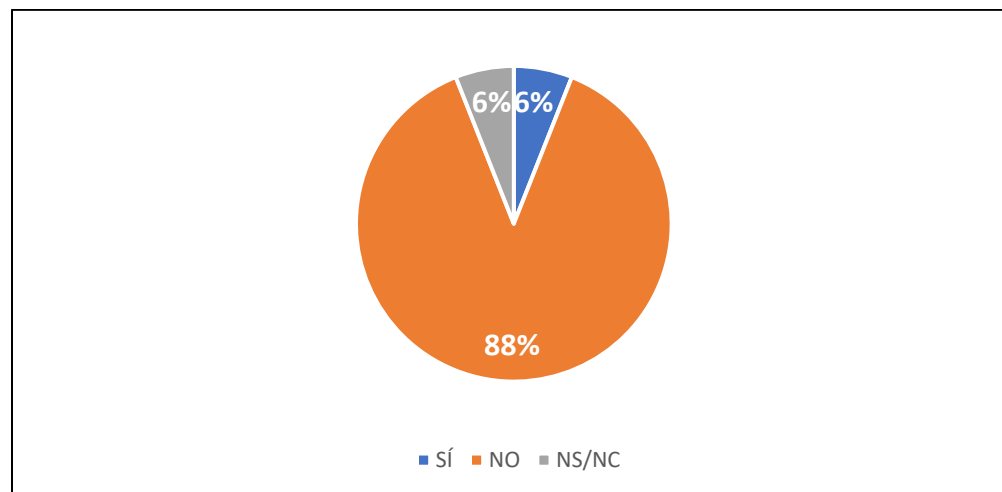
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se cuenta con medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras. En general, no se han realizado actuaciones relacionadas.

No existen mecanismos formales de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. No se han realizado acciones formativas acerca de esta materia.

Respecto a la encuesta cualitativa los resultados fueron los siguientes:

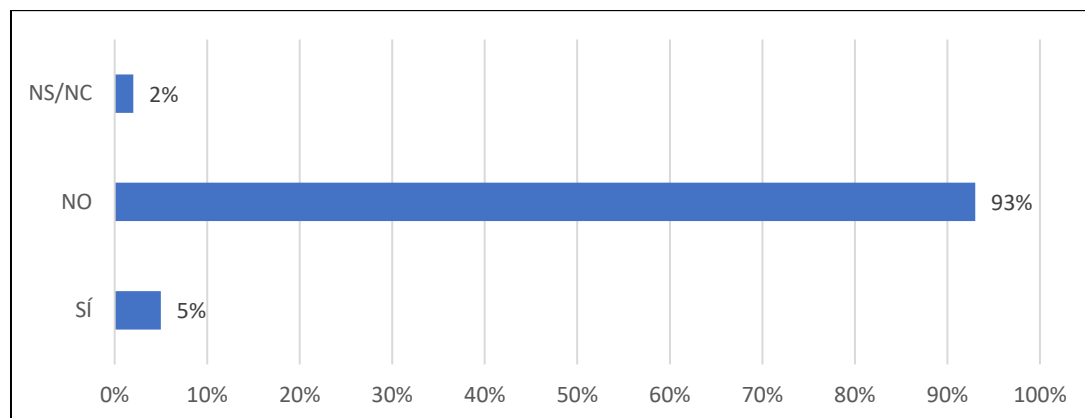
¿Se producen comentarios irónicos o burlas, admitidas con normalidad, en relación con el aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de algún compañero o compañera?



Los datos reflejan que el **88% del personal encuestado** no percibe comentarios irónicos o burlas relacionados con el aspecto físico, vestimenta o tendencia sexual, lo que indica un ambiente laboral mayoritariamente respetuoso. No obstante, un **6% reconoce que sí se producen estos comentarios**, lo que, aunque minoritario, merece atención para evitar posibles situaciones de incomodidad o discriminación. El **6% restante no sabe o no contesta**, lo que podría sugerir cierta falta de conciencia o atención a este tipo de comportamientos. Reforzar campañas de sensibilización sobre el respeto y la diversidad podría contribuir a consolidar un entorno laboral inclusivo.

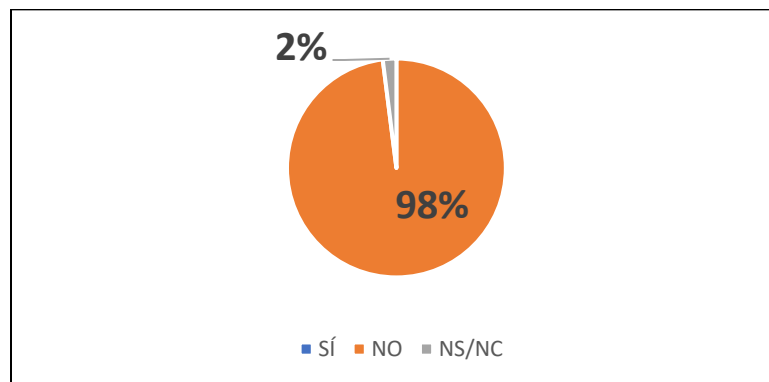


¿Has sentido alguna vez discriminación en tu trabajo, por razón de sexo?



La mayoría del personal encuestado, un **93%**, afirma no haber sentido discriminación por razón de sexo en su trabajo, lo que refleja un entorno laboral generalmente igualitario. Sin embargo, un **5% ha manifestado haberla experimentado**, lo que, aunque minoritario, es un dato relevante que merece atención. El **2% restante** no sabe o no contesta, lo que podría reflejar falta de percepción clara sobre esta cuestión. Sería recomendable seguir impulsando acciones de sensibilización y protocolos de actuación para prevenir y atender posibles casos de discriminación.

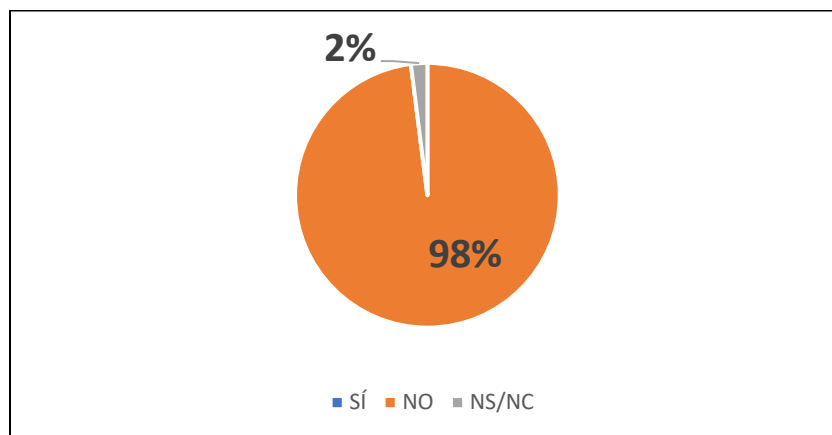
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la entidad?



Los resultados muestran que **ninguna persona encuestada ha declarado haber sufrido acoso sexual** en el entorno laboral, lo que refleja una percepción de seguridad en este aspecto. El **98% ha respondido "No"**, lo que indica un clima de respeto. No obstante, el **2% que ha optado por "NS/NC"** podría reflejar dudas, miedo a denunciar o desconocimiento de los mecanismos de protección. Reforzar la formación sobre prevención del acoso y garantizar la confianza en los canales de denuncia sería una medida preventiva adecuada.



¿Conoces el caso de alguna persona de la entidad que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la entidad?



Los resultados reflejan que **ninguna persona encuestada conoce casos de acoso sexual en la entidad**, con un **98% que responde "No"**. Este dato sugiere un entorno laboral percibido como seguro. No obstante, el **2% que ha respondido "NS/NC"** podría indicar dudas, falta de información o cierta reticencia a responder. Reforzar la formación y comunicación sobre los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso puede ayudar a mantener y reforzar esta percepción de seguridad.

Existe una **incongruencia** entre las respuestas. Por un lado, el **100% niega conocer casos de acoso sexual** (0% "Sí", 98% "No" y 2% "NS/NC"). Sin embargo, al preguntar si algún caso conocido fue resuelto satisfactoriamente, se obtiene una respuesta afirmativa, lo que sugiere que **al menos alguien tiene conocimiento de un caso previo**.

Esta discrepancia podría deberse a:

- **Miedo o incomodidad al responder:** Algunas personas pueden haber evitado reconocer que conocen un caso por temor a posibles consecuencias.
- **Desconocimiento del caso en el momento de la encuesta:** Quizás el caso ocurrió hace tiempo y la persona no lo relacionó con la pregunta actual.
- **Fallo de comprensión:** La redacción de las preguntas o su interpretación pudo generar confusión.



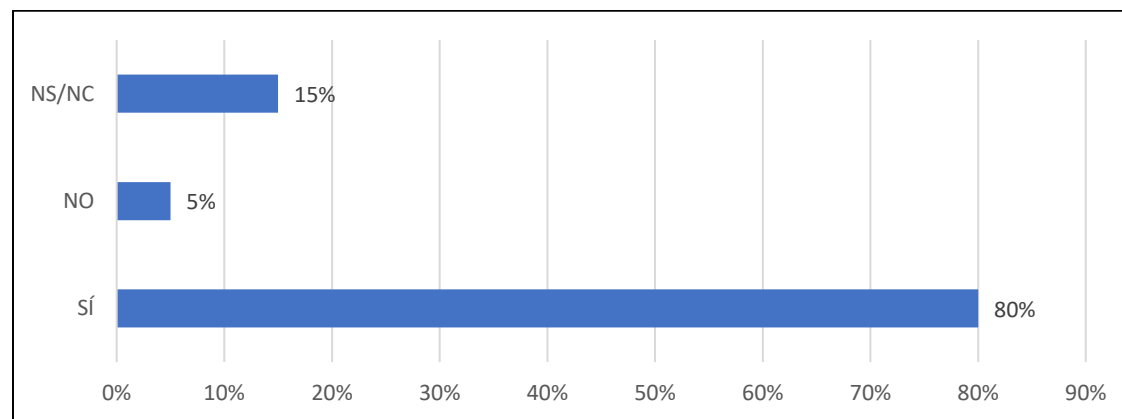
Comunicación y lenguaje no sexista

Los canales de comunicación interna usados entre la plantilla y el Ayuntamiento son el Tablón de Anuncios, el correo interno y las reuniones. Las comunicaciones externas se establecen a través de la web, publicaciones y redes sociales.

No se observa una presencia desigual de mujeres y hombres en las imágenes, tampoco imágenes que infravaloren a las mujeres, ni basadas en estereotipos de género. La web del Ayuntamiento www.ajelodemalferit.es busca mostrar un mensaje inclusivo en el conjunto de imágenes y palabras y en su conjunto lo consigue. Sin embargo, todavía se utiliza de forma bastante extendida y genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres.

La percepción de la plantilla con respecto a la comunicación es la siguiente:

¿Crees que la comunicación interna y externa, el lenguaje y las imágenes utilizadas en la organización son inclusivas y favorecen la diversidad de genero y la igualdad de oportunidades?



Los resultados indican que una amplia mayoría, el **80% del personal encuestado**, considera que la comunicación interna y externa, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas, son inclusivos y favorecen la diversidad de género y la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, un **5% opina que no es así**, lo que podría señalar áreas de mejora, especialmente en la revisión de mensajes o campañas comunicativas. Además, el **15% ha respondido "NS/NC"**, lo que sugiere que una parte del personal no tiene una percepción clara al respecto, lo que podría abordarse mediante formación específica y mayor visibilidad de las acciones comunicativas inclusivas.



En general la plantilla considera que se debería incidir en el ayuntamiento en las siguientes materias, respondiendo así a la pregunta:

Nombra, por favor, tres aspectos fundamentales en los cuales crees que se debería trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Aiello de Malferit

- *Retribuciones*
- *Conciliación*
- *Respeto*
- *CONCILIACION FAMILIAR, EQUIPARACION SALARIAL Y FORMACION EN GENERO*
- *carrera profesional*
- *Comunicar de forma inclusiva, establecer protocolo contra acoso y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral*
- *Retribucions, flexibilitat horària i formació.*
- *horarios, treballs, remuneració*
- *horarios conciliación retribuciones*
- *Els mateixos drets, el mateix sou, igualtat de co dicions laborals tant per a homens com per a dones.*
- *RPT, conciliación, promoción*
- *Formación, Promoción y conciliación*
- *En el meu lloc de faena no hi ha discriminacio porque no hi han homens, som tot dones*
- *Permisos, perfil de oferta laboral y*
- *NO SABE NO CONTESTA*
- *Seguimiento*
- *Charlas*
- *Información*
- *Nada*
- *No*
- *No diferencial la tasca amb home/dóna,horaris de flexibles .plantilla estable*
- *Por tener las mismas oportunidades de trabajo*
- *Que no tengan de depender de nadie*
- *Ampliación de horario laboral (jornada completa)*
- *Somos iguales*
- *Charlas, trato igualatorio, igualdad de cosideración entre todos los puestos de trabajo*
- *Que las mujeres no dependan de nadie*
- *Racionalització d'horaris, escola matinerà*
- *Conocer la presencia y distribución de mujeres y hombres en la plantilla.*
- *Las características de su situación laboral por sexo y adecuación profesional.*
- *Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos implicados en la toma de decisiones.*



- *concialiación, retribuciones, redistribución de tareas*
- *Limpieza, jardinería y administración*
- *Treball, comunicació i diàleg*
- *Conciliació amb la vida familiar, igualtat en les retribucions en igual categoria professional,*
- *Cargo en la empresa. Oferta de trabajo.*
- *Salario*
- *Conciliación familiar*
- *El acceso al empleo*
- *La conciliación de la vida laboral y familiar*
- *Las condiciones del trabajo*
- *La igualdad de oportunidades y el trabajo va en función de la preparación y formación del empleado, no de su sexo.*
- *Respeto, Empatía, Compañerismo*
- *No tinc ni idea. No ho sé. I la pregunta d'abans està mal formulada, deuria d'aver una opció de no sé, no conteste. M'obligueu a fer una valoració que no sé.*
- *Tot bé.*
- *Sueldo*
- *Horario*





Ajuntament d'Aielo de Malferit

ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Conductas contrarias a la libertad sexual
- A la integridad moral
- Contra las personas LGTBIQ+

En el ámbito laboral del
AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT.



ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL, LA INTEGRIDAD MORAL Y CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL TRABAJO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.1.2.3. Acoso LGTBIfòbica

2.1.2.4. Violencia en el àmbito digital

2.1.2.5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN



1

COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL, LA INTEGRIDAD MORAL Y CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, así como contra las personas LGTBI

Al adoptar este protocolo, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas que presten servicios en el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la entidad y, por lo tanto, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y el colectivo LGTBI que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En efecto, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALTERIT al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.



2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, la integridad moral y contra las personas LGTBI que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, la integridad moral y contra las personas LGTBI

El AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, la integridad moral y contra las personas LGTBI que puedan manifestarse en El AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT

El AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aún y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón



de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo y de orientación sexual.

En el ámbito del AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral ni contra las personas LGTBI. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del ayuntamiento tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, El AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.1.1. Definición y conductas constitutivas de **acoso sexual**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.



Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.1.2. Definición y conductas constitutivas de **acoso por razón de sexo**

Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a)** Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b)** Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c)** Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.



- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto desprestigiar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.1.3. Acoso LGTBfóbica

Se entiende por acoso LGTBfóbica cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



2.1.1.4. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing) (3) outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.



Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.1.1.5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

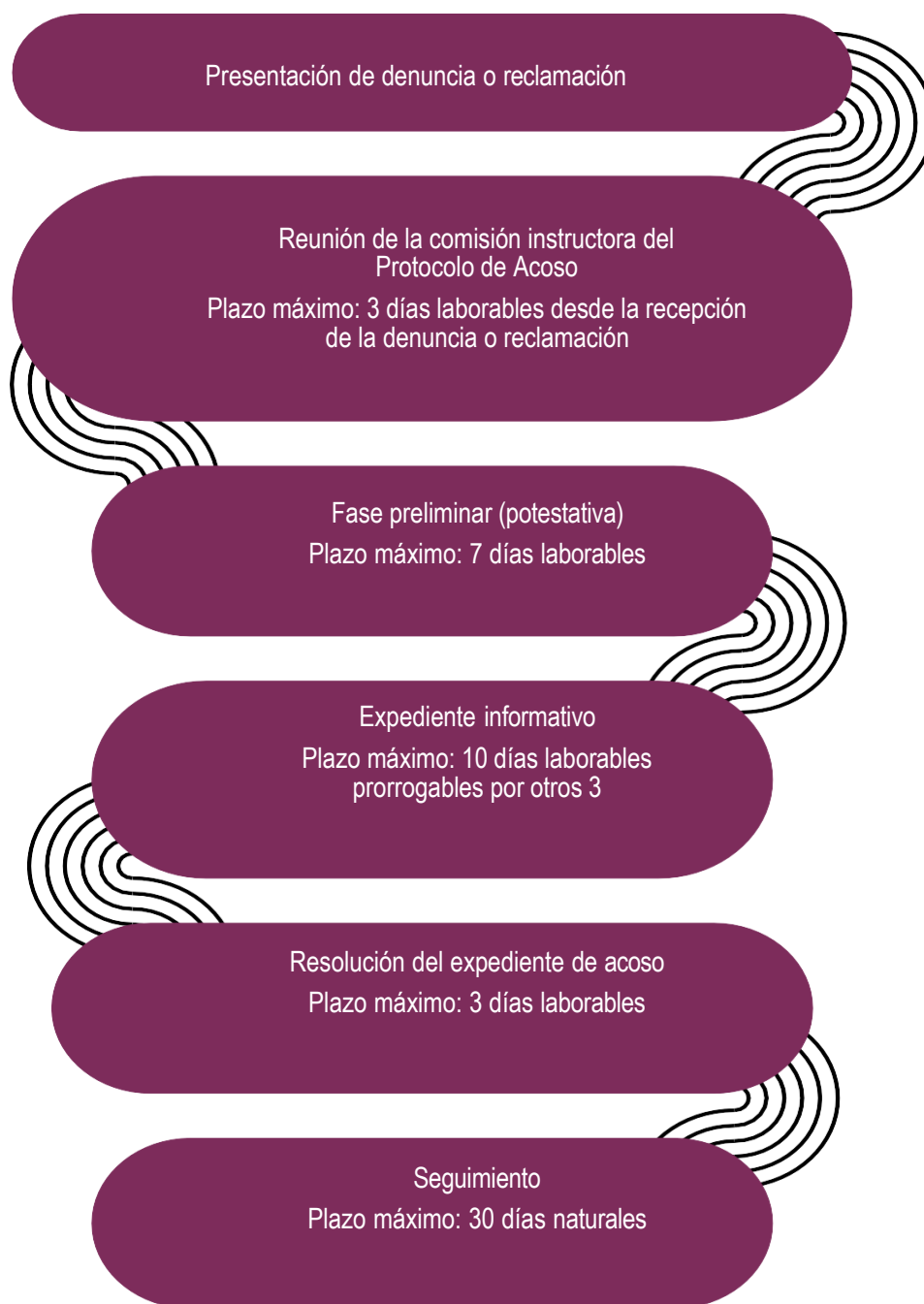
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).



2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por **xx** personas²:

.....
.....
.....

Contará con el asesoramiento externo de una profesional Agente de Igualdad y del servicio de prevención

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares aquella que sea designada por la presidencia de la comisión

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de El AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

² En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERITes la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización³.

Las personas trabajadoras del AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT pone a disposición del personal el **Canal de denuncias**. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables

³ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo



a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación⁴, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, El AYUNTAMIENTO DE MALFERIT separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de

⁴ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.



violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente al AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

El AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.



Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

El AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación



frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la entidad, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la entidad haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.



3

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de la firma por parte de la comisión de igualdad del AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT manteniéndose vigente durante la vigencia del plan de igualdad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

* Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.

4

MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
 Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación
laboral: Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

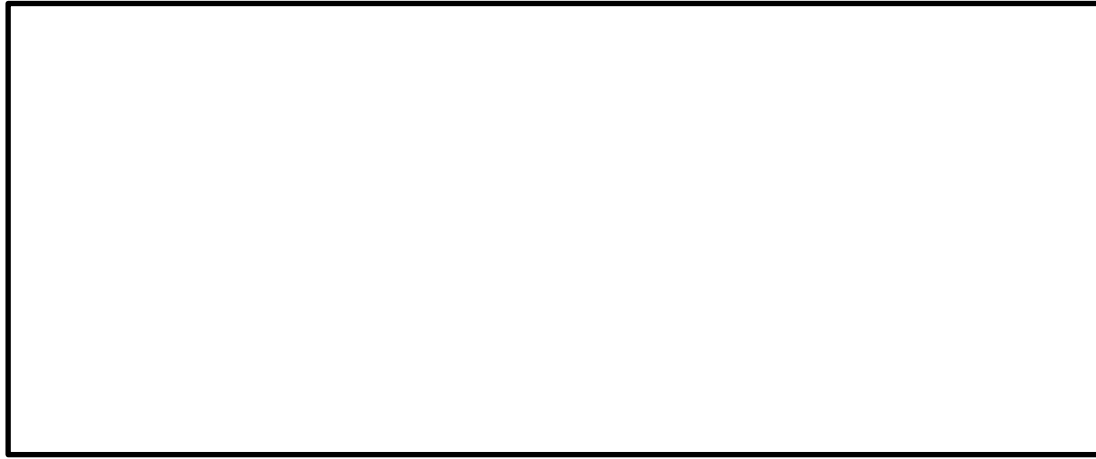
III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o
puesto: Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.





V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el AYUNTAMIENTO DE AIELO DE MALFERIT

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a **(IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)** y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:



**Ajuntament
d'Aielo de Malferit**

**II PLAN
DE IGUALDAD INTERNO
AYUNTAMIENTO AIELO DE MALFERIT
ANEXO 3. REGISTRO SALARIAL**



INTRODUCCIÓN

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres desarrolla los elementos esenciales para combatir la desigualdad retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, a través de un sistema retributivo transparente, complementado por un procedimiento de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la entidad garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

Según el artículo 5 de dicho decreto, el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada entidad, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.



OBJETIVO

La **elaboración del Registro Salarial** tiene como finalidad principal **garantizar la transparencia** en la configuración de los salarios y complementos salariales dentro del Ayuntamiento de Aielo de Malferit. Para ello, se establecen las siguientes líneas de actuación:

1. Acceso a la información retributiva:

- Permitir una visión clara y documentada de la estructura salarial de la entidad.
- Facilitar la consulta de los valores salariales **desglosados por sexo** y categoría profesional.

2. Identificación de desigualdades:

- Detectar **posibles brechas salariales** entre hombres y mujeres.
- Analizar las diferencias en salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

3. Prevención y corrección de discriminaciones:

- Aplicar medidas correctivas en caso de detectar desigualdades sin justificación objetiva.
- Hay que asegurar que la entidad cumpla con el principio de **igual remuneración por trabajo de igual valor**.

4. Cumplimiento normativo:

- Hay que asegurar que el Ayuntamiento cumpla con las obligaciones establecidas en la normativa vigente.
- Proporcionar una **base de datos fiable y actualizada** que permita el seguimiento y evaluación de la igualdad retributiva.

Elementos Clave del Registro Salarial

El **Real Decreto 902/2020** establece que el Registro Salarial debe incluir:

♦ **Valores medios y medianos** de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales.



✦ **Datos desglosados por sexo** en cada grupo profesional, nivel o puesto de trabajo.

✦ **Clasificación detallada** de los conceptos retributivos:

- **Salario base**
- **Complementos salariales** (antigüedad, productividad, gratificaciones, etc.)
- **Percepciones extrasalariales**

Recomendación: Uso de la Herramienta del Ministerio de Igualdad

Dado que el análisis ha revelado inconsistencias en la clasificación de datos y dificultades para extraer información precisa sobre la brecha salarial, **se recomienda la utilización de la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad** para la elaboración del **Registro Retributivo**.

🔍 **¿Por qué es necesario utilizar esta herramienta?**

✅ **Cumple con la normativa** del *Real Decreto 902/2020*, asegurando que el registro salarial se ajuste a los estándares exigidos.

✅ **Facilita el análisis de datos**, permitiendo desglosar salarios y complementos de manera más precisa.

✅ **Evita errores en la clasificación de grupos profesionales**, lo que garantiza una evaluación fiable de la igualdad retributiva.

✅ **Automatiza cálculos de medias y medianas**, reduciendo el margen de error en la detección de brechas salariales.

✅ **Proporciona informes claros y accesibles**, facilitando la toma de decisiones basadas en datos objetivos.

El Ministerio de Igualdad ha desarrollado esta herramienta para ayudar a las entidades a **cumplir con su obligación de transparencia retributiva**, permitiendo identificar desigualdades de forma eficaz y proporcionando un formato estandarizado para el **registro y análisis de la información salarial**.



Conclusión

El **Registro Salarial del Ayuntamiento de Aiello de Malferit** es una herramienta clave para **garantizar la equidad en las retribuciones** y prevenir cualquier tipo de discriminación salarial por razón de sexo.

Para garantizar un registro salarial **preciso, completo y alineado con la normativa vigente**, se recomienda **el uso de la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad**, que permitirá a la entidad mejorar la recopilación, análisis y presentación de datos, contribuyendo a la implementación efectiva del *II Plan de Igualdad Interno*.

De esta manera, el Ayuntamiento podrá avanzar hacia una **mayor equidad salarial**, cumpliendo con su compromiso de garantizar **condiciones laborales justas y sin discriminación**.

ANALISIS

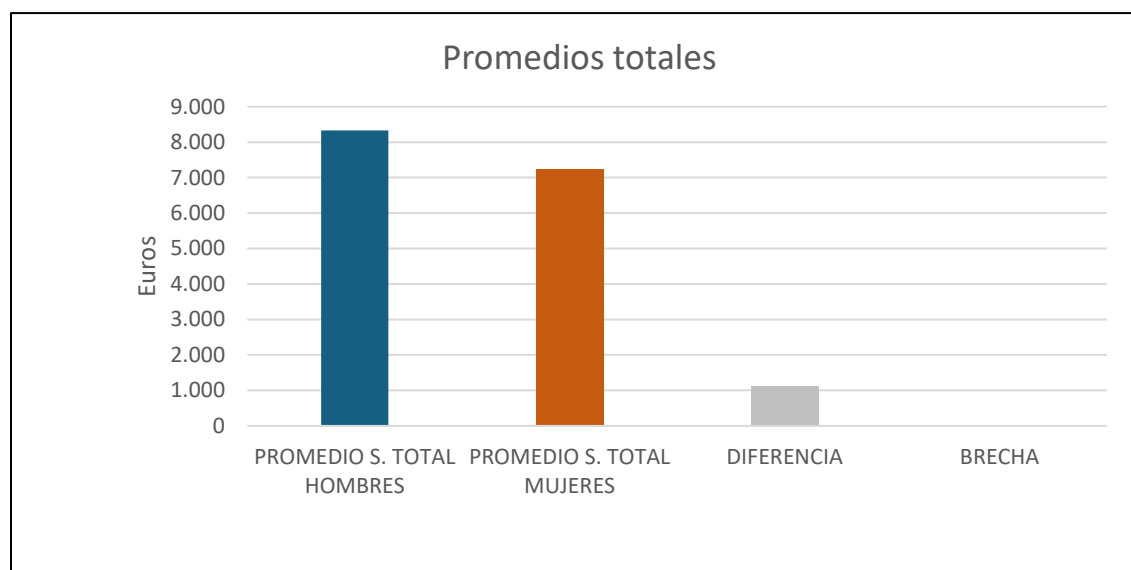
De los datos proporcionados por la entidad podemos extraer los siguientes resultados:

Al analizar los salarios totales del personal de la entidad desagregados por sexo, podemos apreciar que la brecha salarial tal y como indica la tabla es de un 13%.

La brecha salarial mide la desigualdad porcentual en retribuciones percibidas entre hombres y mujeres. Se entiende que hay brecha salarial si el % es superior al 25%.

En el caso que nos ocupa podemos decir que las mujeres cobran un 13% menos que los hombres.

PROMEDIO TOTAL HOMBRES	PROMEDIO TOTAL MUJERES	DIFERENCIA	BRECHA
8.334	7.220	1.114	13

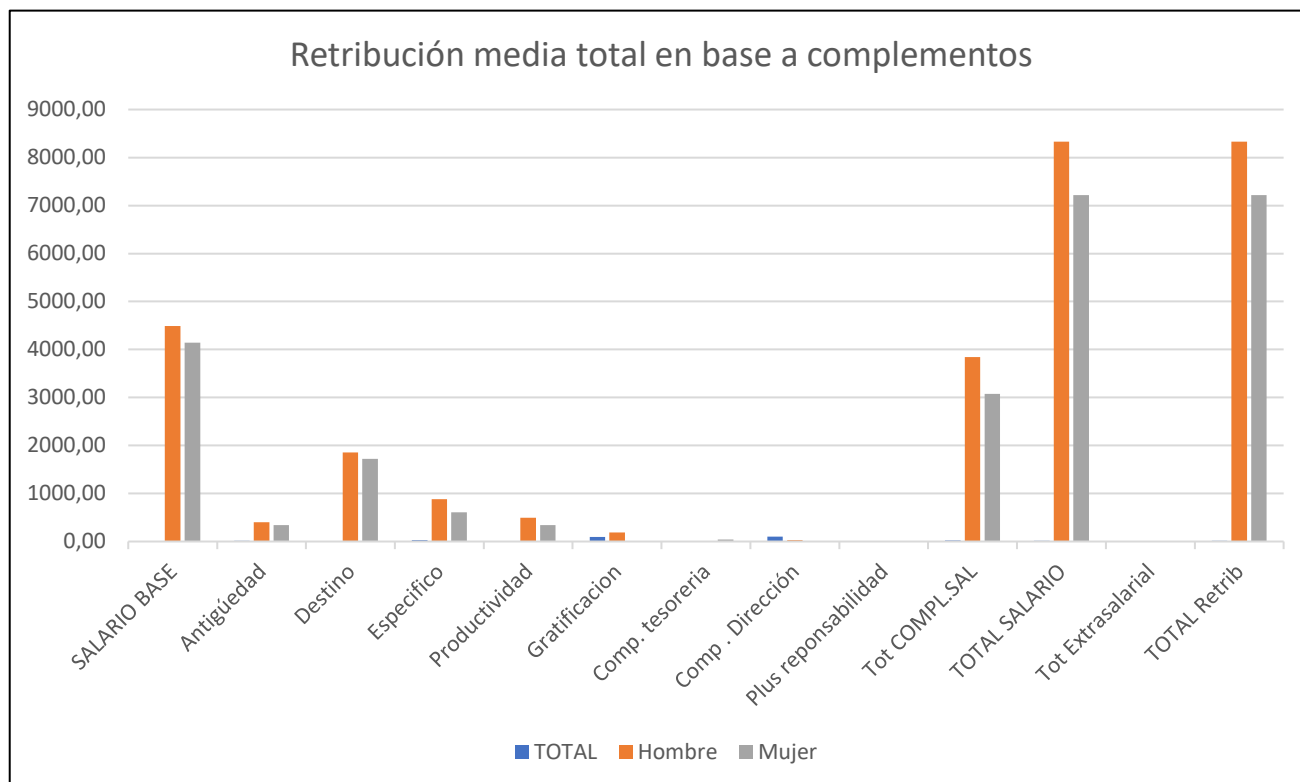


Teniendo en cuenta la media de los complementos salariales totales percibidos por ambos sexos, se puede observar que la brecha resultante es >0 , lo que ratifica lo anteriormente expuesto, que las mujeres perciben una menor remuneración en salario base y complementos.



RETRIBUCIÓN ANUAL MEDIA TOTAL EN BASE A COMPLEMENTOS

	SALARIO BASE	Antigüedad	Destino	Específico	Productividad	Gratificación	Comp. Tesorería	Comp . Dirección	Plus responsabilidad	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retrib
Promedio Hombre	4490,18	400,62	1852,51	884,71	493,52	185,80	0,00	26,57	0,00	3843,73	8333,91	0,00	8333,91
Promedio Mujer	4145,21	344,75	1723,38	609,36	343,46	6,98	43,30	0,00	3,10	3074,34	7219,55	0,00	7219,55
Diferencia	344.97	55.87	129.12	275.35	150.82	178.82	-43.30	26.57	-3.10	769.39	1114.36	0,00	1114.36
Brecha	7,68	13,95	6,97	31,12	0,30	96,24	0,00	100,00	0,00	20,02	13,37	0,00	13,37

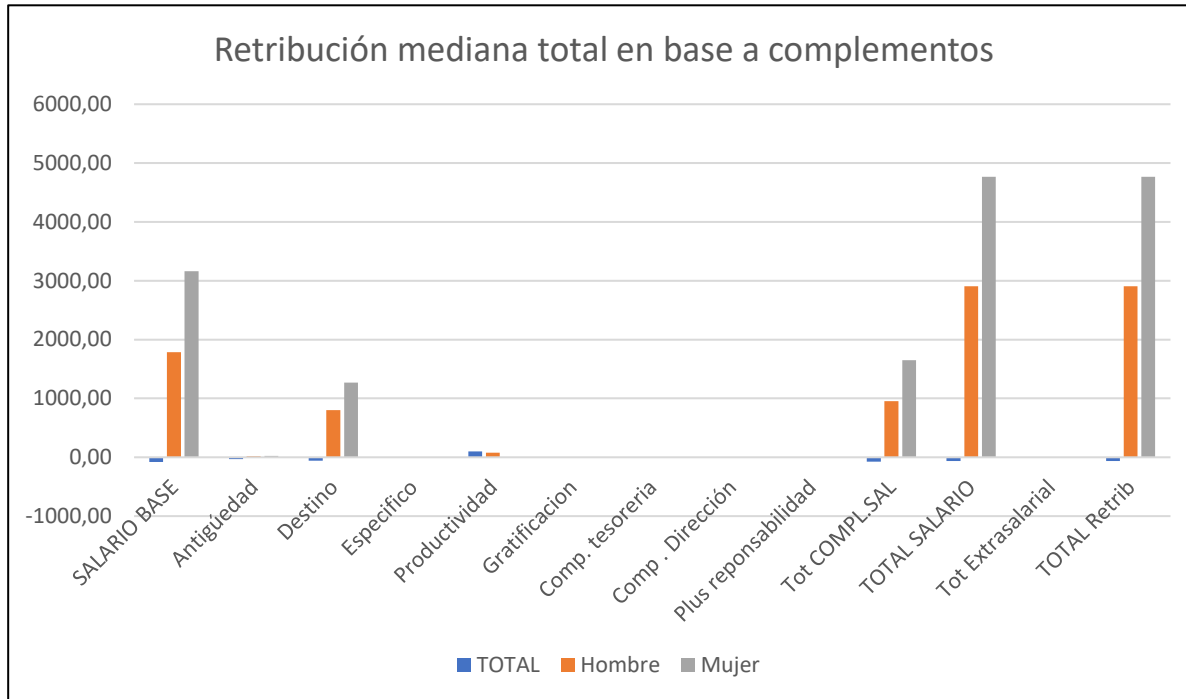


Teniendo en cuenta la mediana de los complementos salariales totales percibidos por ambos sexos, se puede observar que la brecha supera el 25%. Según exige la norma se debe justificar por parte de la entidad que dicha brecha responde a motivos no relacionados con el sexo.



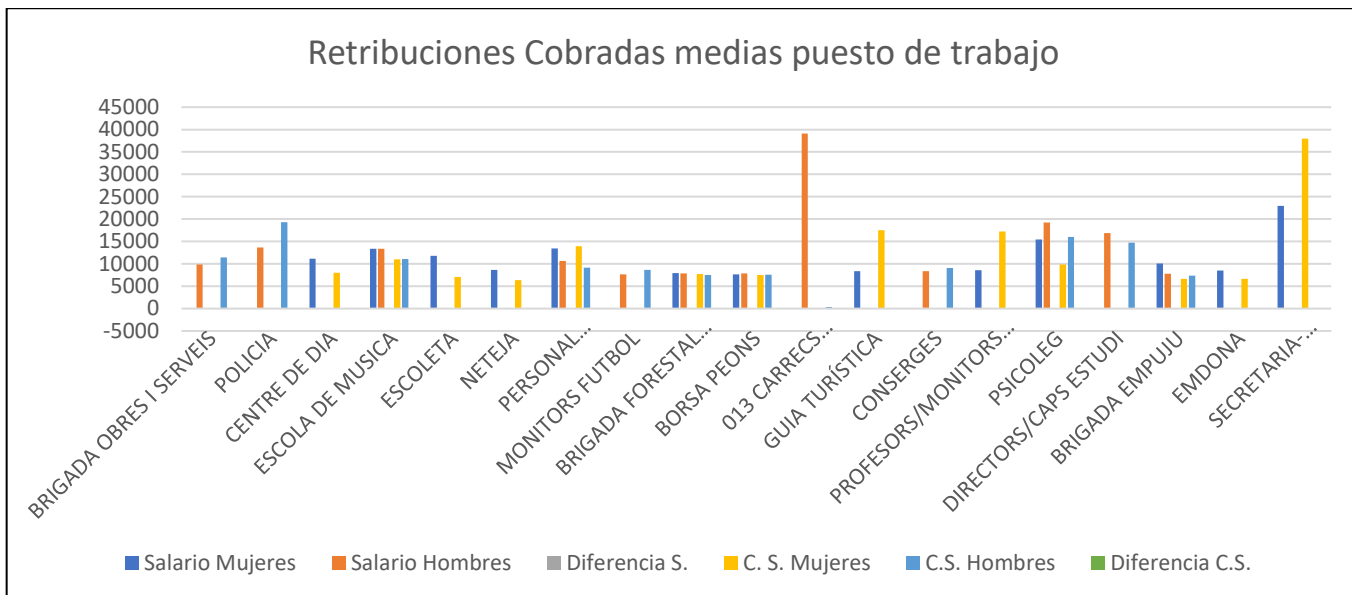
RETRIBUCIÓN MEDIANA TOTAL EN BASE COMPLEMENTOS

	SALARIO BASE	Antigüedad	Destino	Específico	Productividad	Gratificación	Comp. tesorería	Comp. Dirección	Plus reponsabilidad	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retrib
Promedio Hombre	1783,98	15,76	801,92	0,00	77,40	0,00	0,00	0,00	0,00	955,11	2905,95	0,00	2905,95
Promedio Mujer	3164,46	20,87	1269,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1651,34	4768,29	0,00	4768,29
Diferencia	-1380,48	-5,11	-467,38	0,00	77,40	0,00	0,00	0,00	0,00	-696,23	-1862,34	0,00	-1862,34
Brecha	-77,38	-32,39	-58,28	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-72,89	-64,09	0,00	-64,09



Al analizar el salario según categoría profesional, observamos que, en los datos proporcionados, tal y como se recogen en la tabla se indica como grupo profesional: “centro de día”, “escuela de música”, “escoleta” siendo estas nomenclaturas centros y no grupos profesionales, también nos encontramos con la siguiente nomenclatura “**EMDONA**” que se refiere a un programa de Labora y no a un grupo profesional.

Por tanto, las conclusiones que podríamos extraer de dicha tabla no serían correctas al no estar las categorías debidamente definidas.



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Tras analizar los datos proporcionados por la entidad podemos concluir que las mujeres perciben menor salario que los hombres, para un análisis más detallado y poder extraer conclusiones que justifiquen que esta diferencia salarial no es debida a motivos relacionados con el sexo, necesitaríamos contra con más datos, no proporcionados por la entidad.

Según el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción”

Del registro aportado por el ayuntamiento no se pueden extraer dichos datos tal y como se comenta en el apartado anterior.

Por tanto, se recomienda utilizar la herramienta propuesta por el ministerio de igualdad que permite elaborar el registro retributivo en base al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.