

DILIGENCIA: La pongo yo, M<sup>a</sup> José Gil Regolf, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, para hacer constar que el siguiente documento, foliado desde la página 1 a la página 85, fue aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells en su sesión de fecha 27/11/2024.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

LA SECRETARIA

Fdo.: M<sup>a</sup> José Gil Regolf

# II PLAN INTERNO DE IGUALDAD (2024-2028)



AJUNTAMENT  
D'ALBALAT DELS SORELLS



AJUNTAMENT  
D'ALBALAT DELS SORELLS

IGUALTAT



# índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. SALUDAS</b>                          | <b>6</b>  |
| SALUDA ALCALDÍA                            | 6         |
| SALUDA CONCEJALÍA                          | 7         |
| <b>2. INTRODUCCIÓN</b>                     | <b>9</b>  |
| <b>3. MARCO JURÍDICO</b>                   | <b>12</b> |
| NORMATIVA INTERNACIONAL                    | 12        |
| NORMATIVA EUROPEA                          | 13        |
| NORMATIVA ESTATAL                          | 15        |
| NORMATIVA AUTONÓMICA                       | 17        |
| NORMATIVA LOCAL                            | 18        |
| <b>4. PRINCIPIOS RECTORES</b>              | <b>20</b> |
| TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO                  | 20        |
| INTERSECCIONALIDAD                         | 21        |
| PARTICIPACIÓN                              | 21        |
| TRANSPARENCIA                              | 22        |
| INCLUSIÓN                                  | 22        |
| COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA | 23        |
| <b>5. COMISIÓN DE IGUALDAD</b>             | <b>25</b> |
| COMPOSICIÓN                                | 25        |
| FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD       | 26        |
| ESTRUCTURA ORGANIZATIVA                    | 27        |
| <b>6. METODOLOGÍA</b>                      | <b>30</b> |
| <b>7. DIAGNÓSTICO</b>                      | <b>32</b> |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL                  | 32        |
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN        | 37        |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL                      | 39        |
| FORMACIÓN                                  | 40        |
| CONDICIONES DE TRABAJO                     | 43        |



|  |           |
|--|-----------|
| CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD        | 44        |
| INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA            | 48        |
| RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL       | 49        |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO O POR RAZÓN DE SEXO | 54        |
| LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA          | 56        |
| VIOLENCIA DE GÉNERO                      | 58        |
| TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO                | 58        |
| EVALUACIÓN DEL ANTERIOR PLAN INTERNO     | 59        |
| <b>8. PLAN DE ACCIÓN</b>                 | <b>67</b> |
| <b>9. CRONOGRAMA</b>                     | <b>77</b> |
| <b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>      | <b>81</b> |
| AGENTES QUE PARTICIPAN EN LA EVALUACIÓN  | 81        |
| INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL              | 82        |
| <b>11. ANEXOS</b>                        | <b>84</b> |
| LENGUAJE NO INCLUSIVO                    | 84        |
| FICHA DE SEGUIMIENTO                     | 85        |



## Créditos

### Documento impulsado por:

- Nicolau Claramunt Ruiz, Alcaldía.
- Quiru del Castillo, concejala de Servicios Sociales, Igualdad, Inclusión Social, Mayores, Formación y Ocupación.

### Equipo técnico:

- Joan Miquel Gonçales i Nogueroles, sociólogo y agente de igualdad.
- Aitana Gisbert Hernández, jurista, politóloga y agente de igualdad.
- Carolina Cuenca Gómez, socióloga y agente de igualdad.
- Andrea Aguilar Folgado, socióloga.

### Colaboraciones y agradecimientos:

A toda la plantilla del ayuntamiento, por su disponibilidad, participación y entrega.



# SALUDAS

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



# 1. Saludas

## Saluda Alcaldía

---



El pueblo de Albalat dels Sorells demuestra día a día su firme compromiso con el progreso en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este trayecto, es esencial la participación activa de la administración local como entidad pública encargada de atender las demandas y necesidades de la población.

Por esta razón, es crucial que el esfuerzo sea colaborativo, involucrando a la ciudadanía, a todos los servicios públicos y a los varios sectores que componen la estructura de Albalat dels Sorells. Esta filosofía se concreta a través de la implementación de un Plan Interno de Igualdad, con el objetivo de continuar construyendo un espacio público que refleje los valores distintivos de nuestro pueblo.

Este proyecto busca examinar la situación de la actividad pública local, asegurándose que el ayuntamiento se mantenga actualizado en cuanto a igualdad de género. Así, se busca fortalecer la integración de estos valores de manera transversal, garantizando que todas las áreas municipales abordan sus responsabilidades con una perspectiva de género. Esto impulsa el diseño y la implementación de políticas públicas comprometidas con la igualdad entre las personas.

En resumen, el proyecto tiene como propósito contribuir al continuo progreso construido por la población de Albalat dels Sorells a lo largo de los años, asegurando la presencia de una administración pública local en sintonía con una sociedad inclusiva y solidaria.

**Nicolau Claramunt – Alcalde de Albalat dels Sorells**





Como Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, es un honor presentar este segundo Plan Interno de Igualdad. La responsabilidad compartida de continuar mejorando en el ámbito de la igualdad nos impulsa a apoyar un proyecto que dota a nuestro ayuntamiento de las herramientas necesarias para consolidar el principio de igualdad de oportunidades en nuestro equipo y, al mismo tiempo, elevar la calidad de los servicios que ofrecemos a

nuestro pueblo.

La aplicación de un instrumento tan crucial en la lucha contra las discriminaciones y violencias, mediante el principio de transversalidad, contribuye a promover la igualdad de género en todas las etapas de implementación de las políticas públicas municipales. Este plan concreto refleja los avances logrados en este ámbito, producto del esfuerzo conjunto de los diferentes equipos profesionales involucrados, que desean unirse en esta tarea que beneficia no solo internamente al ayuntamiento, sino también a todos los habitantes de nuestro municipio.

Finalmente, deseo expresar mi agradecimiento al personal del ayuntamiento, puesto que, gracias a la participación, dedicación y colaboración de toda la administración, podemos presentar este proyecto, que representa otro paso adelante en la consolidación de Albalat dels Sorells como un municipio igualitario e inclusivo.

**Quiru del Castillo – Concejala de Igualdad de Albalat dels Sorells**



# INTRODUCCIÓN

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 2. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un asunto crucial para el progreso hacia una sociedad más justa e igualitaria en el contexto de una democracia. La Agenda 2030 identifica 17 áreas fundamentales para conseguir el desarrollo sostenible, con un total de 169 objetivos que están integral e indivisiblemente asociados a esas áreas.

En el contexto del plan de igualdad, es importante destacar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10. El ODS 5 se centra específicamente en conseguir la igualdad de género, dentro del marco del respeto global a los derechos humanos, considerándolos elementos integrados e inseparables que equilibran las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y medioambiental.

Este objetivo se presenta como una necesidad social y una demanda dirigida a todas las administraciones públicas. Los órganos y entidades municipales ejercen un papel crucial en este ámbito, tanto sensibilizando a la población como participante en la creación de medidas y acciones que abordan los problemas que más afectan la ciudadanía.

La elaboración de un Plan Interno de Igualdad surge de la responsabilidad de las administraciones locales de aplicar el principio de igualdad de género en todas sus áreas, espacios y procesos. En este sentido, desde el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells queremos expresar nuestro compromiso con la consecución de una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro entorno.

Es fundamental reconocer que la promoción de la igualdad es una tarea que involucra a toda la ciudadanía, así como a los diferentes ámbitos, departamentos y áreas dentro de la administración local.

Este plan interno se compone de varios procesos participativos, en los cuales la participación del personal funcionario nos permite entender la situación del ayuntamiento con mayor profundidad, identificando las áreas donde podrían surgir desigualdades. Todo esto contribuye a realizar un diagnóstico de la situación, evaluando la realidad interna del ayuntamiento y detectando necesidades que posteriormente abordaremos en el plan de acción.



Creemos firmemente que la implementación de las medidas y acciones detalladas en este Plan contribuirá significativamente a fomentar una mayor responsabilidad social al Ayuntamiento de Albalat dels Sorells. Esto fortalecerá nuestro compromiso continuo de aplicar el principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas y esferas públicas de la administración.

Una vez concluido el periodo de vigencia de este Pla Interno de Igualdad, que alcanza desde el 2024 hasta el 2028, hasta la finalización de la elaboración del II Plan Interno de Igualdad. De este modo, el próximo plan abordará de manera exhaustiva las necesidades del personal municipal en cuanto a igualdad de oportunidades, guiando las acciones durante los siguientes cuatro años de implementación.



# MARCO JURÍDICO

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



### 3. Marco jurídico

El principio de igualdad, como un principio fundamental, ha ido adquiriendo relevancia en nuestra sociedad. Consecuentemente, el apoyo jurídico que lo sustenta ha experimentado un constante aumento. Es crucial comprender este marco legal cada vez más extenso en relación con la igualdad, puesto que alcanza el funcionamiento y las implicaciones de este principio en varios ámbitos, específicamente en el ámbito local, donde se establece la normativa que fundamenta este principio en la esfera administrativa de nuestro ayuntamiento.

En este contexto, se hace mención a la normativa legislativa que rige el principio de igualdad entre mujeres y hombres. También se aborda la inclusión de medidas políticas, planes, acuerdos y protocolos que tienen que servir como base para el Plan Interno de Igualdad destinado a la plantilla municipal.

#### Normativa internacional

En cuanto al ámbito internacional, una de las normas pioneras que aparece es, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se establece en 1948 por las Naciones Unidas, garantizando por primera vez unos derechos básicos. Aquí aparece el principio de igualdad en los primeros artículos:

- Artículo 1: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben que comportarse fraternalmente los unos con los otros”.*

- Artículo 2: *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin ninguna distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.*

El organismo de las Naciones Unidas promulgó, además, unas **conferencias internacionales** que abordaron la situación de las mujeres para conseguir equiparar sus derechos a los de los hombres. Hasta el momento se han celebrado cuatro de estas. La primera se dio en 1975 en México, la siguiente en 1980 en Copenhague, en 1985 en Nairobi, y finalmente en 1995 en Pekín. En estas conferencias se proponen políticas de igualdad para resolver



situaciones de discriminación exclusivas de las mujeres. Suponen un punto clave en la consecución de muchos de los objetivos, para conseguir una igualdad real y efectiva, puesto que los representantes de los países se comprometen a disponer de los mecanismos necesarios para poder cumplir estos objetivos.

**La conferencia de Pekín (1995)** supuso un punto de inflexión en esta materia, empezando a hablar por primera vez del concepto de género y discriminación, además de establecer una serie de acciones para alcanzar la igualdad de género a nivel global en diferentes ámbitos, centrándose en: pobreza, educación, salud, violencia, economía, poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales, medios de comunicación y derechos humanos de las mujeres. Además, introduce el concepto de transversalidad de género, poniendo en relevancia la necesidad que la perspectiva de género se incorpore a los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de forma que se tengan en cuenta impactos que influyen de manera diferenciada entre mujeres y hombres.

Destaca también la importancia de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, la cual entra en vigor en 1981, promulgando medidas en materia de prevención de discriminaciones. El documento se focaliza en aspectos clave relacionados con la igualdad real y efectiva de las mujeres, condenando la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, comprometiendo a los estados miembros a impulsar políticas encaminadas a la eliminación de discriminaciones.

## Normativa europea

Un primer documento jurídico que se tiene que destacar en el ámbito europeo, es el **Tratado de Ámsterdam**, constituido en 1992, que declara el derecho fundamental de la libre circulación de personas, originando en Europa, un espacio de libertad sin restricciones.

Una década más tarde, se origina la **Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea**, del año 2000, reformada en 2007. Esta carta introduce novedades respecto a las cuestiones de discriminación por discapacidad, edad u orientación sexual. Declarando en varios artículos, el derecho

intrínseco de las personas a no sufrir ningún tipo de discriminación, declarando la igualdad entre mujeres y hombres:

- Artículo 21: *“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.*

- Artículo 23: *“Igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres deberá de estar garantizada en todos los ámbitos, incluyendo en materia de trabajo, ocupación y retribución”.*

En cuanto a Directivas comunitarias en materia de igualdad, encontramos la **Directiva 2006/54/CE** del 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, haciendo referencia a la garantía y la igualdad de oportunidades en el ámbito de la ocupación y la formación laboral, unificando los criterios que prohíben cualquier tipo de discriminación. La **Directiva 92/85/CEE**, hace referencia a la mejora de la seguridad y salud de las mujeres durante el periodo de embarazo y de primera lactancia en el ámbito laboral, la **Directiva 2002/73/CE**, que introduce el concepto de transversalidad, y la **Directiva 2004/113/CE**, sobre la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la **Directiva 2019/1158** del Parlamento Europeo, que regula la conciliación de la vida profesional y familiar, y la **Directiva 75/117/CEE** por la cual se establece la prohibición de la discriminación en materia retributiva por razón de sexo.

Actualmente, la Comisión Europea ha adoptado una **Estrategia para la igualdad de género 2020-2025**, estableciendo un marco en el cual se busca que cualquier persona se encuentre libre de sufrir cualquier tipo de violencia y discriminación.

Finalmente, se tiene que hacer referencia a la llamada **Agenda 2030**, y los **objetivos de desarrollo sostenible (ODS)**, estableciendo 17 ODS con objetivos como, garantizar la igualdad entre personas o el desarrollo económico sostenible. En concreto, destacamos el **ODS 5**, que incide en la necesidad de conseguir la igualdad de género y fomentar el empoderamiento de mujeres y niñas, contemplando una serie de metas necesarias para su cumplimiento, como poner fin a la discriminación, eliminar todas las formas de

violencia de género, eliminar prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, reconocer y valorar el trabajo de curas domésticas. Además, asegurar la participación plena de la mujer y la igualdad de oportunidades, asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, igualdad de derechos ante los recursos económicos, aprobar y fortalecer políticas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

## Normativa estatal

---

En ámbito nacional, en materia de igualdad, partimos del texto básico que determina y recoge las leyes estatales, conformando la base jurídica sobre la cual se asienta los principios de nuestra sociedad. Nos referimos a la **Constitución española de 1978**, la cual proclama en el artículo 14 que todas las personas son iguales frente a la ley, indistintamente de su sexo. También hay que comentar el **artículo 9.2.**, en el que se sostiene que deben de ser los poderes públicos los que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad que se den en la sociedad, sean reales y efectivas, eliminando obstáculos que dificultan, facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La primera ley a nivel nacional que aparece en material de violencia de género es la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección oficial contra la violencia de género**, que aborda la problemática desde una perspectiva integral, comprendiendo medidas que engloban diferentes ámbitos, desde la educación, hasta el ámbito judicial. Esta ley atribuye a los gobiernos y poderes políticos la responsabilidad para eliminar la violencia de género, suponiendo un cambio de paradigma en la manera de abordar la problemática, puesto que, ya no es un problema dentro del ámbito privado, sino que se constituye como un problema social.

Unos años después se instaura la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece en su primer artículo que mujeres y hombres son iguales en derechos y deberes, haciendo efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, no solo en el marco privado de la empresa, sino también en la administración pública, añadiendo como novedad, la prevención de las conductas discriminatorias en cualquier ámbito de la vida.



Además, para el ámbito laboral en el cual se desarrolla el presente plano, se tiene que hacer referencia en el **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto 2/2015, del 23 de octubre) y la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (Real Decreto 5/2015 del 30 de octubre).

Mencionar el **Pacto de Estado contra la Violencia de género de 2017**, mediante el cual las entidades públicas locales disponen de fondos y recursos económicos para implementar la lucha contra la violencia de género en sus respectivos territorios. Entre las medidas que incluyen destacan, el perfeccionamiento de la asistencia y protección ofrecida a las mujeres víctimas de violencia de género o la visualización y atención de las formas de violencia de género fuera de la situación de pareja.

En 2019 se desarrolla el **Real Decreto 6/2019** del 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la ocupación y el trabajo, incluyendo medidas fundamentales como la intransferibilidad de las semanas de permisos para el cuidado de la descendencia.

Señalar también el **Real Decreto Ley 12/2020**, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Tres normas legislativas que se originan dentro de la situación de pandemia del COVID-19, contexto donde las mujeres que sufrían violencia de género se convirtieron en un sujeto con especial vulnerabilidad quedando limitadas en sus hogares conviviendo con su agresor, situación de urgencia que originó la adopción de estas normas.

La **Ley 15/2022** de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual refuerzan la garantía de diferentes derechos del ámbito laboral y mejoran la atención de cuestiones relativas a la prevención de riesgos como es la incorporación de la violencia sexual como uno de los riesgos que se pueden producir en el ámbito laboral.

Finalmente, mencionar la resolución de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el **Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y**

**sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo**, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. La creación del registro permite dar soporte a los planes y protocolos que ya han sido aprobados por sus respectivas Administraciones, unificando en un solo espacio todos los documentos adoptados en esta materia, con el fin de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento.

## Normativa autonómica

---

A nivel autonómico, contamos con un nivel de normativa propia bastante amplia en materia de igualdad. Empezamos con el propio **Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana**, que reconoce en su **artículo 8.1** que valencianos y valencianas disfrutarán de manera igualitaria de derechos, deberes y libertades recogidos en el ordenamiento de la Unión Europea y de la Constitución española. El **artículo 8.2** especifica la obligación de los poderes públicos de velar por la protección y respecto de estos derechos y libertades, y por el cumplimiento de sus deberes.

El **artículo 11** menciona expresamente la igualdad de género, donde “La Generalitat [...] velará por que mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ninguna forma, garantizando que lo hacen en igualdad de condiciones”. Estos principios materializan las leyes dentro de nuestro marco jurídico, en el cual queda recogido el principio de igualdad en nuestra comunidad autónoma.

Partimos también de la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres**, incluida en el propio estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana. El texto proclama en su artículo 1 que tiene por objeto, regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, orientando los principios generales hacia ese principio de igualdad, igual que la organización administrativa, donde sus acciones básicas tienen que estar orientadas bajo el mismo principio. Además, para erradicar cualquier tipo de violencia hacia las mujeres, se proponen medidas específicas impulsadas desde la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana**.

Por otro lado, en 2017 se aprueba el **Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista**, estableciendo unas líneas de actuación ante los casos de violencia de género, comprometiendo a varias instituciones valencianas con esta causa, poniendo el foco en la sensibilización y prevención.

Finalmente, se tiene que mencionar la **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función pública y el código de Buen Gobierno**, norma que complementa los principios de la administración pública y los encaja en una metodología más concienciada con la igualdad.

### Normativa local

---

Como antecedente del plan actual, se encuentra el **I Plan Interno de Igualdad** del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells. Vigente desde 2017, este plan marcó el inicio de una regulación y un compromiso local para implementar políticas públicas igualitarias. Aunque este primer plan analiza la realidad sociolaboral del personal del ayuntamiento, los constantes avances en materia de igualdad hacen necesario actualizar el marco jurídico y estratégico de planificación.

# PRINCIPIOS RECTORES

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 4. Principios rectores

El desarrollo del Plan Interno de Igualdad de Albalat dels Sorells precisa unos principios rectores que guían las diferentes fases del proceso. Los principios que describimos a continuación son los pilares argumentativos de esta iniciativa.

### Transversalidad de género

---

La Transversalidad de Género, un concepto fundamental que ha marcado el siglo XX en el ámbito de la igualdad, fue definido por el Consejo de Europa en 1998. Este enfoque implica la "reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados, la perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas".

Trabajar con perspectiva de género es esencial, puesto que constituye la principal herramienta para implementar la transversalidad. Permite comprender como se construyen las diferencias entre mujeres y hombres en un contexto específico. Es crucial analizar la situación de ambos géneros, tomando el género como principio básico para entender la realidad. Es importante ser consciente que el género es una construcción social que ha situado a las mujeres tradicionalmente en roles secundarios y subordinados, especialmente en una estructura social patriarcal.

Para aplicar la transversalidad de género en el ámbito municipal, es necesario realizar un autoanálisis. El objetivo es someter las estructuras internas de la administración local a un cambio en su cultura organizacional, facilitando el desarrollo de su labor como entidad al servicio de la ciudadanía y los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones. A través de este proceso, la entidad local no solo se convierte en promotora de políticas públicas bajo el principio de transversalidad legalmente establecido, sino también en un referente de estructura, funcionamiento y organización igualitaria.



## Interseccionalidad

---

La identidad de una persona no puede ser fácilmente encapsulada en un solo disparo o característica. Aspectos como el sexo, la edad o la clase social son elementos fundamentales, entre otros, al determinar o describir la situación de una persona. Esta diversidad no solo implica necesidades diferentes en cada una de esas identidades, sino que es la intersección de estas la que genera unas necesidades más específicas.

La interseccionalidad busca comprender la complejidad de las vidas de las mujeres, reconociendo que pueden enfrentar más de una forma de discriminación, lo cual resulta en la identificación de grupos especialmente vulnerables que requieren atención cuidadosa. Reconocer que el apoyo efectivo para una mujer puede no ser igualmente efectivo para otra, posibilita el diseño de políticas públicas de igualdad que consideran todos estos procesos de exclusión, proporcionando soluciones que prevengan la acumulación de múltiples formas de discriminación.

Esta premisa implica la obligación de tener en cuenta esta multiplicidad de características al impulsar políticas públicas, asegurando que cada proyecto sea inclusivo. Específicamente, la aplicación de la interseccionalidad en las políticas de igualdad de género garantiza la atención a todas las realidades que pueden vivir las mujeres, no solo por el hecho de ser mujeres, sino de manera más específica, para ser mujeres mayores, mujeres inmigrantes, mujeres con diversidad funcional, entre otras. Esta perspectiva asegura que el tratamiento de todas sus necesidades sea adecuado.

## Participación

---

La Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunidad Valenciana, junto con la Ley 4/2023, de 13 de abril, de Participación Ciudadana y Fomento del Asociacionismo de la Comunidad Valenciana, fomentan activamente la participación ciudadana al promover la inclusión de diversas perspectivas mediante herramientas participativas. Estas normativas establecen una relación horizontal entre las administraciones públicas y la ciudadanía, promoviendo la colaboración y la cocreación de políticas.



Por lo tanto, la colaboración en el presente plano se concibe de manera esencialmente inclusiva, otorgando una atención especial a aquellos grupos de personas que no suelen tener un espacio tradicional en la vida participativa.

## Transparencia

---

La transparencia constituye uno de los pilares fundamentales en todas las acciones emprendidas por la administración local de Albalat dels Sorells. Entendemos que, para que las políticas públicas sean efectivas y representen a toda la población, es crucial contar con la participación continua de la comunidad y garantizar una transparencia total a lo largo de todo el proceso. Esto incluye tanto la toma de decisiones como la fase final de implementación, fomentando así la concienciación y el compromiso de los ciudadanos con la actividad comunitaria.

En otras palabras, la transparencia no solo garantiza una ciudadanía informada y comprometida con el bien público, sino que también impulsa una participación activa por parte de la ciudadanía en el desarrollo y ejecución de políticas locales.

## Inclusión

---

La inclusión, a pesar de ser presente en la participación mencionada anteriormente, tiene que ser reconocida como un principio independiente. Integrar a grupos expuestos a discriminación o exclusión no solo es relevante en la participación, y también en cualquier otro aspecto que sea parte de su desarrollo vital.

Guiarse por este principio implica fomentar en todos los ámbitos donde se proponen acciones tener en cuenta las necesidades de los varios grupos de personas que componen un municipio, prestando atención a aquellos que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad. De este modo, nos aseguramos de que estas personas sean escuchadas por una administración local que abraza políticas de igualdad e inclusividad.

## Comunicación, imagen y lenguaje no sexista

---

Finalmente, es esencial incorporar como principio una de las herramientas más cruciales en el desarrollo y ejecución posterior de los planes de igualdad. La comunicación por parte de una entidad pública ejerce un papel fundamental en la prestación de servicios, puesto que el lenguaje utilizado transmite ideas y mensajes específicos. Aunque comúnmente se concibe de manera tradicional, el lenguaje no es una herramienta neutral, sino que a menudo contiene elementos positivos y negativos. La adopción de un lenguaje inclusivo no implica la creación de un nuevo lenguaje, sino la utilización de los recursos ya existentes y la normalización de fórmulas que históricamente han permitido excluir a determinados colectivos de la comunicación.

En consecuencia, el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells se compromete a emplear un lenguaje respetuoso e inclusivo que refleje las diversas realidades existentes, evitando así la perpetuación de estereotipos y roles de género.

# COMISIÓN DE IGUALDAD

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 5. Comisión de Igualdad

La creación de la Comisión de Igualdad tiene como objetivo principal asegurar herramientas de acción específicas para el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells en relación con la gestión y promoción de su personal, así como la promoción de valores de equidad dentro de la estructura organizativa de la administración local.

En este sentido, la formación de la comisión es esencial para mejorar la estructura laboral del ayuntamiento y establecer pautas claras de actuación para abordar posibles problemáticas relacionadas con la desigualdad o discriminación. Por lo tanto, de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno de esta comisión, se regulan tanto su composición como las funciones de las personas que la integran:

### Composición

---

1. La Comisión estará compuesta de manera paritaria y se procurará buscar el equilibrio de mujeres y hombres. Las personas que la integran serán:
  - a) Personas representantes del equipo de gobierno del ayuntamiento y personal técnico.
  - b) Una persona representante de cada sindicato con representatividad en el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.
2. En caso de imposibilidad de asistencia, se podrá nombrar una persona que la sustituya y asuma sus funciones.
3. Podrá asistir el personal asesor externo experto en la materia para secundar y asistir en la elaboración de ciertas cuestiones de complejidad técnica y dispondrán de voz, pero no voto.
4. La designación, revocación y sustitución de representantes de cada una de las partes, serán libres con notificación previa y se decidirán por consenso o, en su defecto, mayoría cualificada de tres cuartas partes en el Pleno de la Comisión.

## Funciones de la Comisión de Igualdad

---

1. La finalidad de la Comisión de Igualdad es velar por la implantación, integración y cumplimiento del principio de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en cualquier procedimiento de gestión en el marco de actuaciones del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, participando en los diferentes procesos de su desarrollo y seguimiento.
  
2. Las funciones de la presente Comisión de Igualdad serán las siguientes:
  - Aprobación del Reglamento y la modificación del mismo en el supuesto de que sea necesario.
  - Asegurarse de la correcta elaboración de los planes internos de igualdad y aprobarlos cuando proceda.
  - Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en las normas reguladoras y convenio colectivo de las condiciones de trabajo de las personas ocupadas públicas y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones directas e indirectas para garantizar el principio de igualdad y no discriminación sexual en el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells y que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
  - Atender las consultas o dudas planteadas por la plantilla del ayuntamiento referentes en el Plan Interno de Igualdad.
  - Intervención en la resolución de conflictos relacionados con la interpretación de las normas internas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
  - Colaborar en la difusión del Plan Interno de Igualdad dentro de la organización y promover su implementación.
  - Recibir información periódica cuando se necesite de la plantilla y de los servicios de prevención, protocolo de acoso sexual o sobre todas las quejas, sugerencias o actuaciones, siempre que tenga como objetivo la implementación de alguna de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad vigentes.
  - Trabajar y colaborar con la estructura política, administrativa y sindical del ayuntamiento para la aplicación del Plan de Igualdad en el marco legislativo que haga referencia a las actuaciones de igualdad.

- Evaluar los informes anuales y estructurar con la concejalía de igualdad y, en su caso departamento de igualdad, las necesidades y actuaciones de cada año de vigencia del Plan.
  - Otras funciones que se le atribuyan a la Comisión por consenso o le sean encomendadas siempre que estén orientadas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la no discriminación sexual o por razón de sexo o encomendadas por la Mesa General de Negociación.
  - Promover una evaluación externa del desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.
  - Controlar, vigilar y elevar en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias sexuales o por razón de sexo para realizar propuestas de corrección de estas cuando se detecte alguna situación de desigualdad, dirigiéndolas a las áreas municipales correspondientes para la aplicación del Plan de Igualdad.
  - Proporcionar el visto bueno al informe anual de la implementación del Plan de Igualdad.
3. Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión podrá solicitar de los servicios del Ayuntamiento datos, informes y documentos, especificando el asunto por el cual se solicita. Se facilitará la información con el cumplimiento de la normativa reguladora en materia de protección de datos de carácter personal y tendrán que tramitarse mediante la presidencia después de haberse acordado en la Comisión.

## Estructura organizativa

---

La comisión tiene la siguiente estructura organizativa:

### Personas con voz y voto:

En representación del equipo de gobierno:

- o Presidencia: Bruna del Castillo Estellés, Concejal de Servicios Sociales, Igualdad, Inclusión Social, Mayores, Formación y Ocupación.
  - Suplente Presidencia: D. Raúl Moya Largo, Concejal de Fiestas y Deportes.
- o Vocal 1: Sara Moreno Rodríguez, Concejal de Juventud, Participación y Transparencia.



- Suplente Vocal 1: Aitor Mansilla Moreno, Concejal de Medio Ambiente y Agricultura.

En representación sindical:

- Vocal 1: Sergio Villalba (Agente de la Policía Local de Albalat dels Sorells) de UGT.
  - Suplente Vocal 1: Claudio Clemente Tamarit, personal laboral del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, Delegado de personal laboral, UGT.
- Vocal 2: Gema García Martínez, administrativa del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, de CCOO.
  - Suplente Vocal 2: Personal del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells en representación de CCOO.

Otras personas con voz, pero sin voto:

- Secretaría: Cristina Camacho Gavilán, administrativa del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.
  - Suplente Secretaría: M.<sup>a</sup> Isabel Pérez Gimeno, administrativa del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.
- Vocal 3: Inmaculada Vázquez Tamarit, Concejal Partido Popular Albalat dels Sorells.
  - Suplente Vocal 3: Inmaculada Soraya Chicano Gimeno, Concejal Partido Popular Albalat dels Sorells.
- Vocal 4: Juan Ruíz Vázquez, Concejal Partido Popular Albalat dels Sorells.
  - Suplente Vocal 4: José Celda Ramón, Concejal Partido Popular Albalat dels Sorells.
- Vocal 5: Cristina Ana Gramaje Sáez, Agente de Igualdad de la Mancomunidad Horda Nord.
  - Suplente Vocal 5: Personal del área de Igualdad de la Mancomunidad Horda Nord.



# METODOLOGÍA

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 6. Metodología

Según los requisitos establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 1 de marzo, que regula los planes de igualdad, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha hecho uso de la combinación de técnicas tanto cuantitativas como cualitativas para el diagnóstico de este plan.

En términos cuantitativos, se ha llevado a cabo un análisis que utiliza datos organizacionales en tablas para abarcar parte de la estructura organizativa de la plantilla y, por otro, un registro retributivo y una auditoría salarial. Este análisis, que sigue los requisitos del art. 5 del RD 902 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se basa en la media aritmética y la mediana para evaluar objetivamente cada grupo y puesto de trabajo, permitiendo determinar si el sistema de remuneración cumple con el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en el ámbito cualitativo, se ha recopilado información a través de reuniones cualitativas con representantes de diferentes áreas del Ayuntamiento y un cuestionario en línea completado por 18 personas de la plantilla. La participación de la plantilla, considerando el plazo disponible para completar el cuestionario del 9 al 29 de abril de 2024, es insuficiente para obtener una visión completa de las necesidades en materia de igualdad en el consistorio, ya que aborda temas relacionados con la promoción profesional, la formación, los procesos de selección, la conciliación laboral y los protocolos de actuación, entre otros.

Al combinar ambas técnicas, cuantitativas y cualitativas, se realiza un diagnóstico que no solo refleja las percepciones internas del personal, sino también los datos objetivos relacionados con la estructura organizativa y salarial de Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, identificando las posibilidades de mejora que deben abordarse en el plan de acción.

# DIAGNÓSTICO

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 7. Diagnóstico

El diagnóstico del II Plan Interno de Igualdad tiene como objetivo principal conocer la realidad de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Albalat del Sorells y las posibles necesidades relacionadas con la igualdad en la plantilla.

Este diagnóstico incluye información recopilada mediante diversos métodos presentados en el apartado de metodología, como el cuestionario en línea, los datos cuantitativos, las percepciones recogidas en las reuniones cualitativas y otros datos obtenidos de fuentes secundarias, agrupados en las áreas temáticas exigidas por el RD 901/2020.

### Clasificación profesional

La distribución de mujeres y hombres en la estructura profesional de un ayuntamiento se ve fuertemente influenciada por factores como los roles de género socialmente arraigados, la distribución tradicional de ambos sexos en el mercado laboral y las responsabilidades familiares que a menudo recaen en las mujeres, limitando así sus oportunidades de ascenso a roles de mayor responsabilidad. En esta sección se examina la estructura organizacional de la plantilla, incluyendo aspectos como la distribución vertical y la presencia de mujeres en cargos directivos, evaluando estos datos a través del registro salarial, las estructuras organizativas y el cuestionario online.

Al analizar la composición del ayuntamiento por áreas de trabajo, se puede comprobar como, a pesar de esta paridad general, hombres y mujeres se encuentran segregados y por lo tanto, concentrados, en departamentos muy concretos. Fácilmente se puede comprobar como los departamentos de Oficinas, Servicios Sociales y Biblioteca y Cultura se encuentran principalmente compuestos por mujeres mientras que Conserjería y Policía Local se encuentran compuestos por hombres. Como excepción, se encuentra el departamento de Mantenimiento, en el que existe una situación muy equitativa para ambos sexos.

Tabla 1. Distribución total de la plantilla por áreas de trabajo

| Departamentos | Mujeres | Hombres |
|---------------|---------|---------|
| Conserjería   | 0       | 2       |



|                      |           |           |
|----------------------|-----------|-----------|
| Biblioteca y cultura | 2         | 1         |
| Mantenimiento        | 11        | 10        |
| Oficinas             | 9         | 5         |
| Policía Local        | 3         | 7         |
| Servicios Sociales   | 3         | 0         |
| <b>Total</b>         | <b>28</b> | <b>25</b> |

Por otro lado, en lo que respecta a la distribución de la plantilla por grupos laborales, se pueden observar diferencias en función del sexo. En el caso de las mujeres, estas se encuentran muy concentradas en los grupos laborales C1 y AP/E, mientras que los hombres se encuentran más distribuidos en el resto de grupos, aunque con mayorías numéricas en las mismas categorías que las mujeres. La menor presencia de mujeres en los grupos A1, junto con su concentración en grupos laborales inferiores, indica que estas suelen ocupar roles que requieren una menor cualificación, lo que a su vez se traduce en una remuneración inferior debido a la naturaleza menos especializada de estos puestos.

**Tabla 2. Distribución total de la plantilla por grupos laborales**

| Grupo laboral | Mujeres   | Hombres   |
|---------------|-----------|-----------|
| A1            | 1         | 4         |
| A2            | 2         | 1         |
| B             | 0         | 1         |
| C1            | 13        | 6         |
| C2            | 0         | 3         |
| AP/E          | 12        | 10        |
| <b>Total</b>  | <b>28</b> | <b>25</b> |

Tal y como se puede observar en la distribución de la plantilla por relación laboral, la cantidad de funcionariado y de personal laboral es prácticamente similar. Sin embargo, en el caso del primer grupo, los hombres son funcionarios de carrera de manera mayoritaria, mientras que las mujeres se dividen de manera uniforme entre la interinidad y el funcionariado de carrera, por lo que su situación laboral es menos estable.

Si se analiza la situación del personal laboral, tanto hombres como mujeres se encuentran de nuevo repartidos de manera equilibrada dentro de este grupo. Por otro lado, la situación de las mujeres es más inestable, ya que casi la mitad del personal laboral pertenece al programa Emdona, una iniciativa destinada a la contratación de mujeres desempleadas con contratos de duración determinada. Aunque es una iniciativa positiva, el empleo femenino generado es inestable y de tipo precario. En una situación parecida se encuentran los hombres de personal laboral que han sido contratados a través de las iniciativas Empuju y Explus.

**Tabla 3. Distribución total de la plantilla por relación laboral**

| Tipo de relación | Mujeres   | Hombres   |
|------------------|-----------|-----------|
| Funcionariado    | 12        | 12        |
| De carrera       | 6         | 11        |
| De interinidad   | 6         | 1         |
| Laboral (total)  | 16        | 13        |
| Laboral Emdona   | 7         | -         |
| Laboral Empuju   | 0         | 1         |
| Laboral Explus   | 0         | 1         |
| <b>Total</b>     | <b>28</b> | <b>25</b> |

La plantilla se encuentra trabajando, de manera mayoritaria, a jornada completa. Históricamente, las mujeres han sido las principales afectadas por la contratación a jornada parcial debido a las responsabilidades de cuidados, lo que ha limitado en muchas ocasiones sus oportunidades de desarrollo profesional y económico. En ese sentido es positivo que, en Albalat del Sorells, sólo 4 personas, distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres, estén a jornada parcial. Esta equidad en el tipo de jornada laboral asegura que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de crecimiento y estabilidad en el ámbito laboral.

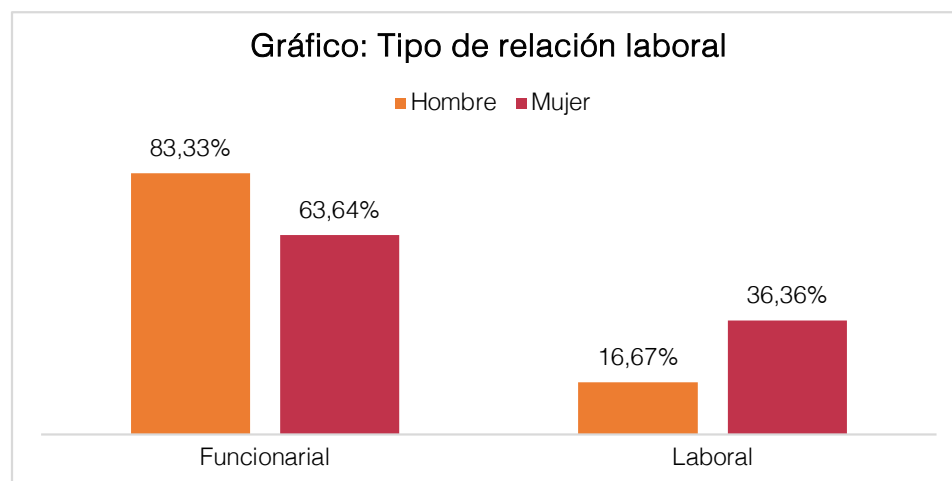
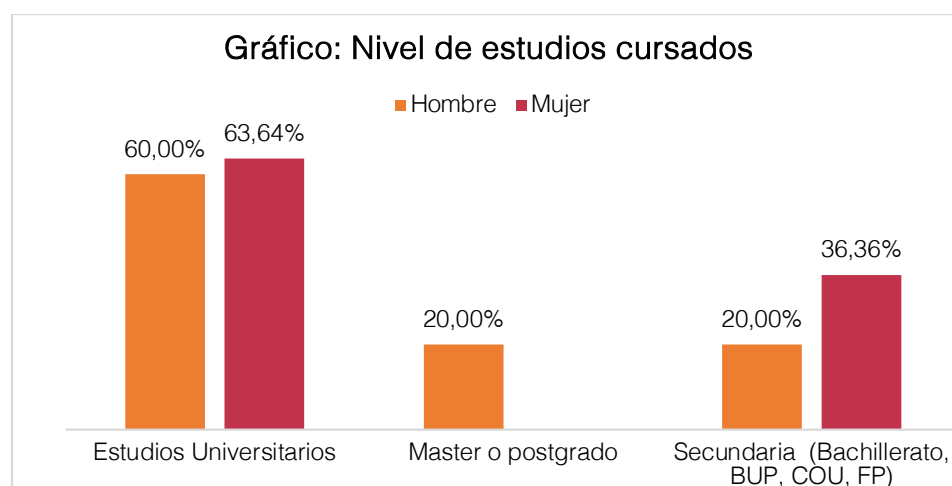
**Tabla 4. Distribución total de la plantilla por tipo de jornada**

| Tipo de jornada | Mujeres | Hombres |
|-----------------|---------|---------|
| Completa        | 26      | 23      |
| Parcial         | 2       | 2       |

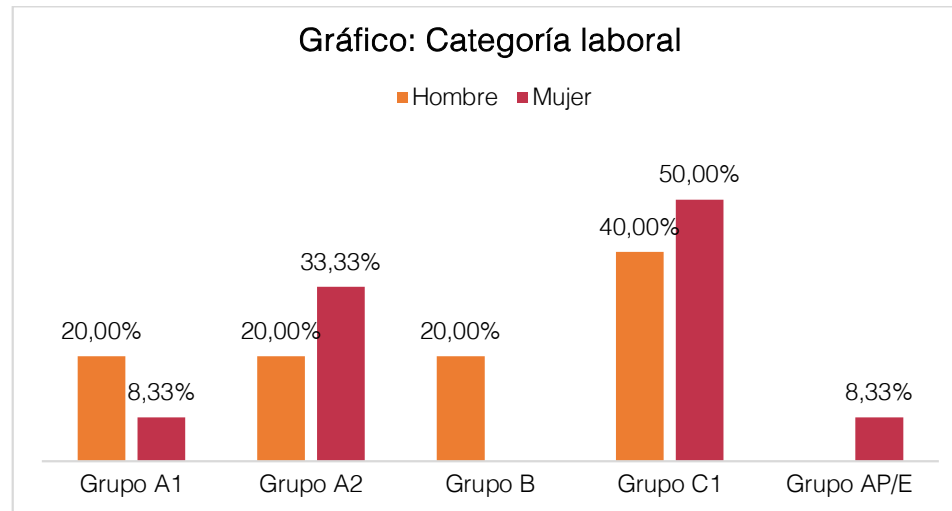
|       |    |    |
|-------|----|----|
| Total | 28 | 25 |
|-------|----|----|

Al analizar las respuestas del cuestionario en línea, se observa que la mayoría de las personas participantes tienen estudios universitarios y post-universitarios. Este dato se correlaciona con el tipo de relación laboral, ya que la mayoría pertenece al personal funcionario. Es por esto que se evidencia una falta de participación en el cuestionario online por parte del personal laboral, cuyo nivel educativo suele ser principalmente de secundaria, bachillerato o de grado superior.

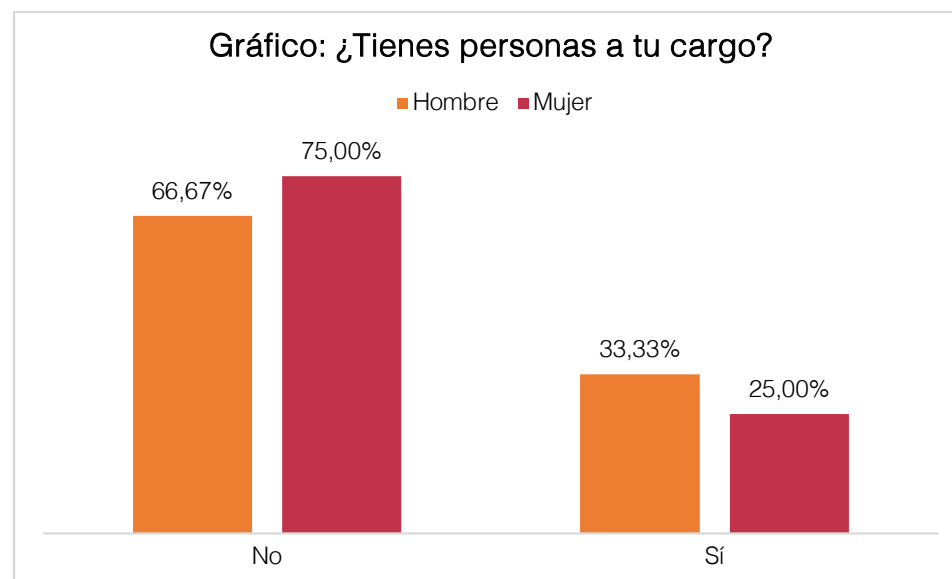
En ese sentido, se hace necesario mencionar que, siendo el personal laboral con menos formación principalmente masculino, y estando fuera de los espacios administrativos, se puede llegar a producir una desvinculación de las cuestiones que aborda este plan, disminuyendo su participación en el cuestionario online.

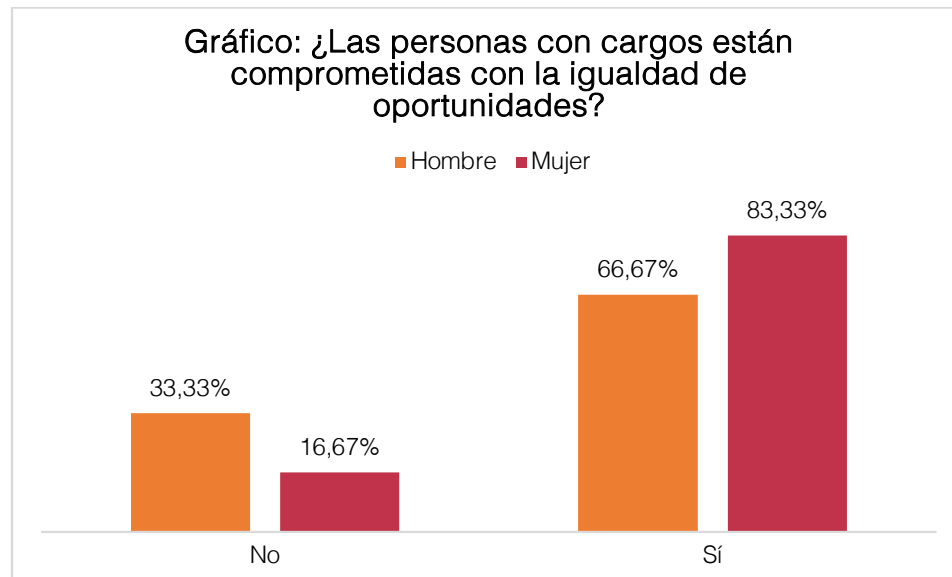
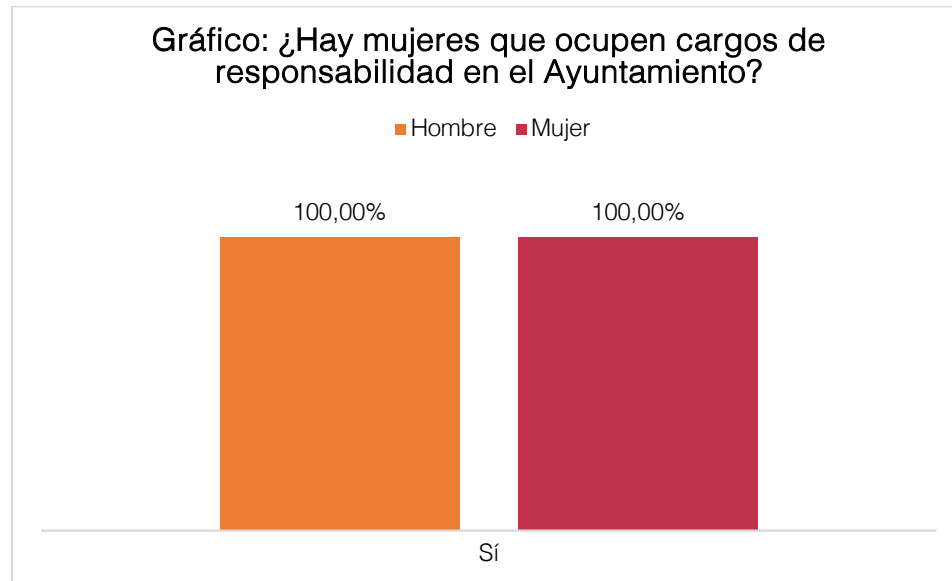


Además, las personas que han realizado el cuestionario online se encuentran repartidas entre todos los grupos laborales, aunque la mayor participación proviene del grupo C1, tanto para mujeres como para hombres.



Finalmente, en cuanto al personal a cargo, la mayoría de las personas participantes en el cuestionario no ocupan roles de responsabilidad, siendo un 75% hombres y un 66,7% mujeres. A pesar de ello, todas las respuestas afirmaron de forma positiva que también hay mujeres ocupando puestos de responsabilidad y que las personas en estos roles están sensibilizadas en cuanto a la igualdad de oportunidades. Este enfoque puede traducirse en un impulso hacia la contratación equitativa de mujeres y hombres en áreas tradicionalmente subrepresentadas en la plantilla municipal, fomentando así la diversidad y la igualdad de género en el consistorio.



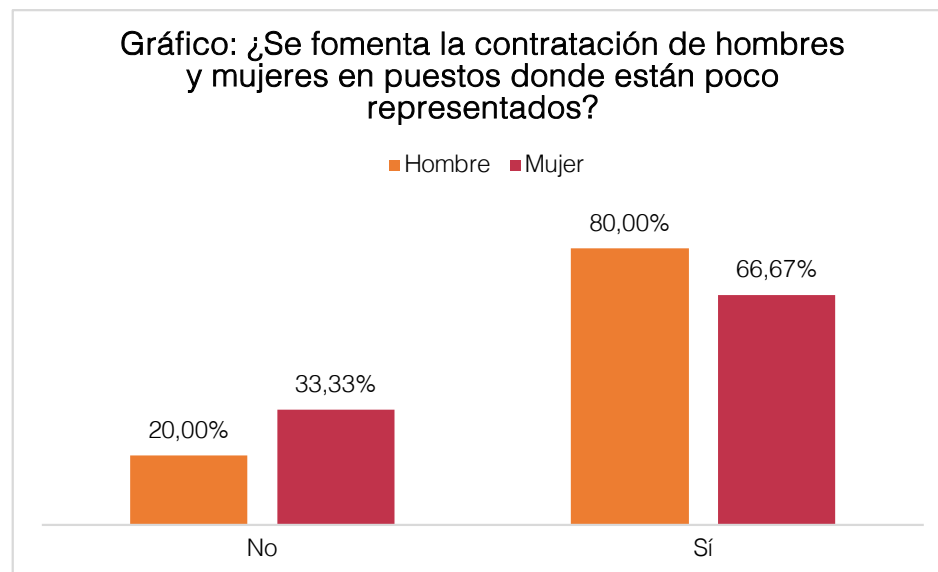
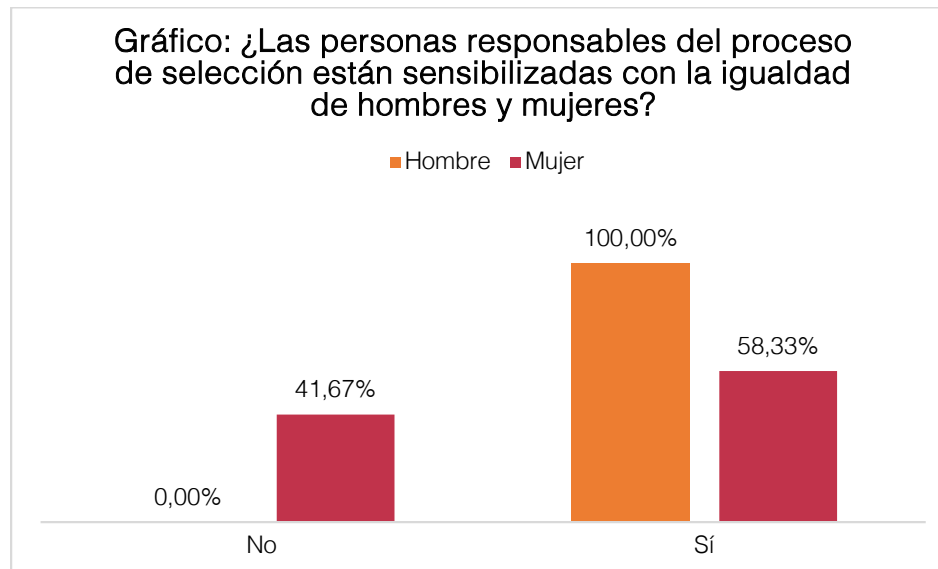


## Proceso de selección y contratación

Abordar el ámbito del proceso de selección y contratación se vuelve crucial para fomentar la inclusión de mujeres y hombres en sectores donde hay una representación desequilibrada de cada sexo. Es crucial implementar procesos de selección públicos y accesibles que promuevan la inclusión de sexos infrarrepresentados. Esto es fundamental para mejorar los entornos laborales, los cuales reflejan una sociedad en constante evolución.

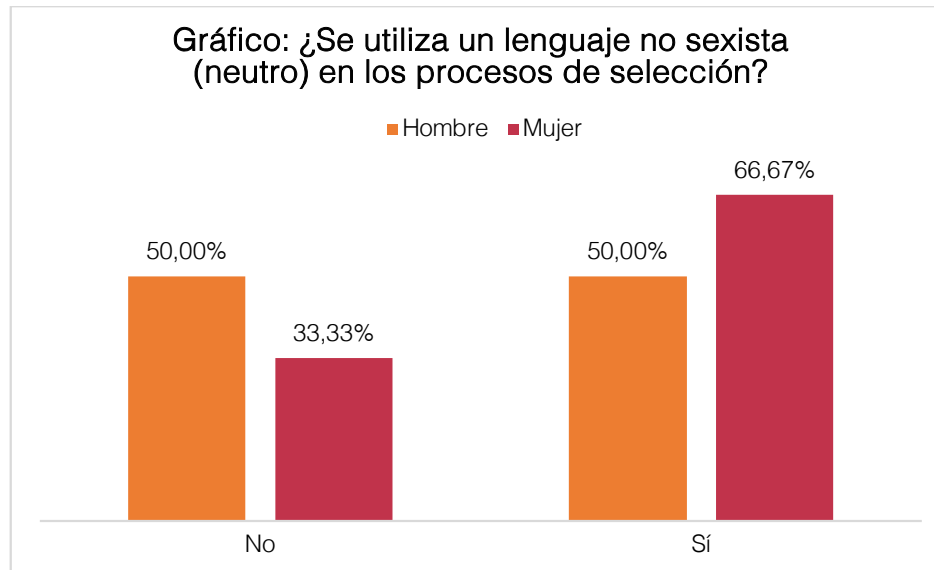
En cuanto al cuestionario en línea, se observan diferencias en las respuestas entre hombres y mujeres en lo que respecta a la sensibilización hacia la igualdad en los procesos de selección. Mientras que la mayoría de los

hombres respondieron afirmativamente, las mujeres muestran una división cercana al 50% entre respuestas afirmativas y negativas. Además, los hombres tienden a tener una percepción más positiva sobre la contratación de personas en roles poco representados en comparación con las mujeres.



Las percepciones sobre la utilización de un lenguaje no sexista encuentran, en cambio, respuestas más positivas en el caso de las mujeres que en el de los hombres (66,67% frente 50%). El uso de un lenguaje inclusivo es fundamental para promover la igualdad de género, evitar la reproducción de roles y estereotipos de género, reconocer la diversidad en el ámbito laboral, fomentar la inclusión y promover la toma de conciencia y sensibilización.





## Promoción profesional

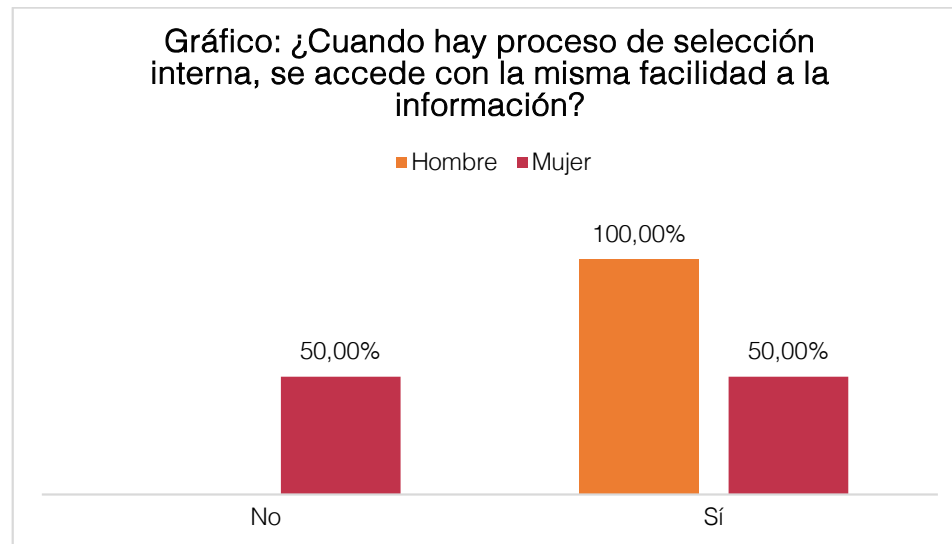
La promoción profesional, dentro de una organización o ayuntamiento, implica avanzar verticalmente hacia roles con mayor responsabilidad, reduciendo la segregación vertical y disminuyendo la brecha salarial entre sexos. Aunque asegurar la igualdad en el acceso a estos procesos es importante, no siempre es suficiente. Es esencial proporcionar información accesible para contrarrestar el fenómeno del "suelo pegajoso", donde las mujeres tienden a quedar atrapadas en roles de menor jerarquía.

Este proceso implica reconocer y valorar el desempeño, habilidades y potencial de las personas para promover la igualdad de oportunidades. Además de la conciliación, otros aspectos como la visibilización, publicidad y ajuste de requisitos son fundamentales para garantizar una promoción interna sin sesgos.

Dado que el Ayuntamiento de Albalat del Sorells cuenta con una plantilla de tamaño reducido, las oportunidades de ascenso dentro del consistorio pueden ser considerablemente menores en comparación con municipios de mayor población, como se ha corroborado en las reuniones cualitativas. En este contexto, son las mujeres quienes perciben que el acceso a información en los procesos de promoción interna no es equitativo. Este fenómeno podría afectar especialmente a personas cuyos puestos laborales están ubicados fuera de las sedes principales del Ayuntamiento y del Centro Cívico, como en el departamento de limpieza, la escuela infantil o la biblioteca. Con ello, no

solo se produce una segregación de tipo horizontal, con trabajos segregados indirectamente por sexo, sino que eso implica también una segregación de tipo vertical al no tener acceso a puestos de mayor responsabilidad.

En ese sentido, durante las reuniones cualitativas se corrobora que los procesos de selección interna se publican, además de en los boletines oficiales, en las tablas de anuncios de las dependencias municipales o a través de personal, pero no existe una plataforma interna donde registrar y publicar esta información. Además, hay que tener en cuenta que los procesos de promoción profesional en el caso de la Policía Local vienen determinados por la normativa, por lo que la forma de proceder es distinta que en el resto de las áreas.

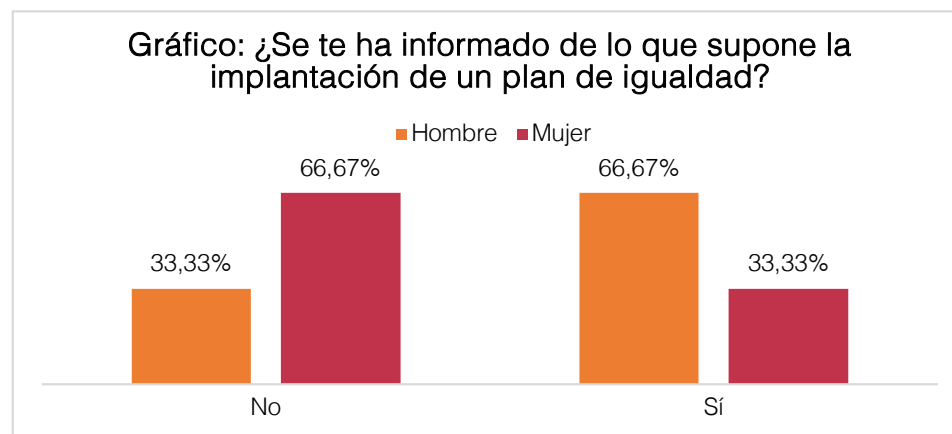


## Formación

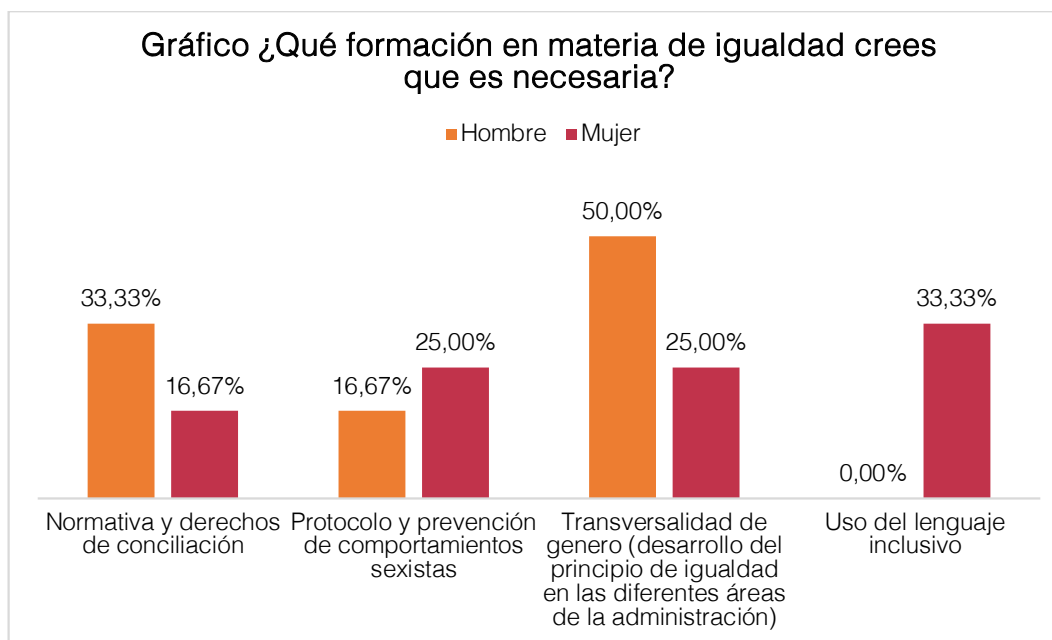
La formación ofrecida al personal se convierte en una herramienta crucial para avanzar en sus carreras, tanto para hombres como mujeres. Sin embargo, es crucial reconocer que la formación tradicionalmente se ha visto como una actividad voluntaria fuera del horario laboral. Esto significa que, dado que las mujeres suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares, muchas veces no tienen la oportunidad de dedicar tiempo a su desarrollo profesional. Esto puede resultar en menos oportunidades para acceder a empleos mejor remunerados.

En el cuestionario online se pregunta, inicialmente, si se tiene conocimiento sobre las repercusiones que tiene desarrollar un plan de igualdad en el Ayuntamiento, observándose un 33% de respuestas negativas por parte de los hombres y un 66% por parte de las mujeres. Esta falta de conocimiento reduce las posibilidades de una colaboración más activa en procesos participativos, como en el cuestionario online o en las reuniones cualitativas. Comprender las implicaciones de estos planes garantiza una mayor exigencia por parte de la plantilla en cuanto a su cumplimiento, así como una mayor conciencia sobre la importancia y la transversalidad de las políticas de igualdad en una entidad local.

Puedes decir, porque pasó, que hubo una falta de comunicación, no difundiendo el vídeo inicial que se hizo explicando lo que es, y las implicaciones que tiene un plan interno de igualdad.



En cuanto a las materias de igualdad en las que se busca recibir formación, las respuestas de las mujeres están distribuidas de manera más o menos equitativa entre las cuatro opciones disponibles, asignando el mismo valor a todas ellas. En contraste, los hombres muestran un interés más marcado en recibir información sobre el desarrollo del principio de igualdad en diversas áreas y en la normativa de conciliación.

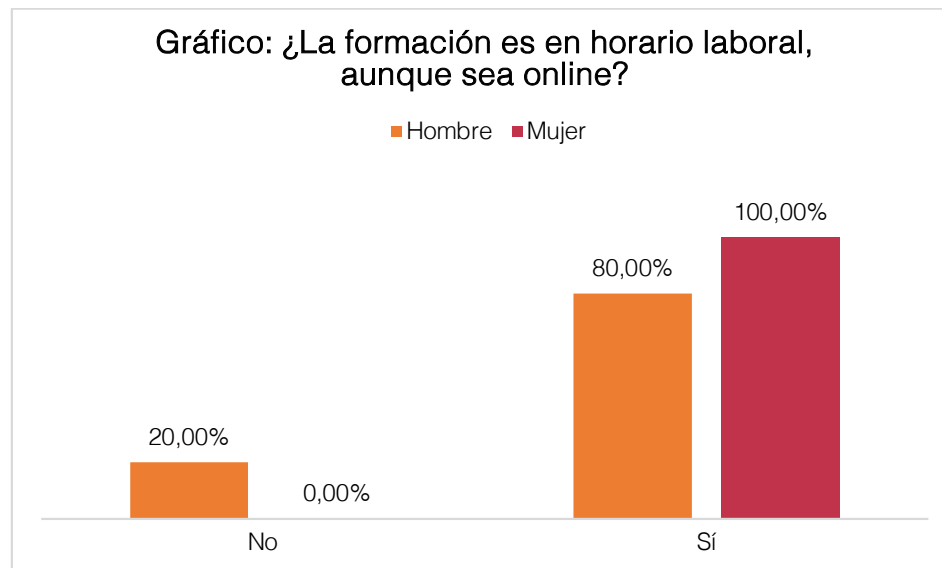


En cuanto a los horarios de las formaciones, la plantilla percibe que estas se llevan a cabo principalmente durante el horario laboral, y esta percepción es similar tanto para mujeres como para hombres. Esto se considera positivo, ya que demuestra que se brindan oportunidades de formación durante el tiempo de trabajo, lo que es especialmente necesario para aquellas personas con responsabilidades familiares u otras obligaciones personales; cargas que afectan, además, principalmente a las mujeres.

Es importante tener en cuenta que los cursos a los que se asiste provienen principalmente de Diputación o Conselleria, tal y como se comenta en las reuniones cualitativas, por lo que son formaciones que no siempre se ajustan al ritmo de trabajo de la plantilla. Esta situación se vuelve especialmente relevante en ciertos departamentos, como la Biblioteca o la Escoleta, donde la participación en estas formaciones podría generar ausencias en puestos de trabajo que necesitan ser cubiertos por otras compañeras del área. También es especialmente sensible en aquellos departamentos en los que se tiene una importante sobrecarga de trabajo, impidiendo la asistencia a las formaciones o provocando un estrés añadido. En ese sentido, se podría potenciar una mayor formación asíncrona por parte del ayuntamiento, permitiendo a la plantilla consultar los materiales según su disponibilidad.

En el ámbito específico de la Policía Local, existe un plan de formación regulado por el IVASPE, aunque la oferta es limitada. Además de esta formación, los sindicatos también ofrecen programas de especialización,

sumadas a las Diputación y a las que el ayuntamiento puede proponer como oportunidades formativas adicionales.



## Condiciones de trabajo

Al abordar el análisis de los riesgos laborales desde una perspectiva de género, se revela la conexión entre las condiciones laborales y las experiencias particulares de hombres y mujeres. La división de roles por género no solo influye en las elecciones profesionales, sino que también determina los tipos de riesgos a los que cada grupo puede enfrentarse. En muchos casos, los hombres tienden a estar más expuestos a riesgos físicos, como la manipulación de sustancias tóxicas o lesiones musculoesqueléticas, debido a la prevalencia de trabajos que demandan una fuerza física mayor, como la construcción o la policía. Por otro lado, las mujeres pueden enfrentar riesgos más relacionados con la salud mental, como la ansiedad, la depresión y el acoso laboral, especialmente en sectores como la educación y los servicios sociales, que tienden a estar protagonizados por mujeres.

Asimismo, el Ayuntamiento de Albalat del Sorells tiene únicamente dos bajas activas a principios de 2024, que se reparte equitativamente entre un hombre y una mujer.<sup>1</sup>

Para mejorar las condiciones del personal, es crucial abordar la prevención de riesgos laborales, especialmente desde una perspectiva de género, dado

<sup>1</sup> Datos de bajas proporcionados por Umivale.

que los riesgos en los trabajos más físicos difieren de aquellos en los trabajos más mentales. En las reuniones cualitativas, se discute la complejidad de adaptar los espacios de trabajo, especialmente dentro del Ayuntamiento, dada su naturaleza protegida. Respecto a la formación en prevención de riesgos laborales, las opiniones son diversas: mientras que la Policía Local ha recibido formación en esta materia, otras áreas carecen de información. Sin embargo, el Ayuntamiento de Albalat realiza revisiones periódicas y auditorías para controlar posibles riesgos.

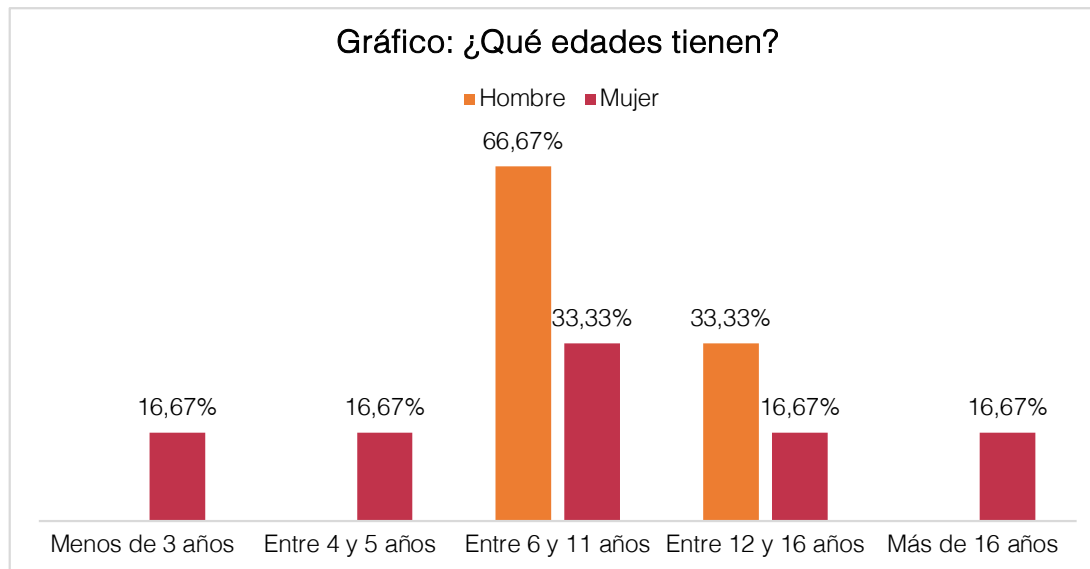
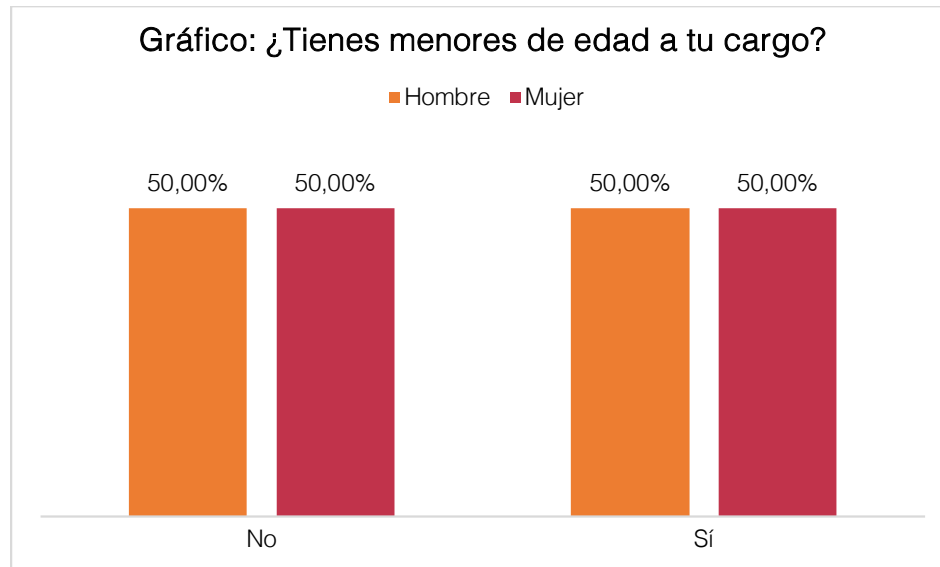
## Conciliación y corresponsabilidad

---

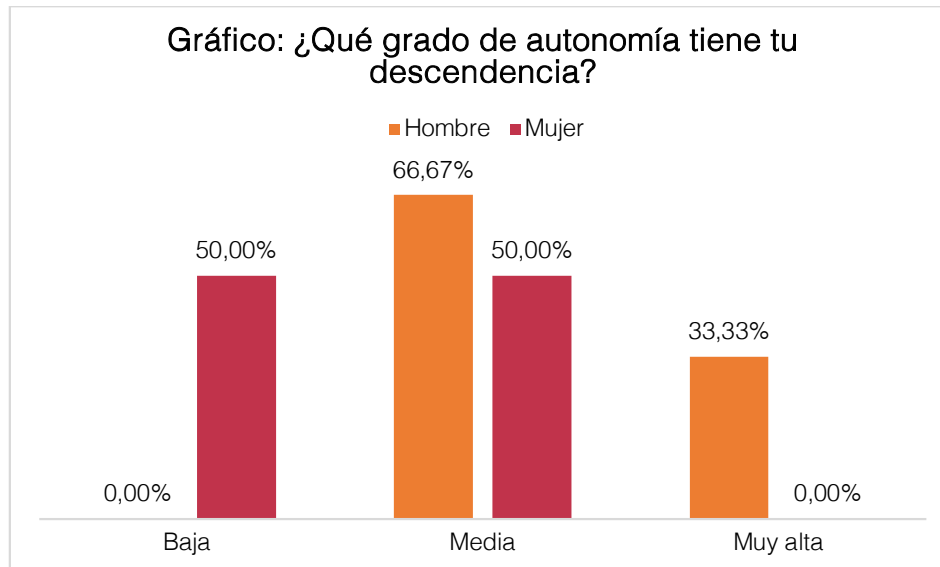
Las responsabilidades familiares y domésticas son un aspecto crucial que impacta la vida de las mujeres. A pesar de su participación en el mercado laboral, la carga de trabajo en el hogar no ha disminuido, convirtiéndose en una segunda jornada laboral. Para lograr la igualdad de oportunidades y condiciones, surgen dos conceptos clave: la conciliación y la corresponsabilidad.

La conciliación busca un equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida personal, mientras que la corresponsabilidad juega un papel fundamental al distribuir equitativamente estas responsabilidades entre todos los miembros de la familia. Esto amplía la conciliación más allá de la esfera laboral y familiar de las mujeres, abarcando también su vida personal.

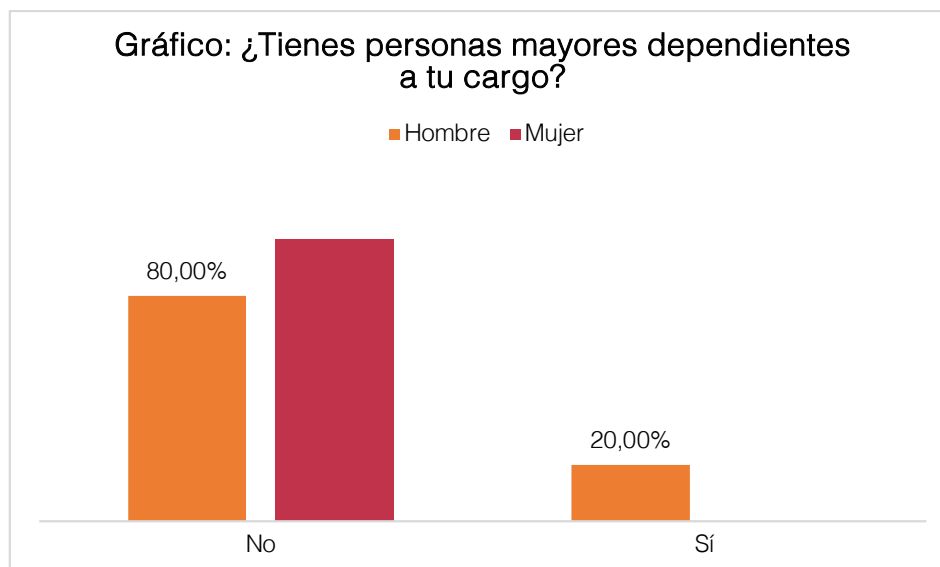
Por lo que respecta a las necesidades de conciliación, tanto las mujeres como los hombres que han participado en el cuestionario se encuentran en la misma situación: el 50% tiene menores de edad a su cargo. Sin embargo, se observan diferencias en lo que respecta a la edad de la descendencia y, por consiguiente, en su grado de autonomía. Mientras que los hombres indicaron tener descendencia en los rangos de edad de 6 a 11 años y de 12 a 16 años exclusivamente, las mujeres tienen descendencia distribuida equitativamente en todos los rangos de edad.



Las respuestas del gráfico anterior coinciden con las del siguiente, ya que las mujeres concentran sus respuestas en grados de autonomía bajos y medianos, mientras que los hombres se concentran en niveles medios y muy altos.

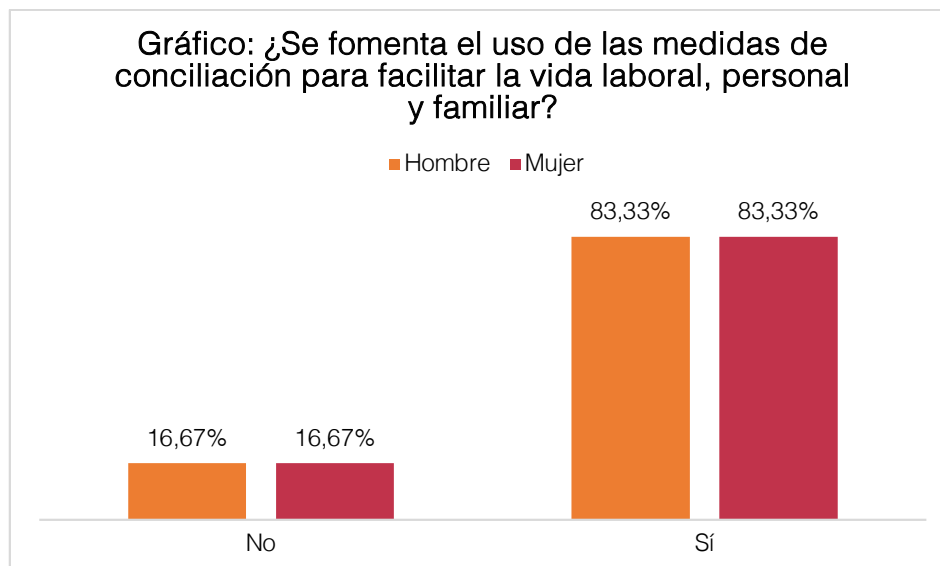
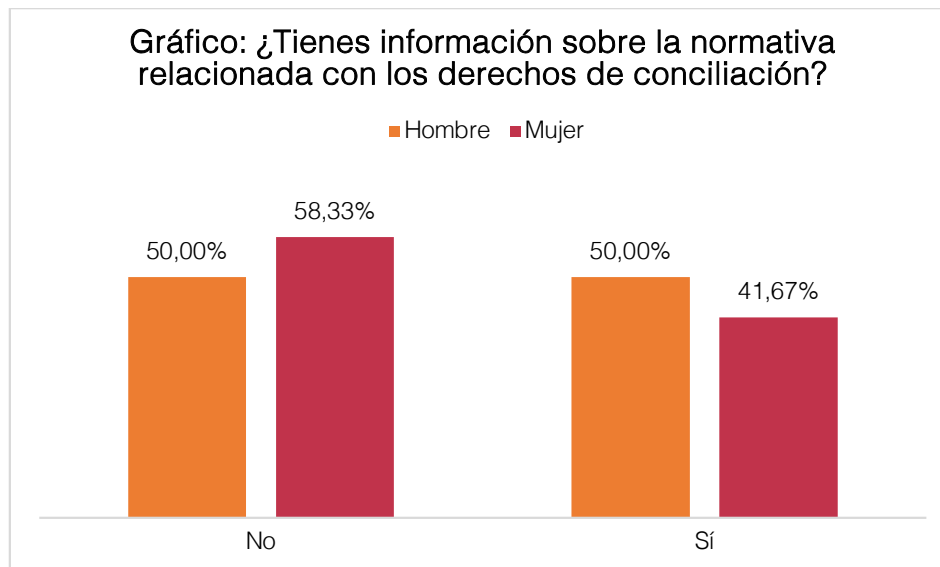


De las personas encuestadas, solo una quinta parte de los hombres participantes tienen a su cargo personas mayores dependientes. Estas personas tienen un nivel de autonomía muy bajo y probablemente requieren de cuidados y atención, lo que implica mayores necesidades de conciliación para este personal.



En lo que respecta a la información sobre normativa de conciliación, hombres y mujeres tienen percepciones parecidas: aproximadamente la mitad opina que sí se tiene información, mientras que el otro 50% opina lo contrario. En el caso de las mujeres, este porcentaje es mayor. El reciente cambio normativo complica aún más el entendimiento de estos procedimientos, lo que requiere que el personal busque asesoramiento para solicitar los permisos de forma

adecuada, especialmente a los delegados de personal, tal y como se corrobora en las reuniones cualitativas. A pesar de esta falta relativa de información, una amplia mayoría de personas sí afirma que se fomenta su uso y disfrute. Entre las principales medidas, se hace mención a las reducciones de jornada, el teletrabajo y la flexibilidad horaria en aquellos departamentos en los que se dispone de turnos rotativos, como la Policía Local. En las reuniones cualitativas también se mencionaron, como las medidas de conciliación más utilizadas, los permisos por cuidado de menores y por familiar directo.

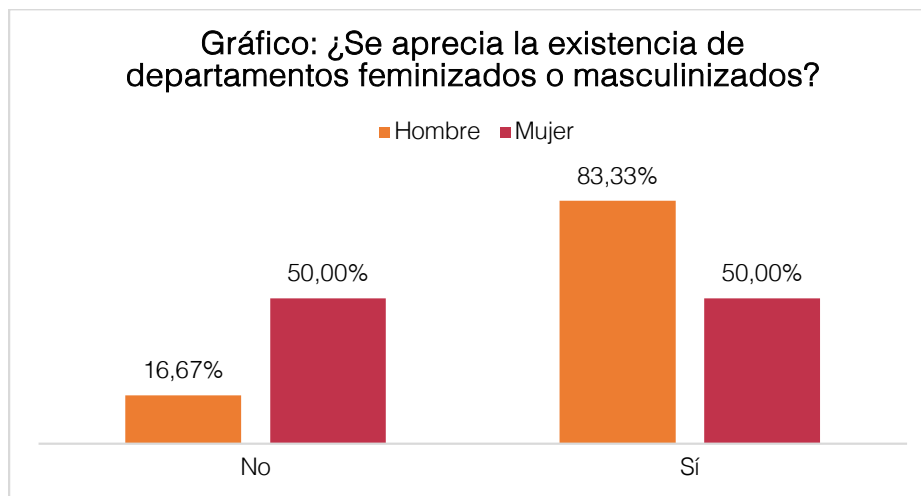


## Infrarrepresentación femenina

Como hemos mencionado anteriormente, una de las problemáticas más frecuentes en el ámbito laboral en términos de igualdad entre mujeres y hombres es la baja representación de mujeres. Aunque este problema inicialmente abordó la presencia o ausencia de mujeres en sectores dominados por hombres, es crucial ampliar esta concepción para incluir también la sobre-representación de estas.

Los roles de género han creado estructuras sociales que limitan las oportunidades tanto para mujeres como para hombres, basadas en lo que se considera apropiado para cada género. Es por ello que, en el mundo laboral, algunos trabajos han sido tradicionalmente etiquetados como "trabajos de mujeres" o "trabajos de hombres".

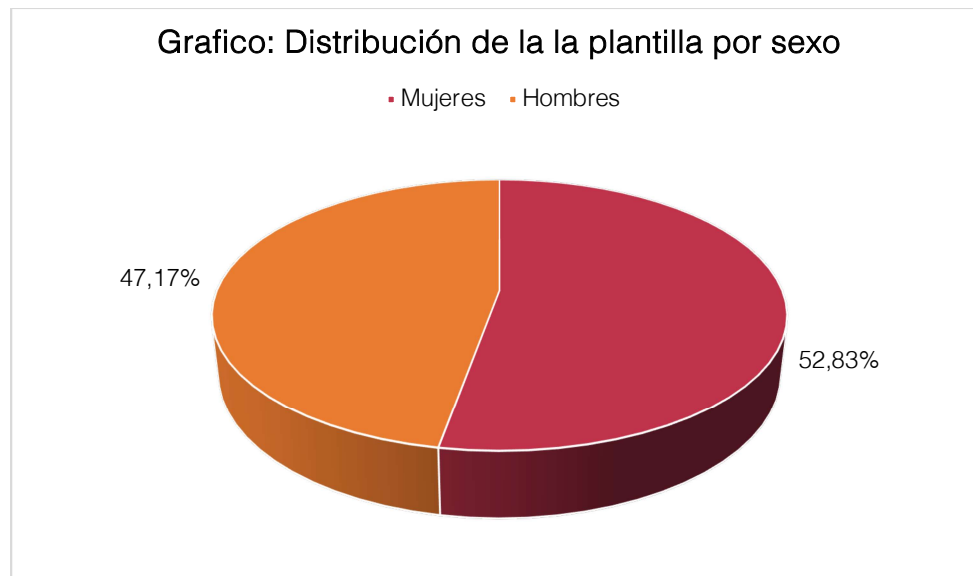
A la pregunta, *¿Se aprecia la existencia de departamentos feminizados o masculinizados?*, la mayoría de hombres y la mitad de mujeres que respondieron al cuestionario reconocen la existencia de departamentos con predominio masculino o femenino en la plantilla. Los departamentos como Administración general y Servicios Sociales se perciben feminizados, mientras que Mantenimiento, Brigada y Policía Local se perciben como masculinizados. En el caso específico del departamento de la Policía Local del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, se han puesto en marcha diversas iniciativas para promover activamente la contratación e integración de mujeres en la plantilla, como entrevistas individuales para cada candidatura, con el objetivo de alcanzar la paridad dentro del equipo.



## Retribuciones y auditoría salarial

Aplicando el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres a la plantilla del Ayuntamiento de Albalat del Sorells, y tras la elaboración del registro retributivo conforme lo expuesto en dicho decreto, se presentan en este apartado los diferentes estadísticos que analizan la igualdad salarial del personal.

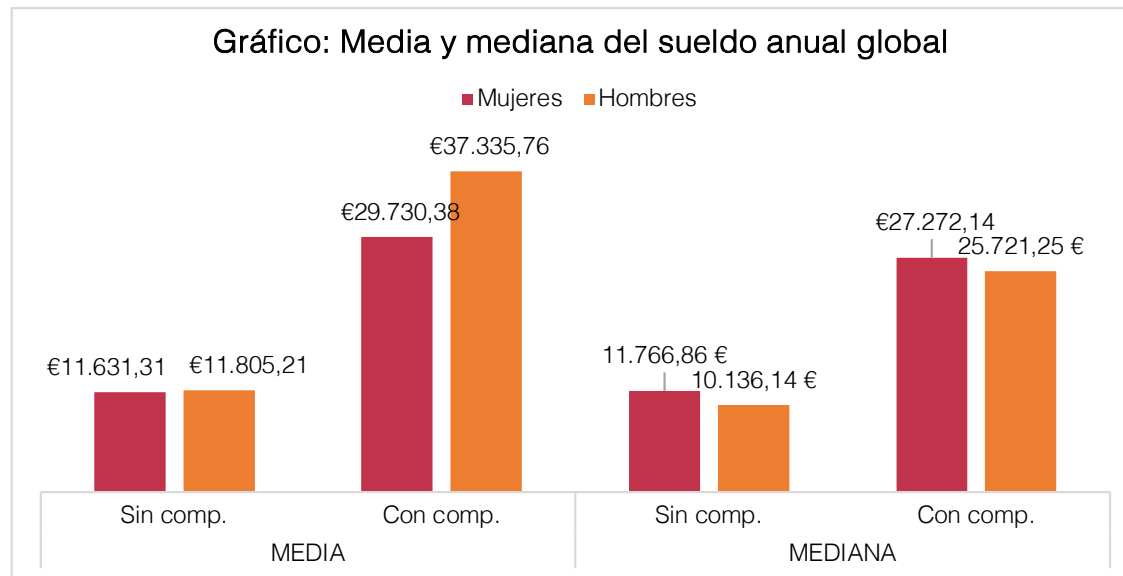
Comenzando por la distribución general de la plantilla por sexo registrada en enero de 2024, esta se compone de un total de 28 mujeres y 25 hombres, lo que corresponde al 47,2% y 52,8% del total, respectivamente. Como se puede comprobar a través de los porcentajes, se trata de una plantilla pequeña pero bastante equilibrada en cuanto a representación.



Según lo establecido en el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los estadísticos que nos permitirán identificar la existencia de desigualdad salarial entre ambos sexos son la media aritmética y la mediana. Como se ha comprobado a lo largo de este diagnóstico, no se han encontrado casos específicos de desigualdad directa en la plantilla del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.

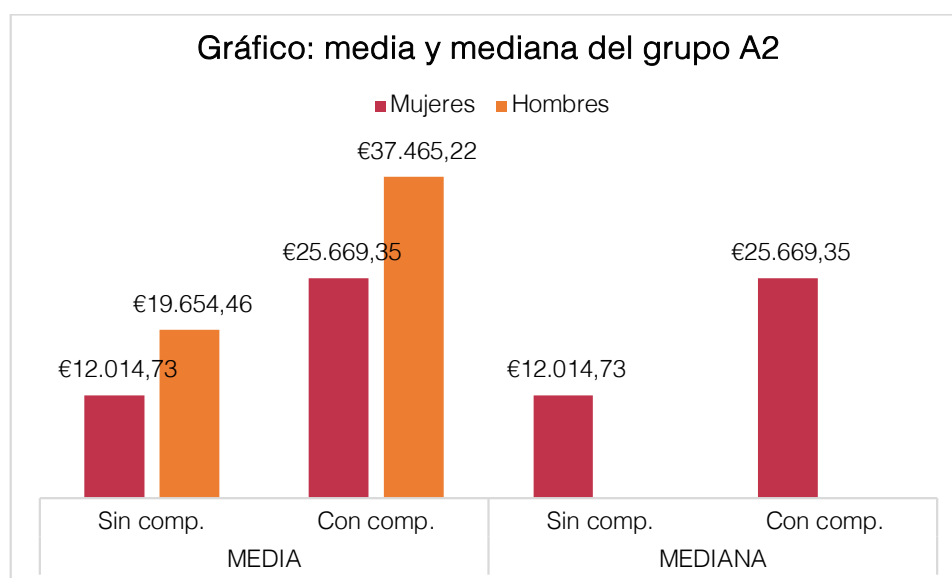
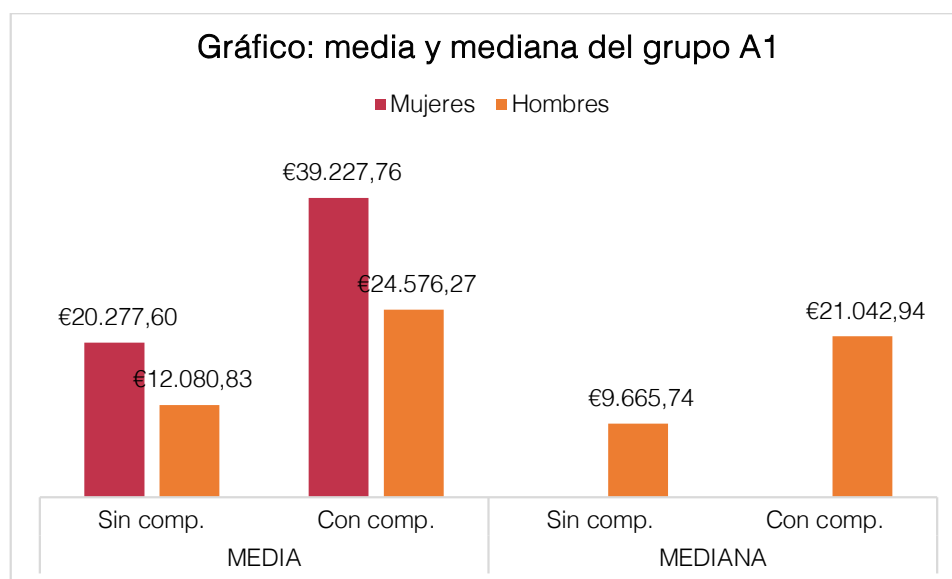
Observando los valores de la media y la mediana del sueldo anual global de toda la plantilla, se puede comprobar que ambas, especialmente la media, son superiores para los hombres que para las mujeres, sobre todo cuando se incluyen los complementos. Esta diferencia general se debe a varios factores,

como la mayor presencia de hombres en cargos de responsabilidad y los mayores sueldos en puestos de trabajo o departamentos masculinizados. Dado que la media aritmética se ve afectada por valores extremos, la mediana permite identificar el valor que se encuentra en el 50% de todos los valores ordenados. En este caso, las diferencias disminuyen considerablemente.



No obstante, es necesario señalar que las diferencias observadas en el sueldo anual entre mujeres y hombres requieren un análisis más detallado desglosado por grupos laborales. La remuneración está intrínsecamente ligada a las calificaciones necesarias para desempeñarlo, lo que proporciona una información más precisa y detallada sobre las dinámicas salariales en los diferentes roles y niveles dentro del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells.

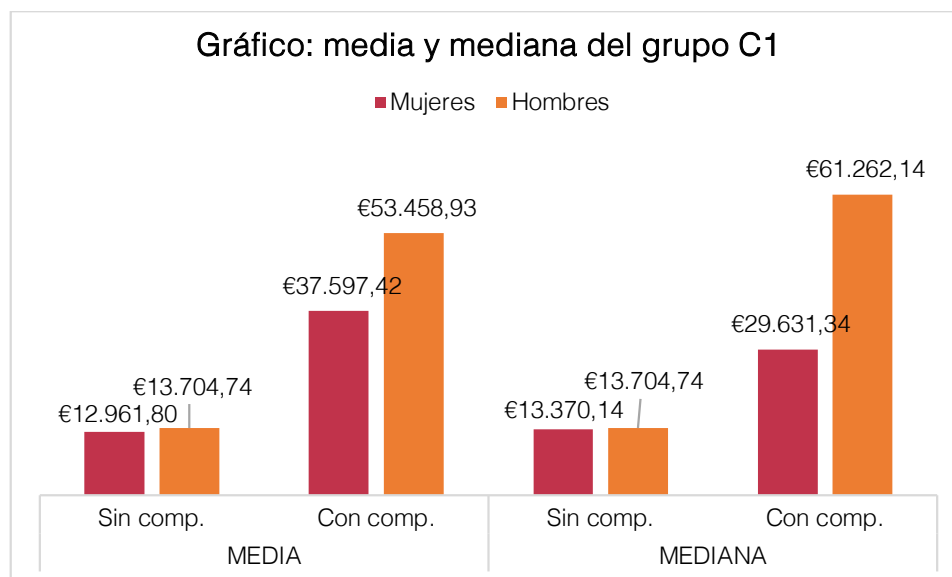
En el grupo laboral A1 existen, a priori, diferencias salariales bastante considerables entre mujeres y hombres, tanto en las medias aritméticas como en las medianas. Sin embargo, estas diferencias se deben, por un lado, a que solo hay una mujer en este grupo y, por otro, a que varios hombres trabajan a jornada parcial, lo que afecta directamente al sueldo y aumenta las diferencias entre ambos. Lo mismo ocurre en el grupo laboral A2, en el que solo se encuentra un hombre y en el que, por lo tanto, las diferencias no son comparables.



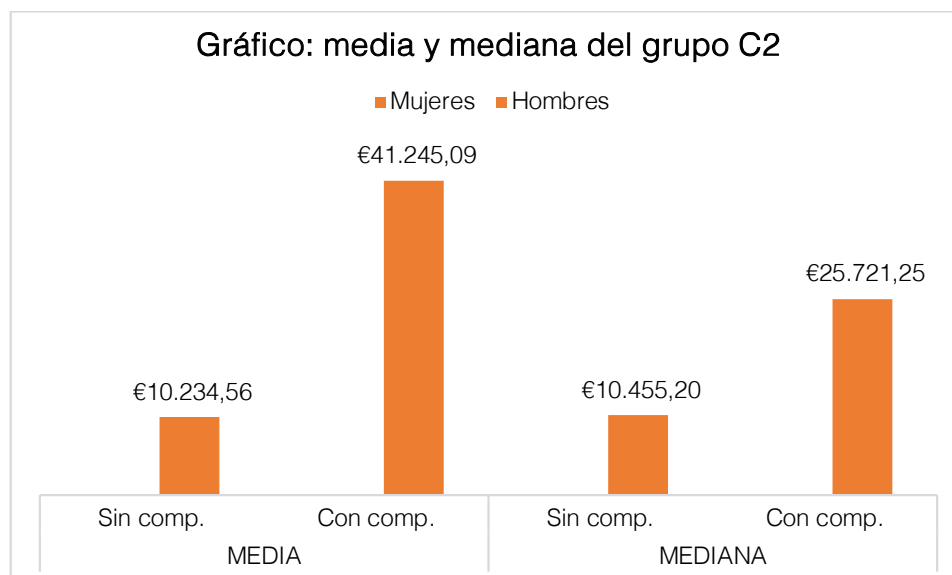
En la categoría laboral B, no hay representación gráfica debido a que solo hay una persona en ella, lo que hace imposible la comparación salarial.

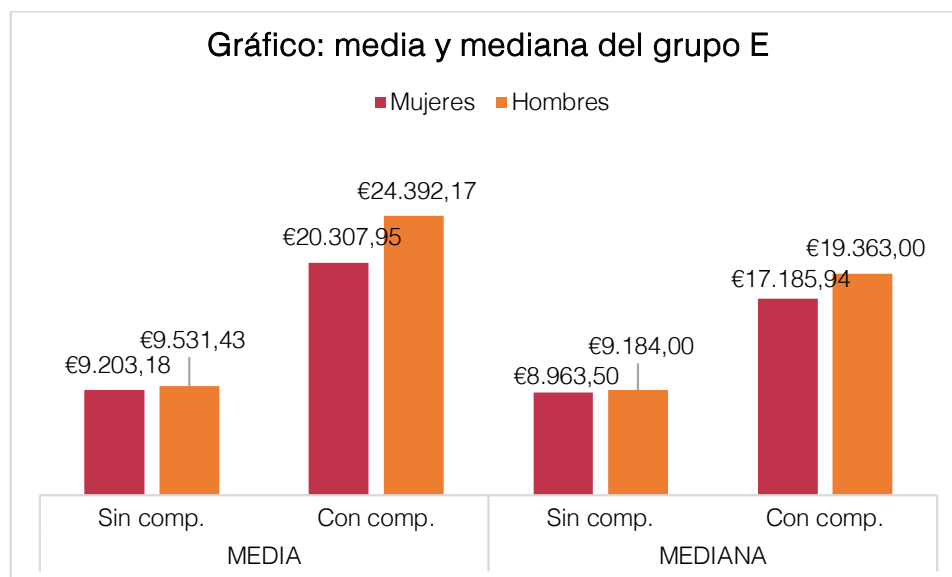
En el grupo laboral C1, que contiene tanto a mujeres como a hombres, se observan diferencias en las medias aritméticas y en las medianas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este grupo está compuesto principalmente por agentes de policía, un área que se encuentra aún ligeramente masculinizada y con niveles de retribución mucho más elevados que otros puestos de trabajo dentro de este grupo laboral.



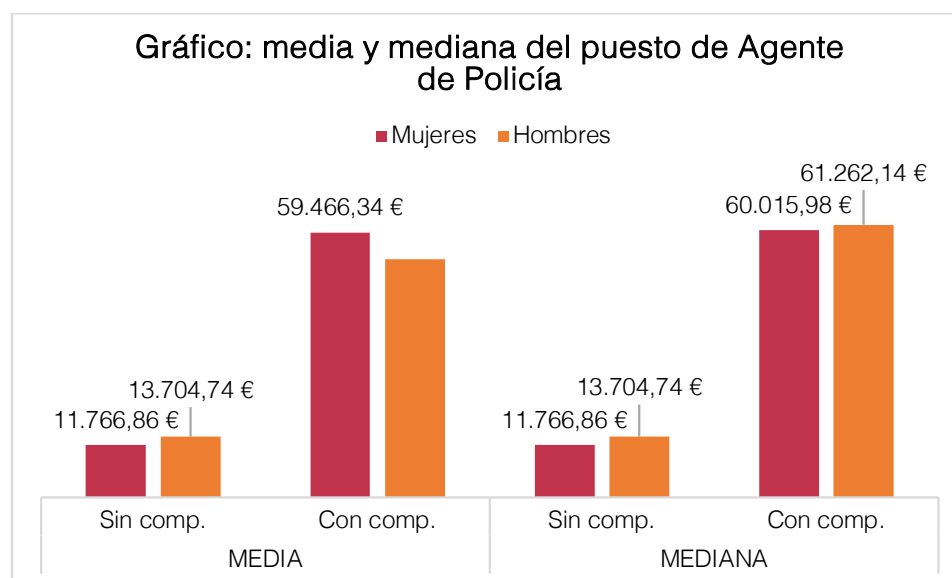


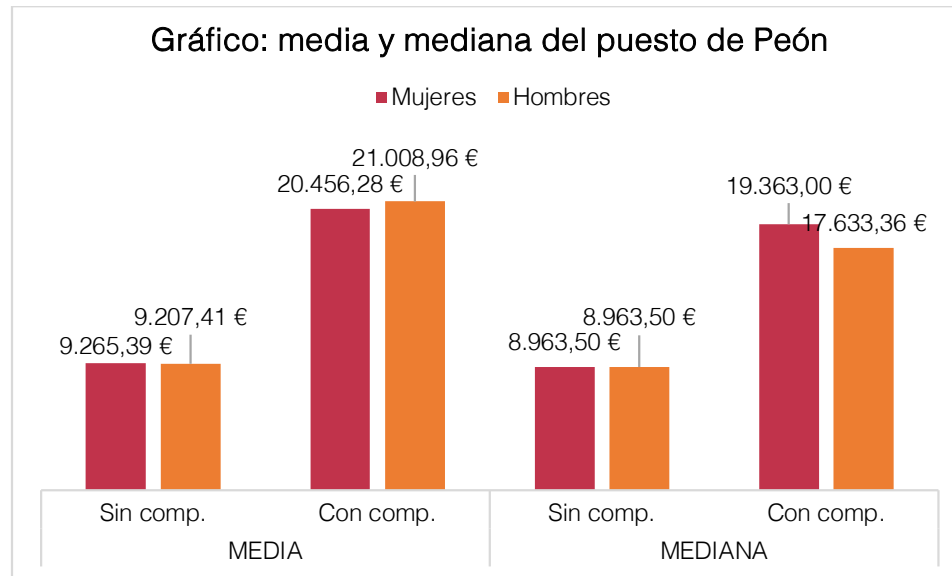
En el grupo C2, la comparación entre sexos es imposible porque se trata de un grupo completamente feminizado. Por lo tanto, al pasar al grupo laboral AP/E, que se encuentra compuesto principalmente por peones de limpieza y de servicios múltiples, trabajos que pueden calificarse como de “igual valor”, pueden volver a observarse diferencias. Estas se encuentran en el acceso a los complementos específicos, los complementos pactados de manera individual y la realización de horas extras, que se encuentran mayoritariamente masculinizados.





Dado que dentro de las categorías laborales encontramos una diversidad de puestos de trabajo, con diferentes responsabilidades que tienen asignadas diferentes retribuciones, se hace necesario comparar las posibles diferencias salariales en un mismo puesto de trabajo, donde se tiene acceso a los mismos complementos y extras salariales. En ese sentido, y para el caso concreto del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres que ocupen un mismo puesto laboral.





## Prevención del acoso o por razón de sexo

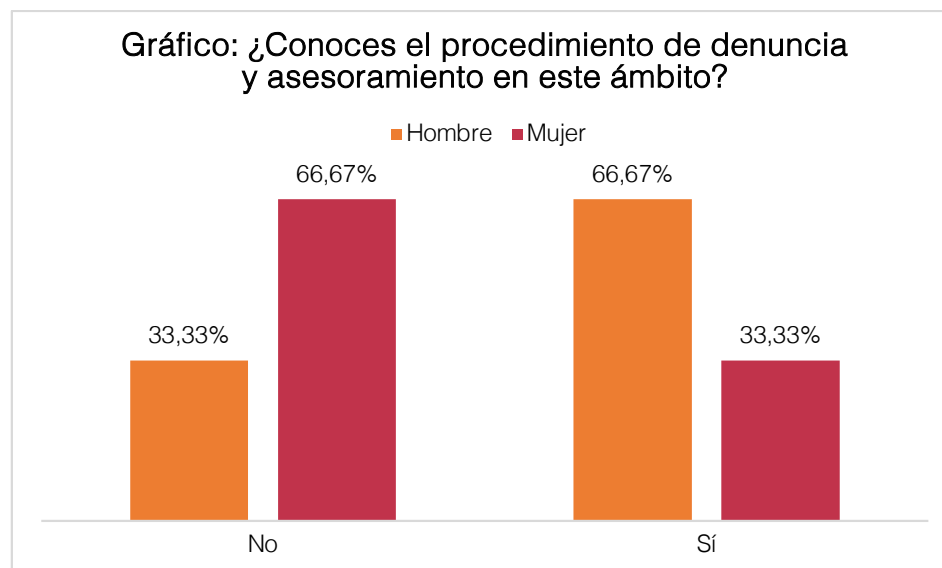
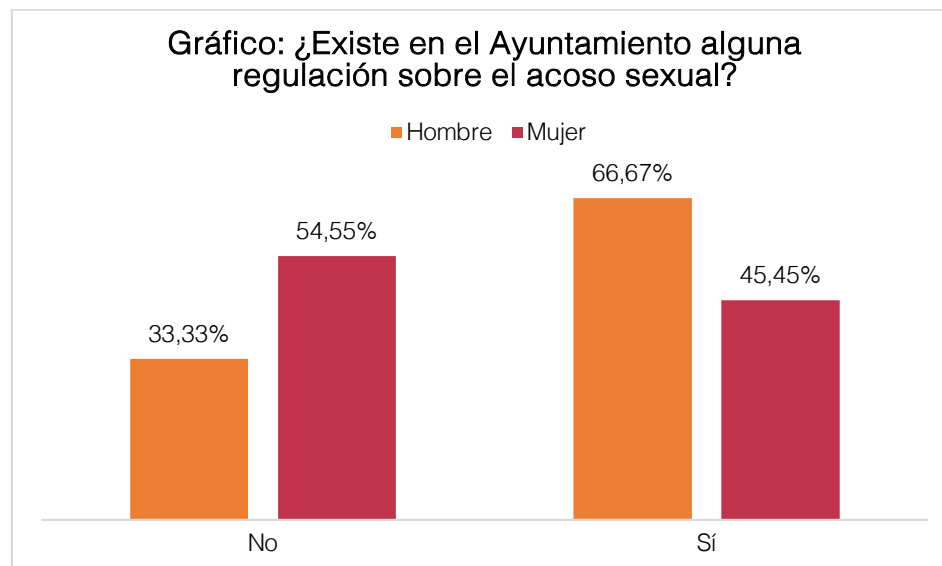
El acoso sexual o por razón de sexo es un comportamiento no deseado y ofensivo que se basa en el sexo de una persona y puede manifestarse de diversas maneras en cualquier contexto, como el lugar de trabajo, el colegio, así como espacios públicos e incluso las relaciones personales.

Estas conductas pueden incluir desde comentarios inapropiados, tales como palabras, chistes, insinuaciones o comentarios con connotaciones sexuales no deseadas hasta contacto físico no deseado, como toques, abrazos, besos u otros gestos que invaden el espacio personal y causan incomodidad. También pueden presentarse avances no deseados, como propuestas sexuales, solicitudes de favores sexuales o insinuaciones no deseadas que crean un ambiente hostil, así como acoso en línea a través de comportamientos como el envío de mensajes obscenos, imágenes no solicitadas o el acecho en línea a través de plataformas digitales y redes sociales.

El acoso sexual o por razón de sexo constituye una forma de discriminación de género que afecta la dignidad de una persona en el ámbito laboral, ya sea producido. Estos comportamientos no solamente se producen a veces por gente de la propia plantilla, sino por personas de la ciudadanía a aquellas trabajadoras que atienden al público. Esto puede generar un ambiente laboral hostil, intimidante o humillante para la víctima, y tener repercusiones negativas en su bienestar emocional, psicológico y profesional. Por tanto, es crucial

implementar medidas preventivas efectivas para abordar este problema, especialmente en entornos como la administración pública local.

A pesar de que el Ayuntamiento de Albalat dispone de un protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el 50% de las mujeres y el 33% de los hombres no saben si existe algún tipo de regulación en este ámbito. Con ello, se desconoce también los pasos a seguir y los procedimientos de denuncia, como se refleja en el gráfico más abajo, y de manera mucho más significativa en el caso de las mujeres encuestadas. La falta de información y conciencia sobre estos protocolos podría contribuir a una prevención inadecuada y una respuesta deficiente frente a situaciones de acoso.



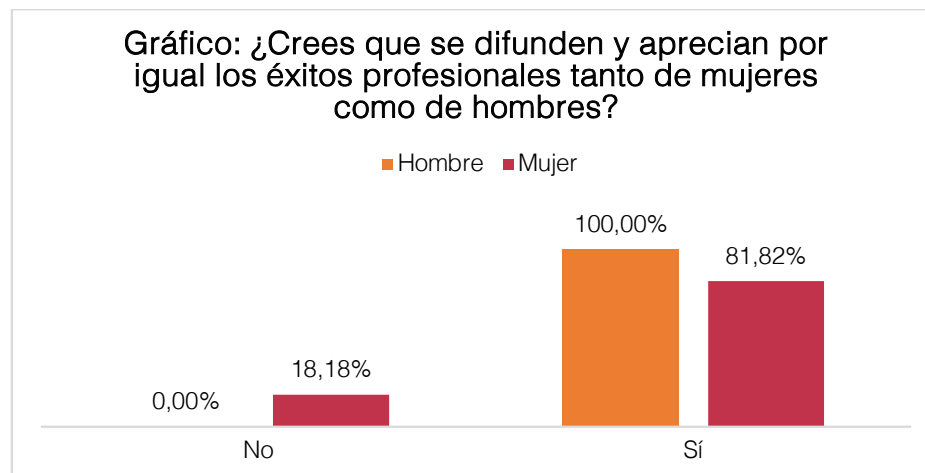
## Lenguaje inclusivo y no sexista

Al abordar las últimas áreas del diagnóstico, se examina el uso de lenguaje inclusivo por parte del ayuntamiento<sup>2</sup>. El lenguaje inclusivo busca eliminar la influencia social que los roles de género han tenido en la forma en que nos expresamos, ya que el lenguaje no es neutral y perpetúa imágenes, comportamientos y conductas que limitan tanto a mujeres como a hombres.

Con la utilización de un lenguaje inclusivo se busca evitar la exclusión o discriminación de cualquier persona o grupo social por su sexo, género, orientación sexual, discapacidad u otras características. Al hacer uso de términos ya existentes, el lenguaje inclusivo no añade complejidad al lenguaje, sino que logra incluir al 100% de la población.

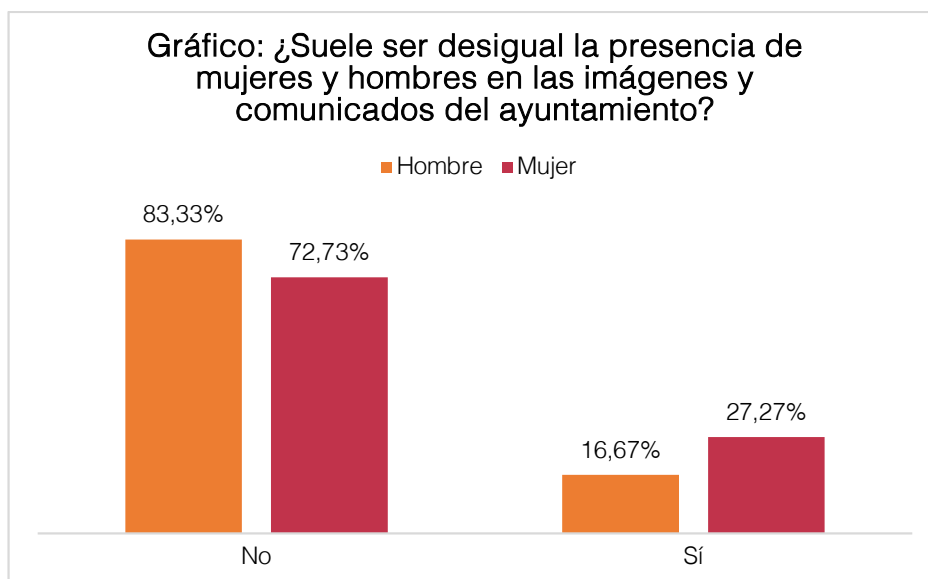
Además, el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito laboral es crucial para reducir la importancia que los estereotipos y roles tradicionales tienen, por ejemplo, en los procesos de selección y en la construcción de un ambiente laboral más equitativo y respetuoso.

En el cuestionario, aunque la mayoría de las mujeres y casi todos los hombres consideran que se aprecian los logros de ambos sexos, aunque las primeras muestran una percepción más crítica, con un 18,18% de respuestas negativas, sugiriendo que aún queda trabajo por hacer en este ámbito. Al preguntar sobre la representación en imágenes, tanto hombres como mujeres en porcentajes elevados (más del 70% en ambos casos) opinan que no existe desigualdad en la presencia de unos y otros.

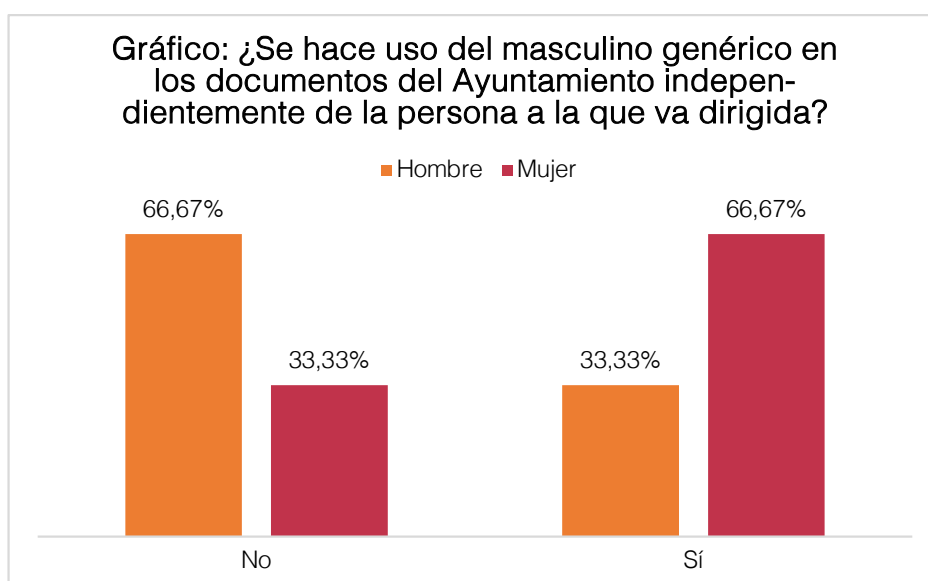


<sup>2</sup> En los Anexos se encuentran ejemplos del uso de lenguaje no inclusivo.





En cuanto al uso del masculino genérico, la mayoría de los hombres están de acuerdo en que no se emplea para referirse a grupos de personas, mientras que más del 60% de las mujeres afirman lo contrario. Esto se refleja, por ejemplo, en las bases de la convocatoria del concurso del 12 de marzo de 2024, donde se utiliza el masculino genérico para todos los puestos mencionados (disponible en Anexos). En ese sentido, sería fundamental implementar una auditoría de lenguaje inclusivo de la documentación del ayuntamiento.



## Violencia de género

---

La violencia de género sigue siendo una de las principales problemáticas que enfrentan las mujeres en nuestras sociedades. Esta forma de violencia abarca cualquier acto o comportamiento violento arraigado en las desigualdades de poder entre los sexos y suele dirigirse hacia las mujeres debido a su condición de género.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 16 de noviembre de 2018 de la Secretaría de Estado de Función Pública, que publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, las empleadas públicas víctimas de violencia de género tienen el derecho a disfrutar de movilidad entre administraciones para asegurar que puedan trasladarse a municipios alejados de sus agresores. Es relevante mencionar también la Resolución de 9 de noviembre de 2017 del director general de Relaciones con Les Corts, que publica el convenio entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. Este convenio busca impulsar la movilidad de las empleadas públicas, víctimas de violencia de género, entre administraciones públicas, facilitando una colaboración más amplia entre diferentes entidades gubernamentales para garantizar dicha movilidad de forma más ágil.

El Ayuntamiento de Albalat dels Sorells forma parte de la Red de Municipios Protegidos contra la Violencia de Género y promueve iniciativas y recursos para la prevención de la violencia de género dirigidos a toda la población, los cuales podrían ampliarse para beneficiar también al personal municipal.

## Transversalidad de género

---

Finalmente, es esencial considerar la transversalidad de género como el elemento que unifica todos los demás aspectos, lo que implica integrar la perspectiva de género en todas las áreas. Como hemos observado, alcanzar una igualdad efectiva no se limita a un solo ámbito, sino que debe aplicarse de manera integral: en la contratación, la formación, la prevención de riesgos laborales, entre otros.

Por lo tanto, es fundamental coordinar a los agentes responsables de llevar a cabo los objetivos y las necesidades identificados en el plan a sus respectivas áreas de trabajo y responsabilidades, para dar así con cambios que sean reales y significativos.

## Evaluación del anterior plan interno

---

### **Evaluación y comparación de la estructura**

Al comparar el plan interno de igualdad anterior con el actual, se pueden observar varias diferencias en la metodología empleada para recopilar información de la plantilla de Albalat del Sorells. A continuación, se realiza un análisis comparativo de las metodologías utilizadas en ambos documentos.

- Datos cuantitativos

En el plan anterior, la información cuantitativa se recogía mediante un análisis del salario bruto con y sin complementos, pero solo se reflejaban las franjas salariales anuales y por grupos laborales. En el plan actual, se lleva a cabo un registro retributivo que recopila datos salariales detallados de toda la plantilla, incluyendo salario base, pagas, trienios y complementos (de destino, específicos y pactados), desagregados por sexo. Esto permite un análisis retributivo más detallado de la distribución de la plantilla por grupos laborales y puestos de trabajo, mostrando cómo se organizan hombres y mujeres en términos de salario. El análisis retributivo actual también considera las medias y medianas aritméticas de los sueldos, tal como estipula el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, tanto el plan anterior como el actual recogen datos sobre la organización interna y estructural de la plantilla. Ambos reflejan información sobre la distribución de la plantilla por sexos, así como por departamentos, grupos laborales, tipos de jornadas, entre otros aspectos.

- Datos cualitativos

| Recogida de datos cualitativos |                |  |
|--------------------------------|----------------|--|
| Análisis                       | I Plan Interno | II Plan Interno                          |
| Cuestionario online            | No             | Con <b>18 respuestas</b> de la plantilla |
| Reuniones cualitativas         | No             | Entrevistas grupales                     |

Como se muestra en la tabla, el anterior plan interno de igualdad del ayuntamiento no incluía una metodología cualitativa para recopilar información de la plantilla. En cambio, el plan actual incorpora un cuestionario en línea que aborda diversos temas dentro del ámbito de la igualdad, como formación, selección y contratación, retribuciones, conciliación, lenguaje inclusivo y salud laboral, con más de 30 preguntas. Se han recopilado un total de 18 respuestas de la plantilla.

En el diagnóstico actual, también se han realizado reuniones cualitativas con el personal del ayuntamiento para recoger sus percepciones y sugerencias, integrando las conclusiones obtenidas en el propio diagnóstico.

### Medidas desarrolladas en el anterior Plan de Igualdad

El I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells cuenta con una ficha de implementación y seguimiento de las acciones llevadas a cabo que se utilizará para la auditoría de su plan de acción. Dicho plan cuenta con un total de ocho ejes, algunos de ellos diversificados en varias áreas:

1. Recursos Humanos (composición de la plantilla, acceso al empleo, formación, promoción, clasificación profesional, contratación, retribuciones y jornada laboral)
2. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Salud laboral y PRL.
4. Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
5. Comunicación.
6. Transversalidad.

7. Violencia de género (formación y competencias y recursos del consistorio).
8. Acceso a bienes y servicios.

Del total de 34 acciones propuestas, se han realizado 9, ya sea de manera parcial o completa. En concreto:

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Eje</b>                   | Recursos Humanos (formación)  |
| <b>Nº de acción</b>          | Acción nº 3:<br><br>(1) Realizar una encuesta interna para la detección de necesidades formativas de todas las personas de la plantilla (temáticas de los cursos, horarios, presencia/online, información adecuada, etc).   |
| <b>Objetivos específicos</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que las ofertas formativas recojan las necesidades de todas las personas de la plantilla, y la información llegue en tiempo y forma.</li> <li>- Garantizar la sensibilización y formación básica en materia de Igualdad y Violencia de Género a la totalidad de la plantilla.</li> </ul> |
| <b>Prioridad</b>             | 1-2   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Eje</b>                   | Recursos Humanos (formación)  |
| <b>Nº de acción</b>          | Acción nº 4:<br><br>Se realizará una sensibilización sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (OIMH) a toda la plantilla.  |
| <b>Objetivos específicos</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que las ofertas formativas recojan las necesidades de todas las personas de la plantilla, y la información llegue en tiempo y forma.</li> <li>- Garantizar la sensibilización y formación básica en materia de Igualdad y Violencia de Género a la totalidad de la plantilla.</li> </ul> |
| <b>Prioridad</b>             | 1-2   |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Eje</b>                   | Recursos Humanos (clasificación profesional)   |
| <b>Nº de acción</b>          | Acción nº 6:<br><br>Volver a solicitar los datos relativos al área de clasificación profesional y realizar una interpretación de los mismos para valorar si las acciones propuestas están generando un cambio de inercia. Según los resultados obtenidos, valorar el diseño de acciones correctoras.                   |
| <b>Objetivos específicos</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer un seguimiento sobre la efectividad de las medidas propuestas en el Área de Acceso al Empleo, en referencia al equilibrio por género en la clasificación profesional, y valorar si se cambia la inercia o tendencia de la segregación horizontal y vertical.</li> </ul> |
| <b>Prioridad</b>             | 3  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Eje</b>                   | Recursos Humanos (contratación, retribuciones y jornada laboral)  |
| <b>Nº de acción</b>          | Acción nº 7:<br><br>Analizar si existen situaciones laborales de contratación durante largos periodos de tiempo, y que deberían ser, al amparo de la legalidad revertidas en la regularización de una plaza definitiva en la función pública y en su categoría profesional correspondiente (2). |
| <b>Objetivos específicos</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- De la información extraída en el I Plan de Igualdad se detecta un gran desequilibrio, siendo el objetivo avanzar hacia una nueva realidad que supere esta mala situación para las mujeres.</li> </ul>  |
| <b>Prioridad</b>             | 2-3-4   |

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>Eje</b>          | Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral   |
| <b>Nº de acción</b> | Acción nº 8:<br><br>Realizar campañas de divulgación y sensibilización dirigidas a los hombres y mujeres de la plantilla, de las medidas de conciliación que la Ley contempla, y de las específicas que tenga |



|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Objetivos específicos</b> | previstas el Ayuntamiento o pueda prever a partir de esta acción.                                    |
|                              | - Concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación con corresponsabilidad. |
| <b>Prioridad</b>             | 1  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Eje</b>                   | Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo  |
| <b>Nº de acción</b>          | Acción nº 14:<br>Redactar un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento. |
| <b>Objetivos específicos</b> | - Promover un clima laboral libre de Violencia de Género, y facilitar canales de defensa de las víctimas si esta se produce.  |
| <b>Prioridad</b>             | 1   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Eje</b>                   | Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo  |
| <b>Nº de acción</b>          | Acción nº 15:<br>Constituir un Comité Técnico Anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. |
| <b>Objetivos específicos</b> | - Promover un clima laboral libre de Violencia de Género, y facilitar canales de defensa de las víctimas si esta se produce.                        |
| <b>Prioridad</b>             | 1   |

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Eje</b>          | Trasversalidad   |
| <b>Nº de acción</b> | Acción nº 24:<br>Redacción de un Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad Global, órgano garante de la correcta implementación del PIO y de la implicación adecuada de todas las áreas y departamentos, en todos los niveles. |



|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Objetivos específicos</b> | - Incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos y actividades en todos los niveles de actuación. |
| <b>Prioridad</b>             | 1  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Eje</b>                   | Trasversalidad  |
| <b>Nº de acción</b>          | Acción nº 30:<br>Realizar una encuesta bianual sobre las percepciones de la plantilla en relación con sus condiciones y oportunidades laborales (ambiente laboral, condiciones psicosociales, condiciones ergonómicas, estrés, etc.). |
| <b>Objetivos específicos</b> | - Incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos y actividades en todos los niveles de actuación.  |
| <b>Prioridad</b>             | 2 y 4   |

### Comparación de diagnósticos

A pesar de que el I Plan Interno de Igualdad de Albalat dels Sorells carece de información cualitativa que recoja las percepciones de la plantilla sobre áreas concretas dentro del consistorio, se puede llevar a cabo una comparación de diagnóstico reflejando los datos más cuantitativos del mismo.

En primer lugar, la composición de la plantilla ha experimentado un aumento considerable desde 2017, pasando de 43 personas en ese año a 53 a principios de 2024, lo que representa un crecimiento de aproximadamente un 23%. Ese crecimiento se debe, principalmente, a que el número de mujeres en la plantilla ha aumentado en dicho periodo, pasando de 16 a 28 en siete años. La proporción de hombres pertenece más o menos constante: de 27 en 2017 a 25 en 2024.

En segundo lugar, en la distribución de la plantilla por áreas puede comprobarse como se perpetúa la concentración de mujeres en determinados departamentos clásicamente feminizados. En ese sentido, intervención, contratación, tributaria, registro secretaria y personal se encontraban en el primer plan compuestos principalmente por mujeres. Todas



estas áreas, que se aglutinan en este segundo plan en el departamento de Oficinas, continúan estando compuestos principalmente por mujeres. Los principales cambios han tenido lugar en departamentos históricamente masculinizados, como los de Mantenimiento y Policía Local, donde la presencia equilibrada de hombres y mujeres es cada vez más habitual.

En cuanto a la distribución de la plantilla por jornada laboral, la parcialidad ha pasado de estar mayoritariamente feminizada a encontrar un reparto equilibrado entre mujeres y hombres.

En tercer lugar, persisten las necesidades de conciliación de la plantilla, aunque se han introducido cambios en las principales medidas utilizadas. Desde la implementación del teletrabajo tras la pandemia de COVID, esta modalidad, junto con las reducciones de jornada y los horarios flexibles, se han convertido en las opciones más utilizadas, tanto por mujeres como por hombres.

Finalmente, en lo que respecta a las retribuciones, en el plan anterior se observaba que los hombres recibían mayoritariamente salarios con complementos, mientras que las mujeres tenían salarios sin acceso a estos. En el plan actual, ambos sexos reciben los mismos tipos de complementos, aunque la cantidad asignada varía según el puesto de trabajo. También se puede notar que, en aquellos grupos laborales comparables, como el grupo C1 y E, los hombres ocupaban los rangos de retribuciones más altos. A pesar de las modificaciones introducidas en el RD 902 y sin analizar la plantilla por rangos, se evidencia que en la mayoría de estos grupos, las medias salariales de los hombres siguen siendo superiores, incluso ocho años después del primer plan.

# PLAN DE ACCIÓN

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 8. Plan de acción

### Área 1. Proceso de selección y contratación

**Objetivo general:** Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos técnicos de selección de los procesos selectivos.

#### Acción 1. Continuar garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procedimientos selectivos.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procedimientos selectivos para el cumplimiento del principio de igualdad. |
|--------------------|---|

#### Acción 2. Establecer acciones positivas en los procesos selectivos de acceso a la ocupación.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Establecer acciones positivas de trato para beneficiar al sexo infrarrepresentado en los procesos selectivos de acceso a la ocupación. En igualdad de condiciones de idoneidad entre las personas aspirantes a los procedimientos selectivos se incorporará la persona del sexo infrarrepresentado en el departamento o área de trabajo. |
|--------------------|--|

#### Acción 3. Formar a las personas que se encargan de los procesos de selección para la reducción de sesgos.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Implementar programas de formación dirigidos a todas las personas involucradas en los procesos de selección y contratación dentro del Ayuntamiento. El objetivo de estas formaciones es identificar y reducir los sesgos inconscientes que pueden influir en las decisiones de contratación. |
|--------------------|--|



#### Acción 4. Incorporar preguntas o temas de igualdad en los temarios de las pruebas de selección.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Integrar preguntas específicas y temas relacionados con la igualdad de género y la inclusión en los temarios de las pruebas de selección de personal. |
|--------------------|---|

## Área 2. Clasificación profesional

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional.

#### Acción 5. Incorporar la perspectiva de género en la Relación de Puestos de Trabajo.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Incorporar la perspectiva de género en la RPT, adaptando la nomenclatura de los puestos de trabajo, la asignación de las funciones, la definición de las retribuciones, titulaciones, plazas etc. Para que no estén marcadas por razón de género. |
|--------------------|---|

#### Acción 6. Revisar y modificar la oferta de ocupación.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Revisar y modificar si fuera necesario, la oferta de ocupación del ayuntamiento antes de su publicación, para que no contenga elementos sexistas y discriminatorios. |
|--------------------|--|

#### Acción 7. Promover una representación equitativa en los cargos directivos, incentivando a las mujeres a buscar y ocupar posiciones de responsabilidad.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Fomentar y motivar a las mujeres para que asuman roles de liderazgo en sus respectivos departamentos, alentándolas en la búsqueda de oportunidades para acceder a cargos de mayor responsabilidad. |
|--------------------|--|



### Área 3. Infrarrepresentación femenina

---

**Objetivo general:** Facilitar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos y puestos de trabajo.

#### Acción 8. Fomentar la difusión de información interna sobre promociones.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Utilizar canales de difusión interna que permitan tener un amplio conocimiento de las ofertas y promociones realizadas en espacios de mayor presencia femenina. |
|--------------------|---|

#### Acción 9. Continuar fomentando la empleabilidad de mujeres en sectores infrarrepresentados.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | En colaboración con LABORA y el departamento de ocupación, fomentar el desarrollo de talleres o cursos de formación a mujeres desempleadas o con baja empleabilidad en áreas como Jardinería, Limpieza viaria y Residuos Urbanos, etc. |
|--------------------|--|

### Área 4. Promoción y carrera profesional

---

**Objetivo general:** Promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.

#### Acción 10. Revisar los concursos y sistemas de promoción interna para que cumplan con el principio de igualdad de oportunidades.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Establecer procedimientos de promoción bajo criterios objetivos para eliminar cualquier requisito que pueda tener consecuencias discriminatorias. |
|--------------------|---|

**Acción 11. Recoger las acciones positivas en las bases de los procesos de promoción interna.**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Recoger en las bases de los procesos de promoción interna y concursos, las acciones positivas de trato preferente, para que quede recogido que se beneficiará al sexo infrarrepresentado en caso de igualdad de condiciones de idoneidad entre las personas aspirantes a los procedimientos de promoción interna. |
|--------------------|---|

**Acción 12. Garantizar la difusión de los procesos de promoción interna por vías digitales y físicas fomentando que llegue a todas las personas de cada departamento.**

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Mejorar los canales de comunicación para divulgar las oportunidades de promoción interna, incluyendo tanto medios físicos (como tableros de anuncios) como virtuales (a través del portal web de transparencia). |
|--------------------|--|

## Área 5. Retribuciones y auditoría retributiva

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**Acción 13. Creación del registro retributivo para recopilar y organizar de manera sistemática la información salarial.**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Establecer sistemas de recogida de datos de la plantilla municipal desagregados por sexo, cumpliendo con las necesidades del anexo del RD 901/2020 completando información de los datos organizacionales. |
|--------------------|---|

**Acción 14. Implementación de una actualización periódica y anual del registro retributivo.**

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Hacer uso de la herramienta de registro salarial |
|--------------------|--|

|  |   |
|--|---|
|  | proporcionada en el diagnóstico del presente plan para recoger datos salariales actualizados de la plantilla, actualizándolos una vez al año. |
|--|---|

### Acción 15. Incluir y actualizar en el registro retributivo cualquier salario o complemento salarial pactado.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Incorporar al registro salarial los salarios o complementos salariales acordados, con una clara indicación de que han sido pactados, con el fin de poder gestionarlos de una manera más sistemática. |
|--------------------|--|

## Área 6. Formación

**Objetivo general.** Promover el acceso a la formación sobre igualdad de género.

### Acción 16. Incorporar acciones formativas en materia de igualdad de género en presupuestos externalizados.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Incorporar en los presupuestos externalizados con relación en materia de igualdad de género la inclusión de acciones formativas en perspectiva de género. |
|--------------------|---|

### Acción 17. Crear una plataforma en línea con recursos formativos sobre igualdad de género accesibles a toda la plantilla en cualquier momento.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Desarrollar y mantener una plataforma en línea accesible para la plantilla del Ayuntamiento, que contenga todos los recursos formativos sobre igualdad de género para poder acceder a estos materiales. |
|--------------------|---|



## Área 7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**Objetivo general:** Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y promover la corresponsabilidad entre la plantilla.

### Acción 18. Elaborar y difundir un manual sobre medidas legislativas de conciliación.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Elaborar y difundir un manual sobre medidas legislativas disponibles en materia de conciliación aplicable en el ayuntamiento, de fácil acceso y consulta para la plantilla. |
|--------------------|---|

### Acción 19. Establecer un sistema de recogida de datos sobre permisos de conciliación de los que hace uso la plantilla, desagregados por sexo.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Establecer un sistema de recogida de datos relacionado con los permisos de conciliación de los que la plantilla hace uso, desagregados por sexo, para poder analizar necesidades de conciliación concretas, y qué perfil de persona trabajadora hace uso de los mismos. |
|--------------------|---|

### Acción 20. Continuar estableciendo medidas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Continuar fomentando medidas de flexibilidad horaria en aquellos departamentos en los que sea posible, para facilitar la asistencia a eventos concretos en relación a las responsabilidades de cuidado. |
|--------------------|---|

### Acción 21. Formar a las personas responsables de departamento en materia de normativa y derechos de conciliación.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Implementar formaciones dirigidas a los responsables de departamento sobre normativa y derechos de conciliación para asegurar que cada persona responsable tenga información actualizada. |
|--------------------|---|



## Área 8. Seguridad y salud laboral

---

**Objetivo general:** Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.

### Acción 22. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales e identificar las diferencias de mujeres y hombres en la exposición y en los efectos de los riesgos laborales. |
|--------------------|--|

### Acción 23. Incluir la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Analizar la evaluación de riesgos laborales para incluir la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género (estrés, acoso sexual, violencia de género, ansiedad etc.) |
|--------------------|---|

## Área 9. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

---

**Objetivo general.** Prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### Acción 24. Incluir un curso de formación del protocolo actualizado contra el acoso sexual o por razón de sexo.

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Incorporar un curso de formación específico sobre conocimiento, sensibilización y difusión del protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo a la plantilla. |
|--------------------|--|

**Acción 25. Publicación y difusión del protocolo actualizado contra el acoso sexual o por razón de sexo.**

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Publicar y difundir el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo para asegurar que todo el personal del Ayuntamiento esté informado sobre las políticas, procedimientos y recursos disponibles para prevenir y abordar el acoso |
|--------------------|--|

**Área 10. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género**

**Objetivo general:** Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y asegurar su protección integral.

**Acción 26. Impulsar acciones formativas sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo.**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Incorporar un curso de formación específica sobre conocimiento, sensibilización y difusión del protocolo de actuación contra el acoso laboral y por razón de sexo y violencia de género para la plantilla del ayuntamiento. |
|--------------------|---|

**Área 11. Comunicación no sexista**

**Objetivo general:** garantizar una comunicación inclusiva y no sexista en todos los niveles.

**Acción 27. Realizar una auditoría de Lenguaje inclusivo y no sexista.**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Realizar una auditoría de Lenguaje inclusivo y no sexista revisando todas las comunicaciones, internas y externas, y documentos oficiales del ayuntamiento. |
|--------------------|---|

**Acción 28. Elaborar y difundir una guía de lenguaje inclusivo para la plantilla.**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Realizar una auditoría de Lenguaje inclusivo y no sexista revisando todas las comunicaciones, internas y externas, y documentos oficiales del ayuntamiento. |
|--------------------|---|

**Acción 29. Realizar formación en materia de comunicación inclusiva en las diferentes áreas del ayuntamiento.**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Realizar acciones formativas en materia de comunicación, publicidad y lenguaje inclusivo para los diferentes departamentos, enfocándose en las personas responsables de realizar comunicaciones internas y externas de cada área. |
|--------------------|---|

**Área 12. Transversalidad de género**

**Acción 30. Realizar informes de impacto de género en los programas de ocupación.**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Descripción</b> | Realizar un informe de impacto de género previo al diseño y a la implementación de cada programa de ocupación, para analizar la situación de mujeres y hombres en relación a cada programa, previniendo los efectos que este tendrá en su aplicación inicial. |
|--------------------|---|

**Acción 31. Realizar informes de impacto de género en cada una de las planificaciones municipales o normativas departamentales.**

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Descripción</b> | Realizar un informe de impacto de género que evalúe de qué manera las actuaciones de cada área atienden a las necesidades de las mujeres de la misma forma que las de los hombres. |
|--------------------|--|



# CRONOGRAMA

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 9. Cronograma

| PLAN DE ACCIÓN  | CRONOGRAMA |      |      |      |
|---|------------|------|------|------|
|   | 2024       | 2025 | 2026 | 2027 |
| <b>Acción 1.</b> Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procedimientos selectivos.   |            |      |      |      |
| <b>Acción 2.</b> Establecer acciones positivas en los procesos selectivos de acceso a la ocupación.   |            |      |      |      |
| <b>Acción 3.</b> Formar a las personas que se encargan de los procesos de selección para la reducción de sesgos.  |            |      |      |      |
| <b>Acción 4.</b> Incorporar preguntas o temas de igualdad en los temarios de las pruebas de selección.  |            |      |      |      |
| <b>Acción 5.</b> Incorporar la perspectiva de género en la Relación de Puestos de Trabajo.  |            |      |      |      |
| <b>Acción 6.</b> Revisar y modificar la oferta de ocupación.  |            |      |      |      |
| <b>Acción 7.</b> Promover una representación equitativa en los cargos directivos, incentivando a las mujeres a buscar y ocupar posiciones de responsabilidad.               |            |      |      |      |
| <b>Acción 8.</b> Fomentar la difusión de información interna sobre promociones.   |            |      |      |      |
| <b>Acción 9.</b> Continuar fomentando la empleabilidad de mujeres en sectores infrarrepresentados.  |            |      |      |      |
| <b>Acción 10.</b> Revisar los concursos y sistemas de promoción para que cumplan con el principio de igualdad de oportunidades.   |            |      |      |      |
| <b>Acción 11.</b> Recoger las acciones positivas en las bases de los procesos de promoción interna.   |            |      |      |      |
| <b>Acción 12.</b> Garantizar la difusión de los procesos de promoción interna por vías digitales y físicas fomentando que llegue a todas las personas de cada departamento. |            |      |      |      |
| <b>Acción 13.</b> Creación del registro retributivo para recopilar y organizar de manera sistemática la información salarial.   |            |      |      |      |



|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <b>Acción 14.</b> Implementación de una actualización periódica y anual del registro retributivo.   |  |  |  |  |
| <b>Acción 15.</b> Incluir y actualizar en el registro retributivo cualquier salario o complemento salarial pactado.                                   |  |  |  |  |
| <b>Acción 16.</b> Incorporar acciones formativas en materia de igualdad de género en presupuestos externalizados.                                     |  |  |  |  |
| <b>Acción 17.</b> Crear una plataforma en línea con recursos formativos sobre igualdad de género accesibles a toda la plantilla en cualquier momento. |  |  |  |  |
| <b>Acción 18.</b> Elaborar y difundir un manual sobre medidas legislativas de conciliación.   |  |  |  |  |
| <b>Acción 19.</b> Establecer un sistema de recogida de datos sobre permisos de conciliación de los que hace uso la plantilla, desagregados por sexo.  |  |  |  |  |
| <b>Acción 20.</b> Continuar estableciendo medidas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación.   |  |  |  |  |
| <b>Acción 21.</b> Formar a las personas responsables de departamento en materia de normativa y derechos de conciliación.                              |  |  |  |  |
| <b>Acción 22.</b> Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.  |  |  |  |  |
| <b>Acción 23.</b> Incluir la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.                |  |  |  |  |
| <b>Acción 24.</b> Incluir un curso de formación del protocolo actualizado contra el acoso sexual o por razón de sexo.                                 |  |  |  |  |
| <b>Acción 25.</b> Publicación y difusión del protocolo actualizado contra el acoso sexual o por razón de sexo.  |  |  |  |  |
| <b>Acción 26.</b> Impulsar acciones formativas sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo.  |  |  |  |  |
| <b>Acción 27.</b> Realizar una auditoría de Lenguaje inclusivo y no sexista.  |  |  |  |  |
| <b>Acción 28.</b> Elaborar y difundir una guía de lenguaje inclusivo para la plantilla.   |  |  |  |  |
| <b>Acción 29.</b> Realizar formación en materia de  |  |  |  |  |



|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| comunicación inclusiva en las diferentes áreas del ayuntamiento.  |  |  |  |  |
| <b>Acción 30.</b> Realizar informes de impacto de género en los programas de ocupación.   |  |  |  |  |
| <b>Acción 31.</b> Realizar informes de impacto de género en cada una de las planificaciones municipales o normativas departamentales. |  |  |  |  |



# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 10. Seguimiento y evaluación

La evaluación y seguimiento de un Plan de Igualdad son pasos esenciales que permiten medir el progreso hacia la igualdad de género de manera efectiva dentro de una organización municipal. Este proceso no solo determina qué tan cerca estamos de alcanzar los objetivos establecidos, sino que también identifica los obstáculos y las oportunidades que han surgido durante la implementación del plan. Además, evalúa cómo estas acciones han afectado tanto el desarrollo laboral como personal de la plantilla.

Al evaluar y dar seguimiento al Plan de Igualdad, podemos identificar nuevas desigualdades que puedan haber surgido y tomar medidas para corregirlas, o ajustar estrategias para lograr los objetivos de manera más eficiente.

Para llevar a cabo este seguimiento, es crucial responder a tres preguntas clave:

- ¿Qué se ha hecho? para evaluar los resultados;
- ¿Cómo se ha hecho? para evaluar el proceso;
- ¿Qué se ha conseguido? para evaluar el impacto.

Estas preguntas se interrelacionan para proporcionar una visión completa del progreso y los desafíos en la implementación del Plan de Igualdad.

### Agentes que participan en la evaluación

#### **Alcaldía y presidencia**

El personal político responsable de impulsar las políticas de igualdad del ayuntamiento asumirá las funciones de supervisión y dirección, interviniendo en caso de que se detecten obstáculos durante el proceso de evaluación.

#### **Concejalía de Igualdad**

Como partes interesadas en el avance de las políticas de igualdad en el ayuntamiento, la concejalía de igualdad participará en la evaluación y seguimiento, proporcionando los recursos y medios necesarios para la efectiva implementación del Plan Interno de Igualdad.



## Comisión de Igualdad

La comisión de igualdad actuará como el órgano responsable de supervisar el proceso de seguimiento y evaluación del plan, recibiendo y analizando información sobre la implementación de acciones, informes de evaluación, y consultas relacionadas con el desarrollo del plan durante su periodo de validez.

## Plantilla

El personal colaborará proporcionando la información requerida para elaborar los diferentes informes de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

## Informe de evaluación anual

A lo largo de cada año de vigencia del plan interno de igualdad, se elaborarán informes anuales para evaluar la implementación y ajustar aquellas acciones que no se estén desarrollando adecuadamente. Al término del plan, se llevará a cabo una evaluación final que destacará los resultados clave y los avances conseguidos, comparando con el punto de partida del diagnóstico inicial. Este análisis generará un nuevo diagnóstico que guiará la creación e implementación del próximo plan interno de igualdad.

La Comisión de Igualdad será la responsable de elaborar los informes de seguimiento y evaluación, los cuales se estructurarán en torno a tres ejes de análisis para asegurar el desarrollo efectivo del proceso:

- Evaluación de resultados: Analiza el grado de ejecución y el número de personas beneficiarias en dicha implementación.
- Evaluación del proceso: Evalúa la idoneidad de los recursos, las dificultades encontradas y las soluciones aplicadas durante la implementación.
- Evaluación de impacto: Examina los efectos en materia de igualdad de género generados por las acciones implementadas.

Para facilitar este seguimiento, se ha creado una ficha (Anexo I) que será útil a lo largo de todo el proceso.

# ANEXOS

**II PLAN INTERNO DE IGUALDAD  
(2024-2028)**



## 11. Anexos

### Lenguaje no inclusivo



## II. AUTORIDADES Y PERSONAL

### B. Oposiciones y concursos

#### ADMINISTRACIÓN LOCAL

**6466** Resolución de 12 de marzo de 2024, del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells (Valencia/València), referente a la convocatoria para proveer puestos de trabajo por el sistema de concurso.

En el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 247, de 27 de diciembre de 2022, se han publicado las bases que han de regir la convocatoria para proveer mediante concurso:

Un puesto de Psicóloga/o, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior.

Un puesto de Psicopedagoga/o, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica y clase Superior.

Un puesto de Coordinadora Escuelas y Otros Proyectos, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Administrativa.

Un puesto de Encargado Servicios Múltiples/Limpieza, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Un puesto de Peón Limpieza-Edificios Municipales-1, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Un puesto de Peón Limpieza-Edificios Municipales-2, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Un puesto de Oficial Servicios Múltiples-Electricista, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Dos puestos de Peón Servicios Múltiples-1, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Tres puestos de Peón Servicios Múltiples-2, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Un puesto de Auxiliar Ayuda Domicilio, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Técnica.

Un puesto de Auxiliar Biblioteca y Archivo, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Administrativa.

Un puesto de Conserje Escolar, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Dos puestos de Socorristas, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Administrativa.

Un puesto de Taquillero, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Especial.

Cuatro puestos de Peón Limpieza-Edificios Municipales-2, pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala Especial y clase Personal de oficios.

Un puesto de Taquillero, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala Especial.

Dichas bases fueron rectificadas en los términos publicados en el «Boletín Oficial de la Provincia de Valencia» número 51, de 12 de marzo de 2024.

El plazo de presentación de solicitudes será de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se harán públicos en la forma prevista en las propias bases.

Albalat dels Sorells, 12 de marzo de 2024.–El Alcalde, Nicolau Josep Claramunt Ruiz.

Cve: BOE-A-2024-6466  
Verificable en <https://www.boe.es>



## Ficha de seguimiento

| Área                |                          |            |
|---------------------|--------------------------|------------|
| N.º acción          |                          |            |
| Contenido           |                          |            |
| Objetivo            |                          |            |
| Acciones realizadas |                          |            |
| Recursos asignados  |                          |            |
| Periodicidad        |                          |            |
| Coste               | Estimado                 | Final      |
|                     |                          |            |
| Responsable         |                          |            |
| Observaciones       | Dificultades encontradas | Soluciones |
|                     |                          |            |

DILIGENCIA: La pongo yo, M<sup>a</sup> José Gil Regolf, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, para hacer constar que el siguiente documento, foliado desde la página 1 a la página 85, fue aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells en su sesión de fecha 27/11/2024.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE  
LA SECRETARIA  
Fdo.: M<sup>a</sup> José Gil Regolf

