

**Ayuntamiento de Murcia**  
*Servicio de Personal*  
Glorieta de España, 1  
30004 Murcia  
T: 968 35 86 00  
(C.I.F. P-3003000A)



# **Prorroga del Plan de Igualdad de las empleadas y los Empleados del Ayuntamiento de Murcia, 2025 - 2027**

**Servicio de Personal**

**CONCEJALÍA DELEGADA DE DESARROLLO URBANO  
Y CIUDAD INTELIGENTE.**



## INDICE

1. Introducción _____	2
2. Finalidad _____	3
3. Diagnóstico de situación _____	4
4. Prorroga del I Plan de Igualdad de las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Murcia _____	6
Área 1. Igualdad de Género en la gestión de los RR,HH. _____	7
Área 2. Acceso al empleo público _____	12
Área 3. Formación _____	14
Área 4. Conciliación y corresponsabilidad _____	17
Área 5. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo _____	21

**Ayuntamiento de Murcia**  
*Servicio de Personal*  
Glorieta de España, 1  
30004 Murcia  
T: 968 35 86 00  
(C.I.F. P-3003000A)



**PRORROGA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE MURCIA para los años 2025 a 2027.**

La Prorroga del I Plan de Igualdad de las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Murcia 2025 a 2027, ha sido aprobado por unanimidad en la Reunión de la Mesa General de Negociación FU-LA (art. 36.3 EBEP) el día 07 de febrero de 2024.

Se dirige al personal laboral y funcionario al servicio de la entidad Ayuntamiento de Murcia, con C.I.F.: P3003000A, cuyo ámbito territorial es el municipio de Murcia y la sede social Glorieta de España, n.º 1 de Murcia. Se enmarca en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo de las Empleadas y Empleados Públicos del Ayuntamiento de Murcia, aprobado para los años 2021 a 2023 (Capítulo IV).

## **1. Introducción**

Tras la finalización del plazo previsto para la implementación del I Plan de Igualdad de las Empleadas y los Empleados del Ayuntamiento de Murcia en 2023, se presenta como punto quinto del orden del día de la Reunión de la Mesa General de Negociación FU-LA (art. 36.3 EBEP) del día 24 de junio de 2024, “Dación de cuentas del informe técnico y evaluación del procedimiento de implementación del Plan de Igualdad y propuesta de prórroga del Plan de Igualdad de las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Murcia”.

Aprobado el Informe de Evaluación presentado por la Coordinación Técnica y la propuesta de la elaboración de una Prorroga del Plan de Igualdad de las Empleadas y los Empleados del Ayuntamiento de Murcia para los años 2025 a 2027, se aprueba por unanimidad la PRORROGA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE MURCIA en la Reunión de la Mesa General de Negociación FU-LA (art. 36.3 EBEP) el día 07 de febrero de 2024, estando presentes:

Por la Corporación:

- Presidente: D. José Guillén Parra. Concejal Delegado de Desarrollo Urbano y Ciudad Inteligente.
- Secretario: D. Sergio Muñoz Hernández. Técnico de Administración General (Servicio de Personal).
- Dirección del Plan de Igualdad: D. Juan Orcajada Jover. Director de Personal y Régimen Interior.
- Coordinación Técnica: D<sup>a</sup>. M.<sup>a</sup> Ángeles Legaz Domínguez. Agente de Igualdad.
- Jefa de Inspección General de Servicios: D<sup>a</sup>. M.<sup>a</sup> Luisa López Cánovas.
- Jefe de Administración de Personal: D. José Luis Sánchez Andrés.
- Jefe de Relaciones Laborales: D. Joaquín Fernández Martínez.

Por la representación sindical:

- SIME

- CC.OO.
- U.G.T.
- C.S.I.F.

## **2.- Finalidad.**

La finalidad de la Prorroga del I Plan de Igualdad de las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Murcia 2025 a 2027 es la de poner en marcha estrategias y herramientas metodológicas que favorezcan un conocimiento más profundo y detallado de la situación de igualdad en el ámbito de los recursos humanos de la institución, dando participación a los empleados y las empleadas municipales en la detección de desigualdades sentidas y para la propuesta de medidas que favorezcan la conciliación y la disminución de las brechas que por razón de género.

Se configura, pues, como una herramienta para la re-organización y gestión de los Recursos Humanos incorporando la perspectiva de género de manera transversal de acuerdo a lo establecido en el *Título V el principio de igualdad en el empleo público*, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así mismo, se configura como estrategia empresarial de RSC ya que:

1. Propone actuaciones y medidas que van más allá de lo establecido en la legislación vigente, lo que tendrá un impacto positivo y transformador para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la institución, pero también a nivel social y comunitario, en tanto en cuanto se visibilicen y publiciten las actuaciones y logros alcanzado a través de la implementación del Plan de Igualdad.
2. Un mayor bienestar laboral redundará de manera directa en la prestación de unos servicios públicos de mayor calidad: al alcanzar un mayor compromiso por parte del personal municipal y una mayor eficacia y eficiencia en el trabajo.

### 3. Diagnóstico de situación.

De acuerdo al Informe de Evaluación del Plan de Igualdad, aprobado en Reunión de la Mesa General de Negociación FU-LA (art. 36.3 EBEP) del día 24 de junio de 2024 y la revisión de situación del personal a fecha enero 2023 destacamos lo siguiente:

- Plantilla formada por un total de **3.133 personas**, lo que supone un aumento del 4,3% respecto al año 2020.
- El 45% son mujeres y el 55% hombres, manteniéndose la misma distribución por sexo.
- El personal funcionario (de carrera e interino) son 2.594 personas, de las que el 55,31% son hombres. Dentro de la categoría funcionariado, el mayor número de mujeres se concentra en la situación de interinidad: 25'75%. Por el contrario el 40% de las personas en situación de funcionariado de carrera son hombres.
- La organización del personal se distribuye en los Grupos A, C y AP., se mantienen la mayoría de mujeres en los Grupos A1 y A2, donde la proporción es de: 61% mujeres y 39% hombres. Destaca también el Grupo C1, donde la presencia de hombres supone el 68%, frente a las mujeres en el mismo grupo que suponen el 33%.
- No hay variación en el número de categorías profesionales, manteniéndose un total de 147.
- La categoría profesional con mayor número de efectivos es la de Agente de Policía Local: 491 personas (16% de la plantilla). Esta es una de las categorías profesionales más masculinizadas: el 88% son hombres.
- La categoría profesional más feminizada es la de Educación Infantil, con un 97% de mujeres, seguida de Trabajo Social (93% mujeres). Y la categoría que mayor número total de mujeres concentra (270), suponiendo el 72% de la categoría profesional es la de Auxiliar de administración.
- No se ha convocado concurso de méritos para la cobertura de los puestos de jefaturas, siendo ocupados el 59% por mujeres.
- Se mantiene la adscripción temporal a estos puestos, estando en esta situación desde hace más de 5 años, el 64% del personal.
- En el nivel más alto de Jefaturas (nivel 30) hay un total de 126 personas: de las que cuales 60 (48%) son mujeres con más de 5 años en el puesto.
- Sigue pendiente la valoración de los puestos con perspectiva de género para poder realizar la auditoría salarial desde esta perspectiva.

**Ayuntamiento de Murcia**

*Servicio de Personal*  
Glorieta de España, 1  
30004 Murcia  
T: 968 35 86 00  
(C.I.F. P-3003000A)



- El Plan de Formación que se dirige al personal municipal opta por la formación online y se recoge una participación equilibrada de mujeres y hombres en el mismo. En cuanto a la formación externa, que incluye formación presencial, de una manera levemente mayor es realizada por hombres.
- La prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se realiza desde el ámbito de los Riesgos Laborales, siendo necesaria la difusión y formación al personal municipal.

#### **4. PRORROGA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE MURCIA para los años 2025 a 2027.**

El Plan se estructura en 5 áreas de intervención:

Área 1. Igualdad de Género en la gestión de los Recursos Humanos.

Área 2. Acceso al empleo público.

Área 3. Formación.

Área 4. Conciliación y corresponsabilidad.

Área 5. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Cada área, a su vez mantiene objetivos generales y específicos previstos en el Plan de Igualdad de 2021. Las actuaciones a implementar se han adecuado al momento actual teniendo en cuenta la evaluación del Plan de Igualdad y la actualización del diagnóstico de situación.

La calendarización, presupuesto e indicadores de evaluación se han incluido en la definición de cada acción, con la finalidad de tener una visión más global y específica de cada acción, configurándose cada una de ellas como un proyecto de intervención específico. Por este motivo el presente Plan de Igualdad no recoge la calendarización, presupuesto y evaluación en apartados diferentes.

## ÁREA 1.- IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

### Objetivo General.

1. Desarrollar las herramientas y procedimientos técnicos necesarios que permitan eliminar prácticas de discriminación indirecta por razón de género.

### Objetivos Específicos .

- 1.1. Mantener actualizado el diagnóstico de situación de igualdad del personal municipal.

#### Acciones

#### **Mejora de los sistemas informáticos de recogida de información sobre la plantilla municipal.**

Responsable: Servicio de Personal y Servicio de Informática.

Fecha de presentación: Enero\_2025.

Desarrollo de la Acción:

El Servicio de Personal abordará los cambios informáticos necesarios para obtener la información y datos cuantitativos de la plantilla municipal necesarios para el análisis anual de evolución de la igualdad entre mujeres y hombres de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Murcia (información necesaria por y para el plan de igualdad).

Evaluación:

\* ¿Es necesario hacer cambios en el sistema informático para la obtención de los datos requeridos? Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* En caso afirmativo:

¿Los cambios están realizados en la fecha prevista? Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* En caso negativo:

¿Se envían los datos a la coordinación técnica para la elaboración del informe anual sobre la plantilla? Sí \_\_\_ No \_\_\_

### **Presentación anual de los datos estructurales de la plantilla.**

Responsable: Servicio de Personal (La coordinación técnica elaborará el análisis de género e informe de evolución de la plantilla).

Fechas de presentación: marzo 2025 / marzo 2026 y marzo 2027.

Desarrollo de la Acción:

- En base a la información y datos cuantitativo de la plantilla municipal, la coordinación técnica para la implementación del Plan de Igualdad elaborará el Informe de Análisis y Evolución Anual de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Personal del Ayuntamiento de Murcia, lo presentará y consensuará con el Servicio de Personal para su posterior presentación a la Comisión de Igualdad.
- El Servicio de Personal hará una presentación del Informe a la Comisión de Igualdad y se procederá a su elevación a la Mesa General de Negociación (como muy tarde al finalizar el primer trimestre de cada año).

Evaluación:

\* ¿La coordinación técnica recibe los datos, con tiempo suficiente para la elaboración del Informe de Análisis y Evolución Anual de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Personal del Ayuntamiento de Murcia? Sí  No

\* ¿La coordinación técnica elabora y presenta el Informe al Servicio de Administración de Personal con tiempo suficiente para su posterior elevación a Mesa General de Negociación? Sí  No

\* ¿El Informe de Análisis y Evolución Anual de Igualdad entre Mujeres y Hombres del personal del Ayuntamiento de Murcia, es elevado a los órganos previstos? Sí  No

### **Presentación anual de la auditoría salarial de la plantilla.**

Responsable: Servicio de Personal (La coordinación técnica elaborará el Informe de Auditoría Salarial Anual).

Fecha de presentación: junio 2025 / junio 2026 y junio 2027.

Desarrollo de la Acción:

- En base al Registro Salarial del Ayuntamiento de Murcia a fecha 15 de diciembre de cada año, la coordinación técnica elaborará el Informe de Auditoria Salarial Anual, que presentará para su validación al Servicio de Personal.
- El Servicio de Personal presentará el Informe de Auditoria Salarial Anual a la Comisión de Igualdad y procederá a su elevación a la Mesa General de Negociación (como muy tarde al finalizar el segundo trimestre de cada año).

Evaluación:

\* ¿La coordinación técnica recibe los datos, con tiempo suficiente para la elaboración del Informe de Auditoria Salarial Anual Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* ¿La coordinación técnica elabora y presenta el Informe al Servicio de Personal con tiempo suficiente para su validación y posterior elevación a Mesa General de Negociación? Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* ¿El Informe de Auditoria Salarial Anual, es elevado a los órganos previstos? Sí \_\_\_ No \_\_\_

**Temporalización y cuantificación económica del procedimiento a implementar para realizar la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género (procedimiento que es necesario y está vinculado directamente con la auditoría salarial).**

Responsable: Servicio de Personal.

Fecha de presentación: A los 30 días de la aprobación del presupuesto asignado para la implementación de esta actuación (aprobación presupuesto municipal).

Desarrollo de la acción:

- El Servicio de Personal incluirá en la propuesta de presupuesto anual una partida económica para esta actuación.
- La coordinación técnica presentará un proyecto técnico y económico, de carácter plurianual, para llevar a cabo la valoración de los puestos con perspectiva de género.

- El Servicio de Personal aprobará el proyecto a implementar.
- El Servicio de Personal, con el apoyo necesario de la coordinación técnica participarán conjuntamente en la implementación del proyecto de Valoración de los Puestos de Trabajo.
- El Servicio de Personal presentará de manera semestral (hasta la finalización del proceso) la Valoración de los Puestos de Trabajo que se vaya realizando, resultados obtenidos y propuestas de modificaciones a incorporar en la organización y remuneración si fuera necesaria, cuantificación económica y temporalización para su efectiva implementación a los órganos competentes.

Evaluación:

\* Se incluye partida económica para la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género para el presupuesto del año: \_\_\_\_\_

\* Se presenta el proyecto técnico y económico para la Valoración de los Puestos de Trabajo en el año: \_\_\_\_\_

\* Se inicia la Valoración de los Puestos de Trabajo en: \_\_\_\_\_

\* ¿Se presenta semestralmente el progreso de la Valoración de los Puestos de Trabajo?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

**1.2. Dar participación al personal municipal en el estudio y diagnóstico de situación, permitiendo un análisis cualitativo de la gestión de los recursos humanos.**

**Acciones**

**Elaboración y recogida de una encuesta anónima al personal municipal, sobre la percepción de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Murcia.**

Responsables: Coordinación técnica (elaboración del cuestionario y análisis de la información y presentación junto al Servicio de Personal).

Fecha de lanzamiento del cuestionario: febrero 2025 y diciembre 2026.

Fecha de presentación de resultados: mayo 2025 y febrero 2027..

Desarrollo de la acción:

- La coordinación técnica actualizará el Cuestionario Anónimo de Percepción de Igualdad en el Ayuntamiento de Murcia y tras recibir las propuestas de mejora desde la Comisión de Igualdad, lo difundirá al personal municipal a través de: [todos@listas.ayto-murcia.es](mailto:todos@listas.ayto-murcia.es)
- La coordinación técnica elaborará el Informe sobre la percepción de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Murcia, se valorará de forma conjunta con el Servicio de Personal.
- El Servicio de Personal presentará el informe a la representación de los y las trabajadoras a través de la Comisión de Igualdad.

Evaluación:

\* ¿Se envía el Cuestionario Anónimo de Percepción de Igualdad en el Ayuntamiento de Murcia? Sí \_\_\_ No \_\_\_

Fecha de envío del cuestionario: .....

\* ¿Se valora el Informe con el Servicio de Personal? Sí \_\_\_ No \_\_\_

Fecha de valoración conjunta del Informe: .....

\* ¿Se presenta el Informe a la Comisión de Igualdad? Sí \_\_\_ No \_\_\_

Fecha de valoración conjunta del Informe: .....

Formato de presentación del Informe:

- Correo electrónico a la Comisión de Igualdad: \_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

- Reunión Comisión de Igualdad: \_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

- Otra: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

## ÁREA 2.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

### Objetivo General.

**2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público en el Ayuntamiento de Murcia.**

### Objetivos Específicos .

**2.1. Incorporar la igualdad entre géneros de forma transversal en la Oferta de Empleo Público de cada año.**

#### Acciones

**Aprobación del modelo de Informe de Impacto de Género que se incluirá en el procedimiento de aprobación de la OEP anual.**

Responsables: Administración de Personal.

Fecha aprobación del “Modelo I.I.G. de la OEP anual”: Año 2025.

Desarrollo de la acción:

- Durante el año 2025, el Servicio de Personal corregirá y llevará a cabo el procedimiento administrativo necesario para la aprobación el modelo de *I.I.G. de la OEP Anual* que ha de implementar el Ayuntamiento de Murcia
- A partir del año 2025, el Servicio de Personal elaborará el I.I.G. de la OEP Anual que apruebe el Pleno del Ayuntamiento de Murcia.

Evaluación:

\* ¿Se aprueba el modelo de *I.I.G. de la OEP Anual* que ha de implementar el Ayuntamiento de Murcia por el órgano competente? Sí  No

\* ¿Se incorpora el I.I.G. al procedimiento de aprobación de la OEP Anual? Sí  No

## 2.2. Reducir la brecha horizontal de género a través de las convocatorias públicas de acceso a empleo en el Ayuntamiento de Murcia.

### Acciones

**Implementación de medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad en las bases específicas que regirán para el acceso a las categoría profesional que así lo requieran, de acuerdo a los datos actualizados anualmente de estructura de la plantilla.**

Responsables: Servicio de Personal

Fecha: A partir del año 2025

Desarrollo de la acción:

- El Servicio de Personal tomará en consideración el IIG de la OEP Anual y el Informe de Análisis y Evolución Anual de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Personal del Ayuntamiento de Murcia, en el momento de elaborar y adecuar las bases específicas que regirán los procesos selectivos para cada categoría profesional, y que se elevarán a los órganos competentes que las han de aprobar previamente a su publicación.

Evaluación:

\* N.º de categorías profesionales en las que se detecta brecha de género:.....

\* N.º de categorías profesionales para las que se incorporan medidas de acción positiva en las bases específicas: .....

\* N.º de categorías profesionales en las que se aplican las medidas de acción positiva durante el proceso de selección:.....

\* N.º de categorías profesionales en las que se reduce la brecha de género tras la aplicación de las medidas de acción positiva.

\* N.º de categorías profesionales en las que se reduce la brecha de género sin aplicación de medidas de acción positiva.

### ÁREA 3. FORMACIÓN.

#### Objetivo General.

**3. Garantizar la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el personal municipal.**

#### Objetivos específicos.

**3.1. Desarrollar acciones de formación en igualdad de género para todo el personal municipal.**

#### Acciones

**Se incluirán en el Plan de Formación acciones formativas en materia de igualdad, conciliación, corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, plan de igualdad en la gestión de los recursos humanos y uso de lenguaje no sexista en la administración, entre otras.**

Responsables: Servicio de Personal.

Fecha de presentación: Con la aprobación del Plan de Formación.

Los resultados de participación se incluirán en el informe anual de los datos de estructura de la plantilla.

Desarrollo de la acción:

- Diseño de un Proyecto de Formación en Igualdad a implementar durante los años 2025, 2026 y 2027 dirigido al personal con más de 3 años de trabajo en el Ayuntamiento de Murcia. (Se debería llegar a la mitad de la plantilla).

Evaluación:

\* ¿Se elabora el Proyecto de Formación en Igualdad durante el año 2025? Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* % de acciones formativas incluidas en el Proyecto de Formación en Igualdad que se desarrollan cada año: .....

\* N.º de participantes en las acciones formativas en Igualdad cada año: .....

- \* % respecto del total de participantes en acciones formativas durante cada año: .....
- \* % de acciones formativas incluidas en el Proyecto de Formación en Igualdad que se desarrollan durante cada año: .....

**Se garantizará el acceso a un curso básico sobre igualdad entre mujeres y hombres a todo el personal de nueva incorporación.**

Responsables: El Servicio de Personal y Coordinación Técnica que lo impartirá.

Fecha de realización: Mayo y Noviembre (de cada año).

Desarrollo de la acción:

- Semestralmente se realizará una sesión de formación básica en materia de igualdad para el personal de nueva incorporación a esta administración.

Evaluación:

\* ¿Se realiza la sesión de formación básica en materia de igualdad para el personal de nueva incorporación? Sí \_\_\_ No \_\_\_

En caso afirmativo indicar la Fecha: .....

Participantes: N.º de mujeres .....

% de mujeres respecto del total de nuevas incorporaciones:

N.º de hombres: .....

% de hombres respecto del total de nuevas incorporaciones:.....

En caso negativo indicar motivo: .....

**3.2. Incluir la formación en igualdad de género como formación esencial dentro de la Carrera Profesional del Personal Municipal.**

#### Acciones

**Incluir la formación en materia de igualdad como aspecto a tener en cuenta en el procedimiento de valoración para la carrera profesional.**



Responsable: Servicio de Personal.

Fecha de presentación: Abril 2025.

Desarrollo de la acción:

- Desde el Servicio de Personal se propondrá la valoración cuantitativa de la formación en materia de igualdad y que se incorpore como formación obligatoria en el punto “Tercero: Requisitos” del Anexo VII ...Sistema de Carrera Horizontal del Ayuntamiento de Murcia”, (de acuerdo a la obligación de formación en materia de igualdad del personal al servicio de las administraciones publicas establecida en la legislación vigente) lo que se elevará a los órganos competentes para su aprobación e implementación.

Evaluación:

\* ¿Se elabora la propuesta? Sí \_\_\_ No \_\_\_

En caso afirmativo indicar la fecha de elevación de la propuesta a órganos competentes:

.....

## ÁREA 4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

### Objetivo General

**4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los derechos de conciliación reconocidas legalmente y las medidas para la corresponsabilidad implementadas en el Ayuntamiento de Murcia.**

### Objetivos Específicos .

**4.1 Mejorar el acceso a los derechos de conciliación reconocidos para el personal municipal.**

### **Acciones**

**Actualización y publicación en papel y digital del “Manual para la Conciliación y Corresponsabilidad” (se resaltarán aquellas medidas nuevas que mejoren lo establecido en la legislación) .**

Responsable: Servicio de Personal y Coordinación Técnica.

Presupuesto: 1.500 € / año

Fecha de presentación: 23 de marzo: Día Nacional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

Desarrollo de la acción:

- El Servicio de Personal validará la actualización de la información del Manual.
- La Coordinación Técnica realizará las gestiones para la contratación del servicio de diseño y publicación digital y analógica del Manual.
- La representación de los y las trabajadoras participarán de manera activa en la distribución de la cartelería alusiva y de los manuales en formato papel.

Evaluación:

\* ¿Se modifica el Manual de Conciliación? Sí \_\_\_ No\_\_\_

En caso afirmativo: Fecha de la modificación del manual: .....

Fecha y formato de presentación del nuevo manual al personal

- Correo electrónico \_\_\_ Fecha: .....
- Circular informativa \_\_\_ Fecha: .....
- Intranet municipal \_\_\_ Fecha: .....
- Distribución en papel \_\_\_ Fecha: .....

**Se recordará al personal municipal que pueden hacer sugerencias sobre nuevas medidas para la conciliación a través del correo electrónico: [plandeigualdad.personal@ayto-murcia.es](mailto:plandeigualdad.personal@ayto-murcia.es)**

Responsable: Coordinación Técnica.

Fecha: abierto todo el año.

Desarrollo de la acción:

- A través de la Coordinación Técnica se recordará y animará al personal municipal para que elaboren propuestas y realizará las gestiones oportunas para que sean tenidas en cuenta (informar tanto a la representación de las y los trabajadores como a la Dirección de Personal).

Evaluación:

\* Fechas en la que se hace recordatorio al personal municipal: .....

\* N.º de propuestas recibidas:.....

**Se elevará a la Mesa General de negociación las propuestas sobre nuevas medidas para la conciliación propuestas por el personal municipal.**

Responsable: El Servicio de Personal.

Fecha: a determinar en el segundo semestre de cada año.

Desarrollo de la acción:

- La coordinación técnica elaborará trimestralmente un informe de propuestas de medidas para la conciliación que proponga el personal municipal y remitirá a la al Servicio de Personal para su toma en consideración.
- El Servicio de Personal elevará a Mesa General de Negociación las propuestas de nuevas medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que considere oportunas.
- Se emitirá una Circular a todo el personal informando de las nuevas medidas aprobadas y se incluirán en la siguiente modificación del Manual de Conciliación.

Evaluación:

\* ¿Se elabora informe trimestral con propuestas presentadas por el personal municipal?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* Fecha en la que se eleva a Mesa General de Negociación propuestas:.....

\* Se envía Circular Informativa al personal municipal: Sí \_\_\_ No \_\_\_

En caso afirmativo indicar fecha(s) .....

**4.2. Promover la incorporación de los empleados municipales a las tareas de corresponsabilidad.**

**Acciones**

**Campañas anuales de sensibilización dirigida al personal municipal sobre la corresponsabilidad y el valor compartido de los cuidados.**

Responsable: El Servicio de Personal.

Presupuesto: 3.000 € / año

Fecha de presentación: En torno a alguna de las siguientes fechas:



- Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad (23 de marzo).
- Día de la Familia (15 de mayo).
- Día del funcionariado (22 de mayo).

Desarrollo de la acción:

- La Coordinación Técnica realizará las gestiones para la contratación del servicio de campaña (diseño, impresión, etc).
- La representación de los y las trabajadoras participarán de manera activa en la ejecución de la campaña (distribución imagen campaña y lo que incluya: cartelería, merchandaising, etc.).

Evaluación:

\* ¿En el seno de la Comisión de Igualdad (con participación en la representación sindical) se programan actividades de sensibilización en materia de corresponsabilidad?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* ¿Participan las organizaciones sindicales en la implementación de la campaña?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

\* N.º de actividades que se realizan: .....

\* N.º de empleados y empleadas a las que llega la campaña: .....

## ÁREA 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### Objetivo general.

**5. Garantizar la protección de las empleadas municipales ante situaciones de acosos sexual y acoso por razón de sexo.**

### Objetivos Específicos.

**5.1 Elaborar y difundir el “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Murcia”.**

#### **Acciones**

**Difusión de lo relativo al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo incluido en el Protocolo para la prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el entorno laboral, mediante la publicación en papel y digital de un manual específico (este documento serviría para cumplir con la obligación de registrarlo en el Ministerio).**

Responsable: Servicio de Personal

Fecha: A determinar.

Presupuesto: 3.000 € / año

Desarrollo de la acción:

- El Servicio de Personal elaborará un documento con la información relativa al Protocolo de Actuación del Ayuntamiento de Murcia ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- La coordinación técnica gestionará el diseño y distribución entre el personal municipal.
- Gestionar su publicación, siguiendo lo establecido la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus

Protocolos frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Evaluación:

\* ¿Se elabora el documento informativo relativo al protocolo de actuación del Ayuntamiento de Murcia ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?

Sí \_\_ No \_\_

En caso afirmativo, fecha de elaboración: .....

\* ¿Se gestiona el contrato de diseño del protocolo al personal municipal? Sí \_\_ No \_\_

\* ¿Se distribuye el protocolo al personal municipal? Sí \_\_ No \_\_

En caso afirmativo indicar formato de distribución y fecha:

- Correo electrónico \_\_ Fecha: .....

- Circular informativa \_\_ Fecha: .....

- Intranet municipal \_\_ Fecha: .....

- Distribución en papel/cartelería \_\_ Fecha: .....

\*¿Se envía a publicar en el Registro habilitado al efecto en la Secretaría de Estado de Función Pública? Sí \_\_ No \_\_

En caso afirmativo indicar la fecha: .....

**Realización de acciones de formación en materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Responsables: Servicio de Personal.

Fecha: 1 acción formativa en cada semestre y obligatoria para el personal de nueva incorporación.

Desarrollo de la acción:

- El Servicio de Personal gestionará la implementación de una formación específica para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y protocolo de actuación.

Evaluación:

\* ¿Se implementa la formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo? Sí \_\_\_ No \_\_\_

En caso afirmativo indicar el año y n.º de acciones formativas desarrolladas:  
.....

N.º de participantes hombres/año: .....

N.º de participantes mujeres/año: .....

**5.2. Detectar el impacto en la salud del personal municipal de su exposición a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

**Acciones**

**Se incorporarán indicadores sobre exposición a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en las evaluaciones de riesgos psicosociales del personal municipal.**

Responsable: Servicio de Personal.

Fecha de presentación: Abril/2025.

Desarrollo de la acción:

- En el estudio de riesgos psicosociales que realiza el El Servicio de Personal se revisarán e incluirán indicadores referidos o que puedan dar cuenta de la exposición a acoso sexual o por razón de sexo.

Evaluación:

\* ¿Se incluyen indicadores que permitan valorar la exposición a acoso sexual o por razón de sexo en el estudio de riesgos psicosociales? Sí \_\_\_ No \_\_\_

**Detección de bajas laborales causadas por la exposición a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

Responsables: Servicio de Personal.

Fecha de presentación: Diciembre de cada año.

Desarrollo de la acción:

- En las entrevistas de revisión de las Bajas Laborales, que se realicen a lo largo de cada año natural, se observarán indicadores y/o sintomatología compatible con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Orientación a servicios especializados de atención.
- Incluir el indicador “baja relacionada con acoso sexual o acoso por razón de sexo” en el sistema estadístico de Actualización Anual de Situación de Plantilla.

Evaluación:

\* ¿Se incluyen indicadores y/o sintomatología que permita valorar la exposición a acoso sexual o por razón de sexo en las entrevistas de revisión de la baja laboral de empleadas/os municipales? Sí  No

En caso afirmativo fecha: .....

\* ¿Se incorpora el indicador “baja relacionada con acoso sexual o acoso por razón de sexo” en el sistema estadístico de Actualización Anual de Situación de Plantilla?

Sí  No

En caso afirmativo fecha: .....

**Servicio de apoyo psicológico para el personal municipal que lo necesite para la detección o al considerar que está siendo objeto de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.**

Responsables: Servicio de Personal.

Fecha de presentación: Febrero/2025.

Desarrollo de la acción:

- Se informará a todo el personal municipal del o de los servicios municipales de atención psicológica a los que pueden acudir en demanda de apoyo ante posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que pudieran estar sintiendo/viviendo.

**Ayuntamiento de Murcia**

*Servicio de Personal*

Glorieta de España, 1

30004 Murcia

T: 968 35 86 00

(C.I.F. P-3003000A)



**Evaluación:**

\* ¿Se determina qué servicios municipales se ponen a disposición del personal municipal en demanda de apoyo psicológico ante posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que pudieran estar sintiendo/viviendo el personal municipal? Sí \_\_\_ No \_\_\_

En caso afirmativo indicar formato de distribución y fecha:

- Correo electrónico \_\_\_ Fecha: .....
- Circular informativa \_\_\_ Fecha: .....
- Intranet municipal \_\_\_ Fecha: .....
- Distribución en papel/cartelería \_\_\_ Fecha: .....

# **Prorroga del Plan de Igualdad de las empleadas y los Empleados del Ayuntamiento de Murcia, 2025 - 2027**

**Servicio de Personal**

**CONCEJALÍA DELEGADA DE DESARROLLO URBANO  
Y CIUDAD INTELIGENTE.**

**Aprobado por unanimidad en  
Mesa General de Negociación FU-LA (art. 36.3 EBEP)  
el día 07 de febrero de 2024**

## REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

(Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. B.O.E. Núm. 175, de 24 de julio de 2023)

### ANEXO 1

Administración Pública que presenta el Plan AYUNTAMIENTO DE MURCIA.

El número total de efectivos que componen la administración es de: 3133 personas, distribuidos del siguiente modo:

- 2598 de personal funcionario.
- 506 de personal laboral.
- 0 de personal estatutario.
- 29 otro personal (funcionariado de empleo).

Se trata de un Plan ACORDADO  NEGOCIADO  con las organizaciones sindicales SIME , CC.OO., U.G.T. y CSIF.

El Plan de igualdad tiene una vigencia de 2 años, desde la fecha de su aprobación, hasta diciembre 2027.

Evaluación intermedia: Sí  No

### PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO.

- ✓ El 44'60 % de la plantilla son mujeres.
- ✓ En régimen funcional se encuentra el 82'92 % del total de la plantilla. De este porcentaje se hallan en situación de interinidad el 40'91 %, siendo mujeres el 62'84 % y hombres el 37'15 %
- ✓ Distribución del personal por grupos profesionales:

Grupo	Mujeres		Hombres	
	Total	%	Total	%
A	469	<b>14,96%</b>	302	9,63
C	712	22,72%	1135	<b>36,22%</b>
AP*	217	6,92	298	<b>9,51%</b>
TOTAL	1398	44,60%	1735	<b>55,36%</b>

- ✓ La organización del personal municipal recoge 133 categorías profesionales diferentes, manteniéndose la segregación horizontal, claramente relacionada con la división sexual del trabajo: las categorías masculinizadas con aquellas

relacionadas con seguridad e ingeniería, así como las categorías altamente feminizadas están relacionadas con actividades de cuidado y administración.

Categoría Profesional	Masculinizadas		Feminizadas.	
	Total	%	Total	%
<b>Agente Policía Local.</b> 491 personas.	432	<b>88%</b>	59	12,%
<b>Bomberos + conducción vehículo SEIS.</b> 136 personas.	135	<b>99,26%</b>	1	0,7%
<b>Auxiliar de Administración.</b> 375 personas.	105	28%	270	<b>72%</b>
<b>Trabajo Social.</b> 135 personas.	10	7%	125	<b>93%</b>
<b>Educación Infantil.</b> 52 personas.	2	4%	50	<b>97%</b>
<b>Técnico/a Medico en Educación y Cultura.</b> 70 personas.	7	10%	63	<b>90%</b>
<b>Ingeniería (8 categorías diferentes).</b> 74 personas.	58	<b>78%</b>	16	22%

- ✓ Las Jefaturas de Servicio y de Sección siguen siendo designadas de manera temporal y sin seguir un procedimiento público y abierto de concurso de méritos.  
Los puestos de jefaturas son en total 377, y el 59% de ellos son ocupados por mujeres.  
El 64% del total de personas adscrita a una jefatura lo es desde hace más de 5 años.  
En el nivel más alto de Jefaturas (nivel 30) hay un total de 126 personas: de las que cuales 60 (48%) son mujeres con más de 5 años en el puesto.
- ✓ El Plan de Formación que se dirige al personal municipal opta por la formación online y se recoge una participación equilibrada de mujeres y hombres en el mismo, si bien la formación externa que realizan los hombres es levemente mayor a la que realizan las mujeres empleadas en el Ayuntamiento de Murcia.
- ✓ Los estereotipos de género influyen de manera directa y clara sobre la elección de estudios y de categorías profesionales a las que acceder en el marco del empleo público ofertado por esta administración.
- ✓ La prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se realiza desde el ámbito de los Riesgos Laborales, siendo necesaria la difusión y formación al personal municipal.

\* Agrupaciones Profesionales.

## OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

1. Desarrollar las herramientas y procedimientos técnicos necesarios que permitan eliminar prácticas de discriminación indirecta por razón de género.
  - 1.1. Mantener actualizado el diagnóstico de situación de igualdad del personal municipal.
  - 1.2. Dar participación al personal municipal en el estudio y diagnóstico de situación, permitiendo un análisis cualitativo de la gestión de los recursos humanos.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público en el Ayuntamiento de Murcia.
  - 2.1. Incorporar la igualdad entre géneros de forma transversal en la Oferta de Empleo Público de cada año.
  - 2.2. Reducir la brecha horizontal de género a través de las convocatorias públicas de acceso a empleo en el Ayuntamiento de Murcia.
3. Garantizar la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el personal municipal.
  - 3.1. Desarrollar acciones de formación en igualdad de género para todo el personal municipal.
  - 3.2. Incluir la formación en igualdad de género como formación esencial dentro de la Carrera Profesional del Personal Municipal.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los derechos de conciliación reconocidas legalmente y las medidas para la corresponsabilidad implementadas en el Ayuntamiento de Murcia.
  - 4.1. Mejorar el acceso a los derechos de conciliación reconocidos para el personal municipal.
  - 4.2. Promover la incorporación de los empleados municipales a las tareas de corresponsabilidad.
5. Garantizar la protección de las empleadas municipales ante situaciones de acosos sexual y acoso por razón de sexo.
  - 5.1. Elaborar y difundir el “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Murcia”.
  - 5.2. Detectar el impacto en la salud del personal municipal de su exposición a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

(Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. B.O.E. Núm. 175, de 24 de julio de 2023)

### ANEXO 2

El **Plan de Igualdad de las Empleadas y los Empleados del Ayuntamiento de Murcia** (prorroga) para el periodo **2025 – 2027** contiene las siguientes medidas.

**Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?		X	* Aprobación del modelo de Informe de Impacto de Género que se incluirá en el procedimiento de aprobación de la OEP anual.  * Implementación de medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad en las bases específicas que regirán para el acceso a las categorías profesionales que así lo requieran, de acuerdo a los datos actualizados anualmente de estructura de la plantilla.
¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?		X	* Aprobación del modelo de Informe de Impacto de Género que se incluirá en el procedimiento de aprobación de la OEP anual.  * Implementación de medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad en las bases específicas que regirán para el acceso a las categorías profesionales que así lo requieran, de acuerdo a los datos actualizados anualmente de estructura de la plantilla.

**Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?	X		

¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?	X		Los días personales de libre disposición están recogidos en el <i>Texto unificado de Acuerdo de condiciones de trabajo y convenio colectivo de las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Murcia 2021-2023</i> , vigente en la actualidad.
¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?	X		

**Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?	X		Esta formación no está prevista como tal, pero se incluirá en el <u><i>Proyecto de Formación en Igualdad a implementar durante los años 2025, 2026 y 2027</i></u> , en el marco del <u><i>Plan de Formación Municipal</i></u> que se apruebe en Junta de Gobierno a propuesta de la Concejalía con competencias delegadas en materia de Recursos Humanos.
¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?		X	* El Plan de Formación Municipal, contempla la incorporación de la perspectiva de género tanto en el contenido como en el lenguaje que se utilice. * La formación en materia de igualdad se incluye en el Plan de Formación Municipal.
¿Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad?		X	* La Igualdad suma – Niveles 1 y 2 (presencial y Online) * Sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Online). * Transversalización del principio de igualdad (Online) * Lenguaje no sexista en la administración pública (online).
¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?		X	* Diseño de un <i>Proyecto de Formación en Igualdad</i> a implementar durante los años 2025, 2026 y 2027 dirigido al personal con

			<p>más de 3 años de trabajo en el Ayuntamiento de Murcia.</p> <p>* Semestralmente se realizará una sesión de formación básica en materia de igualdad para el personal de nueva incorporación a esta administración.</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Acciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración?	X		
¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos?	X		

**Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿el Plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso?	X		El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo está incluido en el <b>Protocolo para la prevención y actuación frente a las situaciones de acoso en el entorno laboral.</b>
¿Cómo garantiza el procedimiento el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?			<b>De la misma manera que por denuncia de otro tipo de acoso laboral.</b>
¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual?		X	Forma parte del contenido de la formación específica para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y resto de formación en

			materia de igualdad.
¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y violencia sexual?		X	Esta formación no está prevista como tal, pero se incluirá en el <i>Proyecto de Formación en Igualdad</i> a implementar durante los años 2025, 2026 y 2027.
¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?	X		Esto ya está recogido en los procedimientos implementados por el servicio de personal.

**Acciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?		X	* Presentación anual de la auditoria salarial de la plantilla en la Mesa General de Negociación (finales del segundo semestre de cada año). * Implementar un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

**Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.**

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?	X		Se especifica como responsables de la implementación de las medidas el Servicio de Personal, siendo su máximo responsable el Director de Recursos Humanos, y a la Coordinación Técnica, competencia asignada a la Agente de Igualdad.
¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones?		X	Anualmente (finales del primer trimestre del año) se elaborará el <i>Informe de Análisis y Evolución Anual de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Personal del Ayuntamiento de Murcia</i> , que se presentará a la Comisión de Igualdad y

			posterior elevación a la Mesa General de Negociación.
¿Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?		X	El Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad, aprobado en 2023 recoge en el artículo 6.1. “ La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre para conocer del proceso de planificación y seguimiento del plan de igualdad y de cuantas decisiones se adoptaran en sesiones anteriores”.