



Ajuntament d'Elx

III PLAN DE IGUALDAD

Ajuntament d'Elx

2022-2025



I. Marco jurídico

A. MARCO LEGAL INTERNACIONAL

1. Carta de Naciones Unidas (1945)

La Carta de Naciones Unidas (1945) recoge en su Artículo 1 los Propósitos de las Naciones Unidas:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.



2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)

Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979.

Artículo 1

"A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Artículo 2

"Los Estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*



d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Como otros instrumentos internacionales de derechos humanos, la Convención cuenta con un comité específico para realizar la evaluación del cumplimiento de los Estados, el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer y un Protocolo Facultativo, como procedimiento de presentación de denuncias.”

3. Conferencias Mundiales

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la igualdad de género en el epicentro de la agenda política mundial. Éstas se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En particular, la IV Conferencia Mundial de Mujer, celebrada en Beijing en el año 1995, representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, ya que por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. La conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que incorporaron un nuevo mecanismo de actuación denominado *gender mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas



las políticas públicas. La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación:

- I. La mujer y la pobreza
- II. Educación y capacitación de la mujer
- III. La mujer y la salud
- IV. La violencia contra la mujer
- V. La mujer y los conflictos armados
- VI. La mujer y la economía
- VII. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- VIII. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- IX. Los derechos humanos de la mujer
- X. La mujer y los medios de difusión
- XI. La mujer y el medio ambiente
- XII. La niña

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, se realizaron las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010) Beijing +20 (marzo de 2015), y Beijing+25 (año 2020), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia.

Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se producen las revisiones. El último informe de España es de mayo de 2019.

4. Convenio de Estambul

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en



2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas tendentes a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en febrero de 2020 ya lo han ratificado veintiuno de ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia y Suecia). En el Convenio se prevé asimismo la adhesión por parte de la Unión en el ámbito de sus competencias.

En octubre de 2015, la Comisión publicó una hoja de ruta para la posible adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, a la que siguieron en marzo de 2016 dos propuestas de decisión del Consejo, una sobre la firma del Convenio por parte de la Unión y otra relativa a la confirmación (ratificación) de dicha firma para la adhesión al Convenio.



B. MARCO LEGAL EUROPEO

1. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)

Recoge en la legislación de la Unión Europea (UE) un conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía y personas residentes de la UE.

La Carta de Derechos Fundamentales incluye un preámbulo introductorio y cincuenta y cuatro artículos distribuidos en siete capítulos, y, en concreto, el capítulo III aborda la igualdad (igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, integración de las personas discapacitadas).

Artículo 21. No discriminación

"1. 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.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares."

Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

"La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado."



5. Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación

En el año 2006 se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento intenta que se revisen las disposiciones sobre la igualdad de retribución que contiene esta Directiva y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.

6. Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de



asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

7. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47)

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957. actualmente queda contemplado en el [Artículo 157](#) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE).

El [Artículo 153](#) del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el [Artículo 157](#) del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el [Artículo 19](#) del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los [Artículos 79 y 83](#) del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el [Artículo 168](#) del TFUE.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres ([Artículo 2 y Artículo 3](#), apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). En la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, la Unión y los Estados miembros se comprometieron a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas (...) prevenir y castigar estos actos delictivos y (...) prestar apoyo y protección a las víctimas».



C. MARCO LEGAL ESTATAL

1. Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9

1. *"Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico."*
2. *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*
3. *La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos."*

Artículo 14

1. *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*



2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

Artículo 25.

"1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.

2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.



- i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.*
 - j) Protección de la salubridad pública.*
 - k) Cementerios y actividades funerarias.*
 - l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.*
 - m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.*
 - n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.*
 - ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*
 - o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.*
- 3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.*
- 4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.*



Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública.”

Artículo 27

“1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias.

2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos.

La Administración delegante podrá solicitar la asistencia de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes para la coordinación y seguimiento de las delegaciones previstas en este apartado.

3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:

a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.

b) Protección del medio natural.

c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.”



3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

"1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa."

Artículo 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

"1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los



riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.”

Artículo 26 Protección de la maternidad

“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo



podieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los



riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

Artículo 8. Infracciones muy graves.

"Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.



13. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

13 bis. *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

17. *No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.”*

5. Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Artículo 4.2. Derechos Laborales

“2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”



Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

"1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.



4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”

Artículo 24. Ascensos.

“1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse



discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

Artículo 34. Jornada.

"1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.



8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento



establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.”

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

“1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán



derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se



determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Artículo 40. Movilidad geográfica.

“3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.



El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.



Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.”

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

“1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

i) Fuerza mayor temporal.

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.”

Artículo 46. Excedencias.



"1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.”

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

“1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.



4. *El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.*

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija



cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos



períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



8. *En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.*

9. *Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.*

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. *El contrato de trabajo se extinguirá:*

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

“4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una



fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.”

Artículo 54. Despido disciplinario

"1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:



g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

“5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses



desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.”

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

“1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.



5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.*
- b) Las reducciones de jornada.*
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.*
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.*
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.*

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

- 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.*



2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.”

Disposición adicional decimoctava. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida



1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

Disposición adicional vigesimoprimera. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

"a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.

c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye."

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las



empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta ley y sus normas de desarrollo.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

"b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con



finés de adopció o acogimiento o decisi3n judicial por la que se constituya la adopció. Las diez semanas restantes podr3n ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalizaci3n de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del art3culo 49 o de la suspensi3n del contrato por nacimiento, adopció, guarda con fines de adopció o acogimiento.”

6. Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Art3culo 42. Acci3n protectora del sistema de la Seguridad Social.

“1. La acci3n protectora del sistema de la Seguridad Social comprender3:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad com3n o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.

b) La recuperaci3n profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

c) Las prestaciones econ3micas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por c3ncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilaci3n, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protecci3n por cese de actividad; pensi3n de viudedad; prestaci3n temporal de viudedad; pensi3n de orfandad; prestaci3n de orfandad; pensi3n en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunci3n; indemnizaci3n en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso m3nimo vital, as3 como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que



reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.”

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

“4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.”

Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.

“3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.”



Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.

"4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral."

Artículo 177. Situaciones protegidas.

"A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público."

Artículo 178. Beneficiarios.

"1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.



b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.”



Artículo 183. Situación protegida.

"A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores."

Artículo 184. Beneficiarios.

"1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos."

Artículo 187. Prestación económica.

"1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del



contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.”

Artículo 188. Situación protegida.

“A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.”

Artículo 191. Beneficiarios.

“1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.”

Artículo 267. Situación legal de desempleo.

“1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: b) Cuando se suspenda el contrato:

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”

Disposición adicional octava. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.



La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

7. Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

-Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

-Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:



- a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
- b) Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de medidas de apoyo a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, ya que ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

Artículo 2. Principios rectores.

"A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género."*

Artículo 10. Publicidad ilícita.

"De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio."

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

"A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*



- 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.*
- 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.*
- 4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.*
- 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- 6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.*
- 7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.*
- 8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*
- 9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.*



10. *El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.*

11. *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*

12. *Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.”*

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

“Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta



generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.”

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

“1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de



trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.”

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

“Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a



víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.”

8. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

”

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. ”

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y



empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

"1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo."

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

"1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



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

3. *Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

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

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

"Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad."

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

"También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres."

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

"Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias."

Artículo 11. Acciones positivas.

"1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir



situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

“1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.”

Artículo 13 Prueba

“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.”



Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

"1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo."

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

"De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres."

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

"1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social."

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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



- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”*

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

“ El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de ministros.”



Artículo 74 Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad

"Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa."

Artículo 75 Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles

"Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley."

9. Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local

La presente Ley tiene como objeto principal modificar la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Asimismo, se derogan, entre otras, la disposición adicional segunda y la disposición transitoria séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen



Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para incluir una nueva disposición adicional.

Y del mismo modo, la presente Ley quiere contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

Por otra parte, la Ley incluye una serie de disposiciones adicionales y de disposiciones transitorias, destacando aquellas que se refieren a la asunción por las Comunidades Autónomas de las competencias relativas a la salud y a servicios sociales, que quedan referenciadas al que será el nuevo sistema de financiación autonómica y de las Haciendas Locales.

10. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

"4. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate."



11. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.



Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

12. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

A los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se han sumado nuevos desafíos que han obligado a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.

Así pues, el objetivo de esta ley es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Según el Artículo 1 relativo al ámbito de aplicación, las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren



las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El Artículo 4 hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, y consta de los siguientes apartados:

"1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.



3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.”

En el Artículo 8, por su parte, se especifica en el apartado tercero que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en el presente real decreto-ley.



En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

13. Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

Este real decreto-ley persigue un triple objetivo: En primer lugar, reforzar la fortaleza y viabilidad del sistema de Seguridad Social, al tiempo que se actúa contra la brecha de género manifestada en las pensiones, mediante la reforma del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; segundo, mejorar los mecanismos protectores en favor de los colectivos que más lo precisan, modificando por un lado el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital y mejorando, por otro lado, el régimen de incapacidad temporal del personal sanitario y sociosanitario; y tercero, garantizar la suficiencia de los recursos de familias y autónomos, ampliando el plazo para que puedan disfrutar de moratorias hipotecarias y otorgando avales públicos a través del Instituto de Crédito Oficial

Incluye nueve artículos, distribuidos entre tres capítulos y dos títulos; cuatro disposiciones adicionales; una disposición transitoria; una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título I se dedica a las medidas en materia de Seguridad Social y cuenta con:

Un capítulo I destinado al complemento para la reducción de la brecha de género.



Mediante el artículo 1, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente alcance:

Se lleva a cabo la modificación del artículo 6o para adaptarlo a la finalidad perseguida y acordada por los agentes sociales, cuyo objetivo principal es abordar la brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social.

Se incorporan al texto una disposición adicional trigésima sexta, destinada a la financiación del complemento recogido en el artículo 6o y una disposición adicional trigésima séptima sobre el alcance temporal de dicho complemento.

Se añade una nueva disposición transitoria trigésima tercera, para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Por medio del artículo 2 se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, afectando esta modificación a la disposición adicional decimoctava con la finalidad de extender el complemento económico para la reducción de la brecha de género previsto en el artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a los perceptores de una pensión en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, y se incorpora una disposición transitoria décima cuarta para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas.

El capítulo II contiene las medidas en materia del ingreso mínimo vital. En particular, mediante el artículo 3 se modifica el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Se introducen diversas modificaciones de la regulación del ámbito subjetivo, que afectan al artículo 4, para la determinación de las personas beneficiarias de la prestación; al artículo 5, para suprimir el límite de titulares en el mismo domicilio; a los artículos 6, 6 bis, 6 ter y 6 quater, en relación con las características de las unidades de convivencia. Y en coherencia con los anteriores cambios, se modifica la previsión sobre las causas de suspensión del derecho (artículo 14), sobre la acreditación de los requisitos (artículo 19), se incorpora un artículo 19 bis



para establecer las obligaciones de los servicios sociales. También se introducen cambios en el procedimiento (artículo 25); se modifican los artículos 30 y 31 para garantizar la participación de todos los interesados e implicados en la comisión de seguimiento y en el consejo consultivo, se establece una nueva regulación relativa a la comunicación de los cambios de domicilio y se incorpora al texto una disposición transitoria destinada a regular la colaboración de las entidades del Tercer Sector de Acción Social, cuya participación es de carácter transitorio.

El capítulo III contiene diversas disposiciones que se desarrollan en el ámbito del sistema de la Seguridad Social.

A través del artículo 4, se modifica del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, con tres finalidades, por un lado vincular el cese de la obligación de cotizar al mes en que se presenta la solicitud de la prestación por cese de actividad cuando la misma viene determinada por resolución de la administración competente; por otro lado se modifica el artículo 7 con el objeto de facilitar a los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva la prueba de la caída de ingresos estableciéndose una presunción al efecto, lo que facilitara el acceso a la prestación al descargarle de la necesidad de probar la reducción de la actividad en determinados supuestos, y por último se revisa la disposición transitoria segunda para otorgar coherencia y evitar un trato desigual ante las mismas situaciones, así, por error, se estableció en esta disposición que la finalización de la prestación tendrá lugar el último día del mes siguiente al del levantamiento de las medida de contención de la propagación del virus SARS-CoV-2 adoptadas por las autoridades competentes o hasta el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, cuando lo cierto es que esta prestación se debe devengar hasta el último día de mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, tal y como establecía el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y establece en la actualidad el artículo 5.8 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. No existe justificación alguna para mantener el pago de una prestación extraordinaria



vinculada al cese de actividad cuando desaparecen los requisitos que provocan su otorgamiento.

Por otro lado, el artículo 5, prevé la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de las profesiones sanitarias, realizado al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Por último, con el artículo 6, se acuerda avanzar en la protección de las y los profesionales que prestan servicios sanitarios o sociosanitarios y contraigan el COVID-19 en el ejercicio de su profesión durante la situación de pandemia.

El título II contiene medidas en el ámbito económico.

Mediante el artículo 7 se amplía hasta el 30 de marzo de 2021, inclusive, el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria en la línea prevista en el contexto de la Unión Europea. Además, establece que podrán solicitar la aplicación de cualquier moratoria hasta un máximo acumulado de nueve meses tanto quienes no hubieran solicitado previamente la moratoria o suspensión, como quienes hubieran disfrutado de una o varias moratorias o suspensión por un plazo total acumulado inferior a nueve meses.

El artículo 8 establece un plazo de duración de las moratorias también coherente con el previsto en el ámbito de la Unión Europea, de forma que la duración acumulada de las moratorias legales o acogidas a acuerdos sectoriales concedidas después del 30 de septiembre de 2020 no podrá superar un total de nueve meses.

El artículo 9 otorga al Instituto de Crédito Oficial el derecho a obtener información individualizada por empresa de las calificaciones crediticias del Banco de España realizadas en el ejercicio de sus funciones de implementación de la política monetaria, y establece su obligación de tratar de manera confidencial la información individual de las calificaciones crediticias y de utilizar la misma exclusivamente para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa europea de ayudas de Estado en la concesión o gestión de avales públicos.



En relación con las disposiciones adicionales, la modificación del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, y su inminente entrada en vigor exige la incorporación de una disposición que establezca la cuantía del complemento económico para la reducción de la brecha de género, objetivo este que se alcanza con la disposición adicional primera.

La disposición adicional segunda establece. la acreditación de la reducción de la facturación de determinados trabajadores autónomos que han percibido la prestación de cese de actividad en diferentes modalidades.

Mediante la disposición adicional tercera se extiende la protección por contingencias profesionales al personal sanitario que presta servicios en la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y al personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina, que haya contraído una enfermedad causada por el SARS-CoV-2.

La disposición adicional cuarta recoge la posibilidad de extender el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria más allá del 31 de marzo de 2020, cuando así se establezca mediante la correspondiente modificación de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea. Lo mismo ocurre con el plazo de duración total de las moratorias, que podrá ser igualmente objeto de ampliación.

La disposición transitoria única mantiene la duración de las moratorias de préstamos concedidas entre el 30 de septiembre de 2020 y la entrada en vigor de este real decreto-ley, aunque supere el máximo de nueve meses establecido en el artículo 8.

Además, el texto incorpora una disposición derogatoria única por la que se acuerda la derogación cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Por último, se recogen tres disposiciones finales relativas al título competencial, habilitación normativa y entrada en vigor.



14. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

“1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.



En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.”

15. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 20/2021, de 28 de diciembre)

Artículo 1. Objeto

”3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.

b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.

c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.

d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.”



Artículo 10. Funcionarios interinos

"3. La Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.*
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.*
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.*
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento."*

Artículo 14. Derechos individuales

"Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación."*

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

"En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al*



parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento de carácter permanente o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*
- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.*

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán



derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.”

Artículo 61. Sistemas selectivos

“1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.”

Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

“1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.



Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.”

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019

“b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.



c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.”

D. MARCO LEGAL AUTONÓMICO

1. Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. En este sentido, la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantiene con índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al salario medio que perciben los hombres,



las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado, y éste es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de las familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son las económicamente más bajas.

Apartado IV. Ámbitos de actuación

"Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre



lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.”

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas

“1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.”

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo

“Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.”

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna

“Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción



interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.”

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

“1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.”

“2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.

La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.”

Artículo 47. Acoso sexual

“La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.”



Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos

"Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista."

16. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana

Artículo 28. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

"1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, así como con las administraciones locales e instituciones públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia."

"2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género."

Artículo 29. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

"Las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana promoverán el diseño y aplicación de medidas de prevención contra la violencia sobre la mujer."

Artículo 30. Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo

"1. La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre



géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo.”

“A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.”

“2. En este sentido y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual hacia la mujer cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

“3. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la pertenencia al sexo femenino, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

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

Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer.

“1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones



empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello."

"2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad."

"3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas."

Artículo 44. Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral

"La Generalitat establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determine, a las empresas que contraten a víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, a proyectos empresariales así como empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana."

Artículo 70. Competencia de la administración de la Generalitat

"La Generalitat, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, establecerá las políticas dirigidas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres. El departamento competente en materia de violencia sobre la mujer será el responsable de coordinar las actuaciones que en esta materia se lleven a cabo en el territorio de la Comunitat Valenciana. Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Administraciones e instituciones y en colaboración con los entes locales, agentes sociales, entidades y asociaciones que desarrollen sus actividades en este campo."



17. Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana

Artículo 64. Equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales.

"1. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Ejercerá las funciones propias de la atención primaria establecidas en el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.

2. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales al que hace referencia el apartado anterior estará compuesto por:

- a) El equipo de intervención social.
- b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.
- c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo."

18. Ley 04/2021, de 16 de abril, de la función pública Valenciana

Artículo 1. Objeto.

"El objeto de la presente ley es la regulación de la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, con el alcance que, en cada caso se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia, en el marco de la legislación básica estatal."

Artículo 11. L'Escola Valenciana d'Administració Pública.



"1. Adscrita a la conselleria competente en materia de función pública, se crea la Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP) como organismo autónomo de la Generalitat adscrito a la conselleria competente en materia de función pública, con personalidad jurídica pública propia, autonomía funcional y de gestión y plena capacidad de actuar, al que le corresponde la investigación, estudio, información y difusión de las materias relacionadas con la administración y la gestión pública, así como la selección, formación, actualización y perfeccionamiento del personal empleado público de la administración de la Generalitat.

2. Su estructura y régimen de funcionamiento, se determinará reglamentariamente. Deberá contar entre sus órganos de gobierno con un consejo rector, que deberá contar con la participación de las y los agentes sociales y una directora o director, con rango de dirección general, que desempeñará la dirección y gestión ordinarias de la actuación de la EVAP y que será nombrada por el Consell a propuesta de la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública.

3. Corresponde a la Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP), en relación con el personal empleado público de la administración de la Generalitat:

a) Estudiar y proponer los métodos de selección más adecuados para el acceso a los distintos cuerpos y escalas del personal de la Generalitat, de modo que se garantice la selección del mejor talento y la igualdad de oportunidades.

b) Diseñar y establecer las bases, programas y contenidos de los procesos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la administración de la Generalitat, de acuerdo con las directrices que al respecto establezca el departamento del Consell competente en materia de función pública.

c) Convocar y gestionar las pruebas y cursos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la administración de la Generalitat, de acuerdo con las ofertas de empleo público aprobadas por el Consell.

d) Convocar las bolsas para la provisión temporal de puestos de trabajo, mediante la selección del personal correspondiente de acuerdo con las directrices que al respecto establezca el departamento del Consell competente en materia de función pública.



e) Colaborar en el diseño de los criterios y procedimientos de la evaluación del desempeño del personal empleado público de la administración de la Generalitat, así como participar en los órganos de evaluación.

f) Estudiar y proponer las medidas orientadas a homogeneizar los procesos de selección y formación que faciliten la movilidad interadministrativa del personal de las administraciones públicas valencianas. Para ello promoverá la aprobación de una estrategia común que facilite la adquisición y actualización de competencias digitales, lingüísticas, éticas, transversales y técnicas para los perfiles profesionales comunes, con el fin de garantizar un servicio público competente, flexible e íntegro.

g) Promover, organizar y participar en congresos, seminarios, jornadas de estudio y otras actividades orientadas al intercambio y difusión de conocimientos y experiencias relacionadas con la administración pública, así como promover estudios e investigaciones en el ámbito de los recursos humanos y sobre la mejora e innovación del servicio público y realizar las publicaciones derivadas de todo ello. El resultado de estas actividades será público y accesible a través de la página web de la EVAP.

h) Establecer intercambios de colaboración y, eventualmente, proponer la suscripción de convenios con otros centros con funciones similares, estatales, autonómicos o extranjeros, y en especial con las universidades públicas valencianas.

4. En los términos previstos en el artículo 104 de la presente ley, le corresponden asimismo las funciones relativas a la formación del personal empleado público de la administración de la Generalitat, así como aquellas otras que se le atribuyan en materia de formación del personal de otras administraciones o entidades.

5. Mediante convenios suscritos con el resto de administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la EVAP podrá asumir la gestión de sus procesos selectivos o colaborar en los mismos, ya sea en los casos de ofertas de empleo público conjuntas o cuando la administración competente lo solicite expresamente. Asimismo, podrá llevar a cabo la selección de personal laboral propio de los entes del sector público instrumental de la Generalitat, mediante los instrumentos de colaboración que procedan suscritos con dichas entidades o por encomienda del Consell.



6. La EVAP garantizará el cumplimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta en el ejercicio de sus funciones. Así mismo, en las convocatorias y la gestión de los procesos de selección y promoción, velará por la igualdad en el acceso de las personas con discapacidad o diversidad funcional y garantizará la adopción efectiva de los medios de apoyo necesarios con criterios unificados.”

Artículo 60. Principios de la selección.

“Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:

a) Igualdad, mérito y capacidad.

b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

c) Transparencia.

d) Imparcialidad, profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.

e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.

g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.

h) Eficacia y eficiencia.

i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.”

Artículo 61. Procedimientos de selección.

“1. Los procedimientos de selección tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley. La Administración adoptará las medidas necesarias en los procedimientos selectivos



para garantizar que las situaciones de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditadas, no impidan la participación en condiciones de igualdad.

2. Los procedimientos se iniciarán mediante convocatoria pública. Las bases de la convocatoria, como mínimo, deberán contener:

a) El número de vacantes, clasificación profesional, cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional laboral.

b) Requisitos de acceso.

c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración. Todos los programas de materias deberán incluir contenidos sobre el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

d) La composición del órgano técnico de selección.

e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.

f) Distribución porcentual de los dos sexos en el cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional correspondientes.

3. Las convocatorias y sus bases se publicarán en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» o en el boletín oficial correspondiente, y vincularán a la administración, a los órganos de selección y a las personas que participan en las mismas.”

Artículo 97. Deberes del personal empleado público.

“1. El personal empleado público deberá realizar con diligencia las tareas que tenga encomendadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatut d'Autonomia y del resto del ordenamiento jurídico, y



deberá actuar conforme a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, eficiencia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con los principios y fundamentos de actuación previstos en el artículo 2 de la presente ley.

2. El código de conducta del personal empleado público está integrado por los principios de actuación y las obligaciones regulados en los artículos siguientes. Estos principios y obligaciones informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y podrán ser tenidos en cuenta en la evaluación del desempeño.

3. Se podrán aprobar códigos de conducta específicos que desarrollen lo previsto en esta Sección para colectivos de personal empleado público, cuando por las peculiaridades del servicio que se presta a la ciudadanía se considere necesario.”

Artículo 114. Convocatorias de concurso.

“ 1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por los procedimientos de concurso ordinario o concurso específico, así como las correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana», o boletín oficial correspondiente, por el órgano competente para efectuar los nombramientos.

2. Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes:

a) Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad y, en su caso, otras circunstancias específicas de la prestación del servicio.

b) Cuerpo, escala, agrupación profesional funcionarial o, en su caso, agrupación de puestos de trabajo de adscripción, así como el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.



c) Baremo para valorar los méritos y capacidades. Los baremos serán analizados desde el obligado respeto al principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación directa e indirecta. Como garantía básica de razonabilidad y proporcionalidad, en la Administración de la Generalitat, ninguno de los méritos que se valoren podrá superar el 40 por ciento del total de la puntuación máxima alcanzable.

d) Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico. El sistema de valoración deberá garantizar el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

e) En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.

f) Forma en que se dirimirán los casos de empates entre las personas concursantes.

g) Plazo de presentación de las solicitudes.

h) Composición de la comisión de valoración.”

Artículo 121. Permuta de los puestos de trabajo.

“La permuta de los puestos de trabajo de los que sean titulares dos funcionarias o funcionarios de carrera se realizará mediante el procedimiento, en los supuestos y con los requisitos determinados reglamentariamente. En cualquier caso el desarrollo reglamentario favorecerá la conciliación personal, familiar y laboral, así como la protección a las víctimas de violencia de género. Igualmente no se podrá vulnerar el principio de igualdad real de mujeres y hombres ni discriminar directa ni indirectamente en la regulación reglamentaria de las permutas.”

Artículo 188. Pactos y acuerdos.

“1. Los pactos y acuerdos se ajustarán al régimen establecido en la legislación básica estatal.



2. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas reflejado en los correspondientes presupuestos.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de personal.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera.”

Disposición adicional decimotercera. Planes de Igualdad.

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



E. PACTOS Y COMPROMISOS POLÍTICOS

En materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es obligatoria la mención el compromiso para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), programa impulsado por las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. El programa cuenta con 17 ODS y con 169 metas, abarcando las diferentes esferas económica, social y ambiental. El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible en particular está dedicado a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y contiene acciones específicas para su implementación. El compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género se refleja además de forma transversal en el resto de los ODS.

En julio del año 2018, España presentó ante las Naciones Unidas un Informe Nacional Voluntario sobre el avance de la Agenda, que incluía el Plan de Acción (2018-2020) para la Implementación de la Agenda 2030, en el que se incluye la igualdad de género como una política palanca, aceleradora del proceso para conseguir el logro de todos los ODS.

En materia de compromisos adquiridos para la erradicación de la Violencia de Género, se ha de mencionar, por un lado, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, que supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. En el mes de diciembre del 2017 fue ratificado por parte de los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.

El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad y se estructura en 11 ejes de trabajo:

Eje 1. Fomento de acciones de sensibilización y prevención de violencia de género sobre la desigualdad de género y las consecuencias que tiene para la vida de las



mujeres y niñas. También incluye a las hijas e hijos de víctimas de violencia de género. Eje dirigido principalmente a las edades más jóvenes de la sociedad.

Eje 2. Mejora de la respuesta institucional, de la coordinación y trabajo en red para la atención de víctimas de violencia de género.

Eje 3. Protocolos para la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos. Tratamientos personalizados con especial atención a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Eje 4. Aumento y mejora de la asistencia y protección de menores de edad, siendo reconocidas como víctimas directas. En especial temas relacionados con casos de orfandad y de medidas civiles relativas a regímenes de custodia y patria potestad.

Eje 5. Formación de los y las agentes que atienden a víctimas de violencia de género.

Eje 6. Compromiso de realizar seguimiento estadístico, con datos fiables y detallados.

Eje 7. Recomendaciones dirigidas a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones públicas.

Eje 8. Visibilizar y atender otras formas de violencia contra las mujeres, como violencia sexual, mutilación genital femenina y matrimonios forzados.

Eje 9. Compromiso económico con las políticas para erradicar la violencia contra las mujeres.

Eje 10. Seguimiento del Pacto de Estado.

Por otra parte, **El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista** incluye en la agenda pública valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género. Una oportunidad para derribar los muros que aún hoy invisibilizan la violencia de género y machista y la consideran un hecho privado y doméstico, y socializarla como un conflicto político, social, cultural y simbólico.



Un manifiesto de sororidad de todas las administraciones públicas valencianas y las organizaciones sociales, económicas, culturales y académicas con respecto a las mujeres víctimas de violencia de género, y un mensaje inequívoco de confrontación con los agresores y la violencia que ejercen.

El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista se estructura en cinco ejes, 21 objetivos y 293 medidas concretas que tienen el objetivo de transformar la sociedad y erradicar las violencias contra las mujeres. En el año 2019, se realizó un proceso de revisión del documento que supuso que algunas medidas decayeran y otras se fusionaran o se incorporaran como nuevas. Actualmente, tras su revisión, el Pacto consta de un total de 297 medidas. El Pacto es un buen ejemplo de cómo debe de abordarse la problemática de la Violencia de Género, desde una perspectiva integral, desde diversos y diferentes campos, para conseguir cambiar las estructuras y mecanismos que en la sociedad llevan a producir las situaciones de violencia de género y caminar hacia una sociedad basada en la cultura de la no violencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres donde se respete la diversidad y los Derechos Humanos. El documento consta 5 líneas estratégicas:

Línea estratégica 1: garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista. 6 objetivos, 84 medidas.

Línea estratégica 2: feminizar la sociedad. 5 objetivos, 65 medidas.

Línea estratégica 3: coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista y sus hijos e hijas. 6 objetivos, 109 medidas.

Línea estratégica 4: romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista, y socializarlo como un conflicto político y social. 3 objetivos, 29 medidas.

Línea estratégica 5: garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos. 1 objetivos, 6 medidas.





II. Àmbito personal, territorial y temporal



Este Plan de Igualdad se dirige a todo el personal municipal del Ayuntamiento de Elche, independientemente del tipo de vinculación que las ligue con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización.

Se establece una vigencia del III Plan de Igualdad de cuatro años, a partir de la fecha de aprobación por la Junta de Gobierno Local.

Durante la vigencia del III Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica del Ayuntamiento. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.



III. Introducció

Metodològica



Para la elaboración del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos y del estilo de gobernanza de la organización.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuando a la negociación del documento, se ha velado por respetar las actualizaciones normativas en referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

1. Cuestiones generales
2. Proceso de selección y contratación
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Comunicación
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género



10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
11. Violencia de Género
12. Auditoría Retributiva

Plan de Igualdad: contenido mínimo

A lo largo de las páginas siguientes se detallarán una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido mínimo exigido por la normativa vigente¹.

a) Determinación de las partes que los conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son quienes componen la Comisión Negociadora, se ha procurado que sea de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada. Sin embargo, en la asistencia a la formación para obtener las nociones mínimas y negociar el presente Plan de Igualdad, no se ha dado el principio de presencia equilibrada entre las personas de la Comisión Negociadora.

Se debe estipular que, puesto que el marco jurídico no está considerado un aspecto de la negociación de las partes, no precisa de firma de la Comisión Negociadora en el proceso de registro del Plan de Igualdad.

b) Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, así como también, en su caso, a aquellas personas que guarden una vinculación con la entidad siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

¹ Como principales líneas seguidas para la cumplimentación de este apartado se ha seguido el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículo 8) y la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021).



El único centro de trabajo es el Ayuntamiento de Elche.

c) Informe del diagnóstico de situación

El III Plan de Igualdad parte de la realización de un Informe Diagnóstico previo, donde se muestran exhaustivamente todas las cuestiones medidas y evaluadas para el diagnóstico de igualdad.

Esta información queda reflejada en el apartado del Informe Diagnóstico del presente documento.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La auditoría salarial está concebida como un «elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres» (RD 902/2020). En este documento, la auditoría está dividida en dos secciones. La primera se encuentra en el Informe Diagnóstico, y la segunda, en el III Plan de Igualdad, donde se establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Su vigencia es la misma que la del Plan de Igualdad en el que se inscribe, cuatro años a partir de su aprobación (21 de septiembre de 2022 hasta 31 de diciembre de 2025).

No se ha realizado auditoría salarial en el Ayuntamiento de Elche.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Para alcanzar este objetivo se definen objetivos específicos, cuantitativos, cualitativos, generales y específicos, ubicados en el apartado correspondiente al III Plan de Igualdad, dentro de cada eje al que afecta.



El uso de los objetivos generales y específicos sirven para establecer medidas que den una respuesta adecuada para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada una de las áreas de actuación del Informe Diagnóstico, tras la elaboración y aprobación de este.

Las tablas de las acciones (en adelante acciones) incluyen el siguiente contenido:

- ❖ **Descripción.** Medida y aspecto que se propone trabajar o acción que se propone impulsar.
- ❖ **N.º de acción.**
- ❖ **Prioridad.** De 1 a 4, expresa cada año en el que estará vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 será 2022, prioridad 2 será 2023, prioridad 3 será 2024, prioridad 4 será 2025.
- ❖ **Responsable.** Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.
- ❖ **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla o departamento que tendrá relación con la medida.
- ❖ **Indicador/es.** Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.



- ❖ **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos años... estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- ❖ **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero sí a la hora de ser una acción externalizable.

Tanto esta información como la correspondiente al subapartado siguiente (G) se encuentra en el eje de acciones del III Plan de Igualdad del presente documento.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos

Todos los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos están establecidos en el eje con letra E, Sistema de evaluación, del Plan de Igualdad.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

En el eje de calendario de actuaciones del III Plan de Igualdad se presentan dos cronogramas:

1. Cronograma de implantación de acciones.
2. Calendario de seguimiento y evaluación.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

En el Plan de Igualdad se dedica un eje exclusivo al sistema de seguimiento y evaluación propuesto para la implementación del Plan de Igualdad, donde se especifican los recursos económicos y humanos dispuestos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.



j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Se detalla en el presente documento, apartado V. Funcionamiento de la Comisión Negociadora.



I. Funcionamiento de la Comisión Negociadora



La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó el 30/06/2022, y está compuesta de manera paritaria por la Representación legal de la plantilla y la Representación de la organización.

De acuerdo con el artículo 6 del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:*

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora

«1. La comisión negociadora **tendrá competencias** en:

a) **Negociación y elaboración del diagnóstico**, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) **Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico**.

c) Identificación de las **medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de **aplicación**, los **medios** materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las **personas u órganos responsables**, incluyendo un **cronograma de actuaciones**.

d) **Impulso** de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) **Definición** de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las **primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.

3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno**.»



De acuerdo al artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007:

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

«Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.»

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad está **compuesta** de la siguiente manera:

Por parte de la representación de la administración:

- Presidente: D. Ramón Abad Soler (C. de Innovación, RRHH y Seguridad Ciudadana).
- Vicepresidente: D. Mariano Valera Pastor (Concejal de Igualdad, Derechos Sociales y Políticas Inclusivas).
- D. Jose Antonio Galiano Ibarra (Coordinador de Área de Organización y RRHH).
- D^a. Irene Alberó Pardo (Jefa de Servicio de RRHH).
- D^a Maria Luisa López Tomás (Jefa de Sección de selección y formación).
- D^a Josefa Isabel Mas Mogica (Técnica Media de RRHH)
- D^a Francisca Gadea Nadal (Jefa de sección básica específica II – Derechos sociales)
- D^a Manuela García Antón (Agente de Igualdad)-

Por parte de la representación de la parte social:

Por CCOO

- D^a Estefanía Bertomeu Baeza (titular)
- D^a Maria Isabel Garrido Torres (titular)
- D. Fransec Xavier Peral Bernar (suplente)

Por SI

- D. Julio Albaladejo Carmona (titular)
- D^a. Asunción Ribera Campillo (titular)



- D^a. Mercedes Moreno Romero (suplente)

Por UGT

- D. Fermín Ferrer Ballester (titular)
- D^a Rebeca Pérez Cantó (titular)
- D. Rubén Pisano Torres (suplente)

Por CSIF

- D. Vicente Lombán Romero (titular)
- D. Samuel Marhuenda Fernández (titular)
- D. Pedro Martínez Molera (suplente)

Fuente: Acta Comisión Negociadora (30 de Junio de 2022). Elaboración: Equality Momentum (2022)

En ambos casos, tanto en la Representación de la Organización como en la Representación Legal de la Plantilla, se respeta el principio de presencia equilibrada.

La Comisión Negociadora participó en una formación en igualdad con carácter previo a la elaboración del Informe Diagnóstico y III Plan de Igualdad durante el mes de junio, en modalidad telepresencial y presencial:

- SESION 1 (2h por Teams): Lunes 20 de junio de 2022 11:30 a 13:30
- SESION 2 (2h por Teams): Martes 21 de junio de 2022 11:30 a 13:30
- SESION 3 (2h por Teams): Jueves 23 de junio de 2022 11:30 a 13:30
- SESION 4 (4h presencial): Miércoles 29 junio de 2022
 - 9:45 a 14:15

La formación ha sido impartida en su totalidad por personal de la Consultoría Externa, con titulación oficial en materia de Igualdad.

En la fecha siete de julio se celebra la primera reunión para la lectura del Informe Diagnóstico, listado de Recomendaciones y DAFO. Se acuerda un plazo hasta el día 14 de julio para presentar alegaciones, sugerencias o modificaciones.



El día 21 de julio **se produce la aprobación del Informe Diagnóstico** y se procede a la redacción del III Plan de Igualdad, presentando una propuesta de objetivos generales y específicos.

En **sesión celebrada en 15 de septiembre se aprueban los objetivos generales y específicos**, y se presenta la propuesta de acciones para el III Plan de Igualdad, siendo aprobado por unanimidad.

El día 21 de septiembre **la Comisión Negociadora, con un acuerdo total de las y los componentes, aprueba el III Plan de Igualdad**, con vigencia de cuatro años.



II. Informe Diagnóstico



A. EVOLUCIÓN DE LAS POLITICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

Para la realización del Informe Diagnóstico es necesario revisar con carácter previo el punto de partida del Ayuntamiento tras la finalización de la vigencia del II Plan de Igualdad. Durante el presente apartado se realizará un análisis sobre la ejecución de las acciones y la trayectoria de la Comisión.

1. II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche, con vigencia de 2015 a 2021, fue prorrogado hasta fecha 26 de junio de 2021 hasta la elaboración del presente III Plan. Se han llevado a cabo 12 acciones (37,5%) de un total de 32 del II Plan de Igualdad. Se indica que, las medidas programadas no han sido concretas, medibles ni calendarizadas, de manera que se observa la falta de presupuesto para las mismas.



Uno de los inconvenientes para el diseño de cada una de las acciones ha sido el no establecer a priori los recursos, agentes responsables, personas destinatarias, calendario de implementación ni seguimiento. Objetivos y acciones propuestas no se



han podido realizar, o bien por falta de concreción en su diseño o por ser insuficientes para lograr los objetivos finales. En todas las áreas existen acciones que no se han llevado a cabo por diferentes causas (falta de personal especializado en Igualdad, recursos económicos, materiales, implicación del personal...) y razones que se deben tener muy en cuenta a la hora de diseñar el Plan, puesto que su falta hace imposible desarrollar y ejecutar con éxito muchas de las acciones previstas. La ineficiencia del cronograma deja de forma muy flexible y abstracta las actividades fijadas y su seguimiento.



2. Acciones de continuación

Las acciones no ejecutadas que puedan servir tras la elaboración del presente Informe Diagnóstico se propondrán a la Comisión Negociadora para continuar con su implementación. Son:

Acceso al empleo y desarrollo de la carrera profesional

Acción 1.1.2: Adecuar todas las aplicaciones informáticas utilizadas desagregando por sexos los diferentes registros realizados.



- Esta acción no se ha adoptado en todos los departamentos de la corporación, siendo este un gran inconveniente ya que, no se pueden analizar los datos con perspectiva de género.

Acción 1.7.1: Incorporar temas específicos en materia de igualdad en todos los procesos selectivos.

-Publicar en el temario solamente el documento del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento es insuficiente.

Conciliación de la vida personal, familiar, laboral: corresponsabilidad

Acción 3.2.5: Fomentar espacios municipales educativos (Escuelas de Vacaciones) en materia de conciliación para la plantilla municipal que trabaja especialmente en el mes de agosto.

Protección frente al Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Acción 5.2.1: Impulsar un instrumento operativo que integre todos los indicadores necesarios para evaluar la presencia de conductas agresivas y de acoso en el trabajo.

Transversalidad de género

Acción 2.2.3: Saber la utilidad de las acciones a través de un estudio post-formación introduciendo indicadores objetivos que permitan medir situaciones discriminatorias.

Acción 2.3.1: Fomentar una mayor utilización del lenguaje no sexista por parte del personal municipal.

- Se ha solicitado una aplicación informática para este fin, que a día de hoy sigue pendiente de ultimar.



Acció 2.3.2: Ofrecer herramientas que ayuden al personal municipal en la utilización del lenguaje no sexista.

Acció 2.4.1: Adecuar todas las aplicaciones informáticas utilizadas desagregando por sexos los diferentes registros. Fomentar la utilización de la información desagregada por sexo.

3. Breve valoración general

El Plan de objetivos II Plan de Igualdad se estructura en cinco áreas, en las cuales se propone acciones para alcanzar las propuestas. De los cinco objetivos, dos están en ejecución (40%), dos están pendiente de realización (40%), y únicamente uno se ha realizado (20%). Es importante destacar que el único finalizado es el de área de Igualdad.

La valoración general acerca del rendimiento del II Plan es insatisfactoria ya que únicamente se han ejecutado un 37% de las acciones planteadas.

Será necesario que, para alcanzar unos buenos resultados en la implementación de las acciones del III Plan de Igualdad:

- Se produzca una implicación por parte de la Comisión de Seguimiento.
- Las acciones sean cuantificables.
- Se valore una mayor partida presupuestaria.
- Haya un mayor compromiso del personal de cargos de responsabilidad.

Para asegurar la implementación de medidas transversales, los instrumentos utilizados y diseñados para la ejecución de políticas públicas de igualdad deberán ir acompañados de sistemas de seguimiento y evaluación. Será necesaria la realización de informes anuales que apunten sobre las necesidades detectadas, al igual que el personal disponible para poder poner dichas medidas en marcha.

A continuación, se muestra información que presenta ciertas incoherencias:



Acció 2.7.2: Consegir una major representatividad y presencia femenina en el ámbito sindical de las trabajadoras aumentando la sensibilidad. Las agrupaciones sindicales ofrecen propuestas a las mujeres de los diversos departamentos e instalaciones municipales. ESTADO DE EJECUCIÓN: REALIZADA.

La acción anterior, ha sido indicada como realizada según la evaluación final del II Plan de Igualdad, sin embargo, en las entrevistas realizadas a agentes clave de la organización se ha manifestado la necesidad de mayor representación de mujeres en el ámbito sindical.

En materia de comunicación, a pesar de que cada año se impulsa la utilización del lenguaje no sexista facilitando en su plan de formación cursos específicos de uso de lenguaje inclusivo para la Administración el uso del lenguaje no sexista siguen siendo mínimo en la redacción de documentación.

En cuanto a las acciones realizadas, algunas de ellas se han implementado por exigencia de normativa estatal, como es el caso de:

Acció 2.6.1: Proponer la inclusión de cláusulas que favorezcan a las empresas que instauren en sus organizaciones una política responsable en temas de igualdad. Se realiza una comunicación al área de contratación para informar sobre el II Plan de Igualdad Municipal y contemplar la posibilidad de valorar las cláusulas que favorezcan una política responsable de igualdad.

A partir del año 2017 con la entrada en vigor de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de su artículo 71 se prohíbe contratar con aquellas empresas que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

En materia de conciliación, ninguna de las acciones tiene relación con la corresponsabilidad y, además de ello, no se ha iniciado ninguna de las medidas.



En referencia al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, a pesar de que se habían propuesto solamente dos acciones en esta área, no se han implementado ninguna de ellas.

A. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del III Plan de Igualdad se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la transversalidad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de atención de los Recursos Humanos, respetando la estructura por ejes propuesta por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*.

Asimismo, se ha aplicado la normativa de referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

La metodología cualitativa realiza un estudio en el ámbito de las motivaciones, percepciones, actitudes y comportamientos. Las técnicas de investigación cualitativa pretenden explorar la profundidad, se trata de una tipología de investigación que sigue un método exploratorio e inductivo que habitualmente no permite análisis estadístico, pues la información que se recaba se interpreta al ofrecer una descripción detallada y completa del objeto de estudio. La utilización de las entrevistas junto con la herramienta del análisis del discurso, nos permite observar de manera transversal las aportaciones de las personas entrevistadas, puesto que se trabaja con los discursos de las personas en un momento determinado de la entrevista y su contexto social.

Además, para el análisis de documentos gráficos (fotografías, vídeos...), se utiliza el análisis de contenido, que hace referencia a una herramienta cualitativa donde se



comproben distintas pautas sociales a través de las fotografías, carteles o demás aportaciones que realiza la organización.

La metodología cuantitativa permite una aproximación a la realidad social mediante datos objetivos y descripciones. Las técnicas de investigación cuantitativa son métodos de investigación sistemáticos y estadísticos que recogen información numérica y cuantificable. Se respaldan en modelos matemáticos que ofrecen resultados estadísticamente representativos con el objetivo de explicar lo aquello que se está observando.

Según la normativa del Anexo I del RD 901/2020 se requiere especificar la fecha de recogida de información. Por ello, en el momento de entrega y cumplimentación de las entrevistas cualitativas y los formularios cuantitativos, se especificará la fecha y los tramos de recogida. El día **30 de mayo de 2022** se recibió la última documentación de análisis para el Informe Diagnóstico.

A partir de esta integración metodológica cuantitativa y cualitativa, se ha dotado de contenido al Informe Diagnóstico a través de cuatro fases diferenciadas:

FASE I: Estudio cualitativo a la plantilla: entrevistas semiestructuradas y análisis del discurso.

Recepción listado ciego: semana del 18 de octubre de 2021.

Fecha de realización: 2 y 3 de noviembre de 9:00 a 14:00.

FASE II. Estudio cuantitativo y cualitativo a la plantilla: cuestionarios anónimos.

Fecha de difusión: 07 de marzo de 2022.

Fecha estimada de cierre. 14 de marzo de 2022.

Fecha de cierre real: 13 de abril de 2022.

FASE III. Estudio a la organización: recopilación de datos cualitativos y cuantitativos a través de la herramienta profesional aportada por Equality Momentum.

Envío: 06 de octubre de 2021.



Fecha límite: 20 de octubre de 2021.

Fecha de cierre real: 27 de mayo de 2022.

FASE IV. Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

Realizada durante el mes de junio.

FASE I: ESTUDIO CUALITATIVO A LA PLANTILLA

Entrevistas semiestructuradas



Durante la primera fase de elaboración del Informe Diagnóstico, se empleó la entrevista semiestructurada como metodología integrada dentro del análisis cualitativo, junto con el análisis de los discursos de dichas entrevistas.

Con ambas técnicas, la entrevista junto con el análisis de los discursos, se pretende que a través de la recogida de un conjunto de saberes privados, mostrar la construcción del contexto social de la conducta individual o del grupo de referencia de cada persona. Se trata de una narración conversacional, creada conjuntamente por quien entrevista y a quien se le realiza la técnica.

Las personas entrevistadas han sido elegidas a través de un listado ciego proporcionado por la propia organización, de esta manera se evita su identificación y se cumple con la confidencialidad necesaria. Además, se ha seleccionado a las personas entrevistadas tratando de plasmar la realidad de la organización desde diferentes primas, es por esta razón por la que se ha seleccionado a hombres y mujeres de tal manera que exista una participación paritaria, así como personas que formen partes de las diferentes áreas de la organización.

El objetivo de las entrevistas semiestructuradas ha sido el de **analizar la percepción** del personal en relación con los posibles sesgos de género existentes en las diferentes materias analizadas, como por ejemplo el proceso de selección y contratación,



promoción, comunicación, etc. Otros de los objetivos de las entrevistas se pueden sintetizar en:

- ◆ Descubrir las posiciones, necesidades, oportunidades y estrategias de la plantilla en relación con la igualdad en los recursos humanos de la organización.
- ◆ Conseguir completar la información sobre la situación laboral desde diferentes puntos de vista, ya que cada agente clave tiene sus propias funciones y experiencias dependiendo de su sexo, cargo, rango, área y bagaje.
- ◆ Analizar con perspectiva de género el clima y las relaciones existentes entre la propia plantilla de la Organización.

Con respecto a los perfiles sociológicos de las personas entrevistadas, **participaron un total de siete personas: cinco mujeres y tres hombres**. Las personas entrevistadas pertenecen a los departamentos de **Sección de Cultura, Psicología, Sección Patrimonio, Administración, Arquitectura, Policía y Bienestar Social (Igualdad y Derechos Sociales)**.

El tratamiento de la información permitió la garantía de la confidencialidad y el anonimato, que conjuntamente favorecen la creación de un clima de confianza adecuado para la recopilación de datos relevantes para la elaboración del Informe Diagnóstico.

Para la incorporación de los datos en las entrevistas se utilizó la transcripción libre, desagregando la información por sexo durante el análisis de las entrevistas y volcando únicamente las declaraciones, especificando el sexo de la persona interlocutora.

FASE II: ESTUDIO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO A LA PLANTILLA

Cuestionarios anónimos



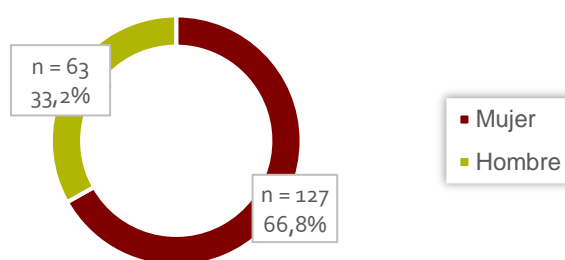
Durante la segunda fase se diseñó, difundió y analizó un cuestionario con el objetivo de poner en relación la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos organizacionales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La encuesta puede definirse como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende **explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características**.



El cuestionario difundido fue anónimo y confidencial y consultaron aspectos tales como el sexo, la categoría profesional, el área de trabajo y la antigüedad con el objetivo de **obtener conclusiones al interrelacionar dichas variables con las preguntas de investigación formuladas**.

La muestra recogida fue de 190 personas, siendo 127 (66,8%) mujeres y 63 (33,2%) hombres. Ha respondido un **10,28%** de las personas trabajadoras.

Distribución de la muestra por sexo



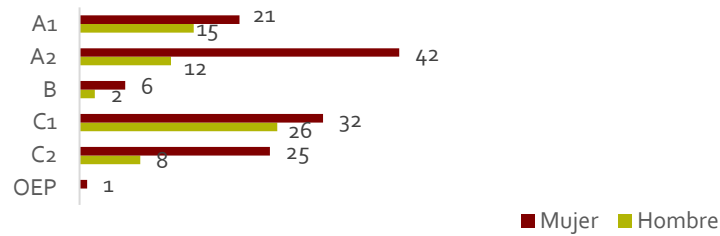
La tasa de participación por sexo evidencia un mayor interés por parte de las trabajadoras que por parte de los trabajadores, sin embargo, también hay que tener en cuenta que el departamento de administración es un área feminizada (78,05% de mujeres y 21,95% de hombres).



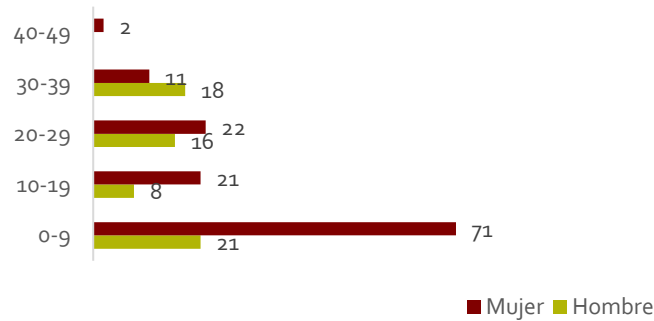
Aunque es cierto, que no hay que olvidar el Ayuntamiento cuenta con mayor número de hombres que de mujeres en la plantilla, de manera que, se pueden comenzar a trazar actuaciones como puede ser conseguir una mayor implicación por parte de los trabajadores en actuaciones dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Se adjuntan además las cifras de participación por categoría profesional, por antigüedad y por edad.²

Distribución de la muestra por categoría profesional



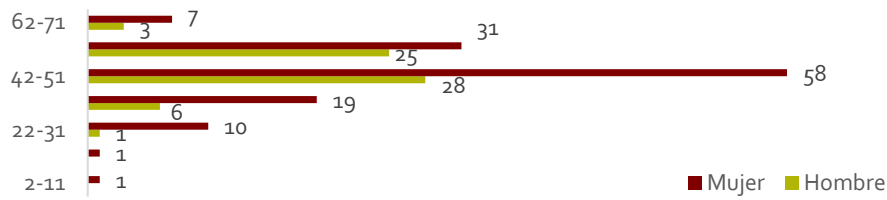
Distribución de la muestra por antigüedad



² Se ha detectado que una persona de la muestra indica tener dos años de edad, suponemos que ha sido un error, el resto de los datos asociados son coherentes.



Distribución de la muestra por edad



FASE III: RECOPIACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Herramienta profesional

La tercera fase de realización del Informe Diagnóstico consistió, en primer lugar, en la entrega a la Organización de once formularios cualitativos, siguiendo las exigencias del RD 901/2020, de 13 de octubre, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, que buscan recopilar datos objetivos por parte de la organización, a fin de conseguir no únicamente la información referida a las políticas implementadas, sino también realizar una evaluación a aquellas acciones o canales utilizados por la organización, como es el área de comunicación, o los protocolos aprobados. De la misma forma, se incluye en esta fase el análisis de documentación proporcionada por la organización, como son la publicación de vacantes de empleo, ofertas públicas, formularios de inscripción y otros documentos relevantes para la confección del Informe Diagnóstico.



En segundo lugar, se analizaron las diferentes variables que afectan a la plantilla del Ayuntamiento como son por ejemplo el nivel formativo, la edad, la antigüedad, la jerarquía, las retribuciones brutas anuales, los complementos específicos, etcétera, desagregado por sexo.

Durante este proceso, se han combinado los diferentes datos de la plantilla, con el objetivo de detectar barreras o deficiencias que puedan resultar un elemento que perjudique la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.



La información fue facilitada por el personal especializado en las materias y ámbitos consultados (Proceso de Selección, Promoción Profesional, Formación, etc.).

Al respecto, hay que añadir que siempre que sea posible debido al tamaño de la organización y se tenga en cuenta la confidencialidad de las personas entrevistadas, se procederá a señalar las categorías profesionales y la edad de las personas entrevistadas.

Los datos cuantitativos los proporcionó el área de Recursos Humanos y las variables que aparecerán cruzadas a lo largo del Informe Diagnóstico son aquellas que ha de incorporar el Diagnóstico de acuerdo con el Real Decreto 901/2020.

Respecto a la información que muestran las gráficas, en una considerable parte de ellas, hay variables que se indican como SIN DATOS, o con un guion, esto se deba a los incompletos datos aportados por la organización.

Información acerca de la recogida de información cuantitativa del Ayuntamiento, *Herramienta cuantitativa*:

Dado que ha resultado de complejidad el cumplimentar la Herramienta enviada al Ayuntamiento, se ha decidido recibir la información de los ficheros Excel sin unificar. A través de un contrato de confidencialidad firmado a fecha 9 de febrero de 2022.

Finalmente y por acuerdo con la entidad, se recibe la Herramienta cumplimentada pero si alcanzar la totalidad de la información.



B. RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO

1. Cuestiones Generales

En este eje se situará el punto de partida del Ayuntamiento de Elche en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se abordarán las condiciones generales de la organización, así como su información básica, su sector de actividad, su estructura organizativa, sus datos de localización y las peculiaridades de sus diferentes centros de trabajo.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional** y se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en **la encuesta**.

Herramienta cualitativa

Desde el área de RRHH del Ayuntamiento, se ha comunicado que, se han llevado a cabo acciones a favor de la igualdad, estas aparecen recopiladas en el Plan de formación. Además de ello, el Ayuntamiento de Elche cuenta con dos Planes de Igualdad previos junto a sus respectivas evaluaciones.

Tal y como se ha detallado en el eje de *«Evolución de las políticas públicas de igualdad»*, el Ayuntamiento de Elche con un II Plan de Igualdad para su plantilla y una posterior evaluación, en la que se determinó que el volumen de acciones ejecutadas durante su vigencia fue mínimo.



Entrevistas semiestructuradas

En cuanto a la valoración de la organización en materia de Igualdad de Oportunidades, se observa una opinión positiva a favor del Ayuntamiento. Sin embargo, es importante destacar que un 30% de las personas entrevistadas no se encuentran tan conformes y han informado acerca de que: la Policía Local de Elche no es una entidad con una presencia equilibrada de mujeres y de hombres en puestos de alta responsabilidad y que a nivel sindical se debería de tener mayor representación de las mujeres, puesto que estos se encuentran masculinizados.

Estudio cuantitativo

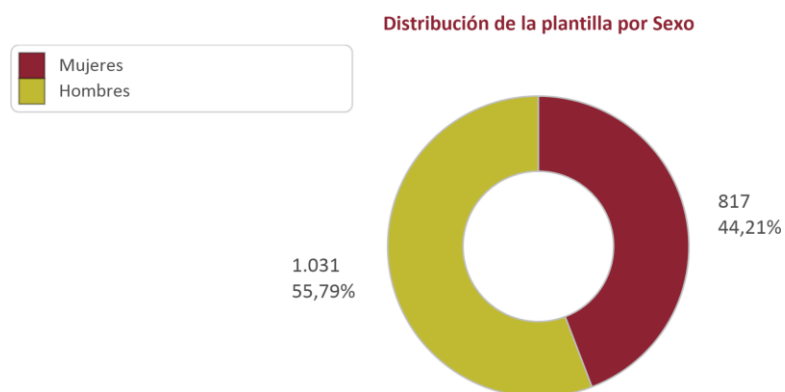
En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante **la herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla del Ayuntamiento.

Herramienta cuantitativa

El Ayuntamiento de Elche se compone en el momento de elaboración del Informe Diagnóstico de una plantilla de 1.848 personas, siendo 1031 hombres (55,79%) y 817 mujeres (44,21%), observándose así una presencia equilibrada por sexo en el momento de realización del Informe.

No se cuenta con un registro por nacionalidad de las personas de la plantilla.

No hay personal con contrato de puesta a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

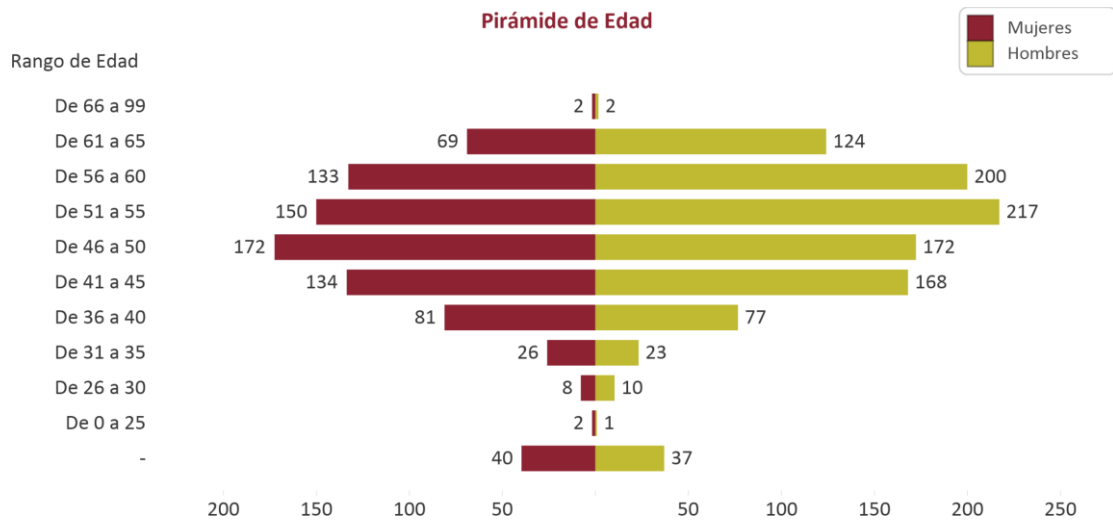


La pirámide de antigüedad, al igual que la de edad, denota una concentración de personal con más de 22 años de vinculación con el Ayuntamiento.

En la franja de más de 16 años de vinculación, hay una notoria diferencia en la incorporación de hombres a la de mujeres, siendo la de estos mucho más alta que la representación femenina. Desde las incorporaciones que se produjeron hace diez años la presencia entre mujeres y hombres ha estado más equilibrada.

La franja de edad en la que se visibiliza mayor diferencia entre la presencia de trabajadoras (35,75%) y trabajadores (64,25%) es de 61 a 65 años.

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
De 0 a 25	2	1	3	0,16%	66,67%	33,33%
De 26 a 30	8	10	18	0,97%	44,44%	55,56%
De 31 a 35	26	23	49	2,65%	53,06%	46,94%
De 36 a 40	81	77	158	8,55%	51,27%	48,73%
De 41 a 45	134	168	302	16,34%	44,37%	55,63%
De 46 a 50	172	172	344	18,61%	50,00%	50,00%
De 51 a 55	150	217	367	19,86%	40,87%	59,13%
De 56 a 60	133	200	333	18,02%	39,94%	60,06%
De 61 a 65	69	124	193	10,44%	35,75%	64,25%
De 66 a 99	2	2	4	0,22%	50,00%	50,00%
-	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%



Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
De 0 a 3	121	88	209	11,31%	57,89%	42,11%
De 4 a 6	85	50	135	7,31%	62,96%	37,04%
De 7 a 9	42	28	70	3,79%	60,00%	40,00%
De 10 a 12	42	41	83	4,49%	50,60%	49,40%
De 13 a 15	53	68	121	6,55%	43,80%	56,20%
De 16 a 18	80	122	202	10,93%	39,60%	60,40%
De 19 a 21	67	101	168	9,09%	39,88%	60,12%
De 22 a 99	285	488	773	41,83%	36,87%	63,13%
-	42	45	87	4,71%	48,28%	51,72%

A continuación, en la tabla siguiente se indican los códigos de contratos vigentes en el Ayuntamiento de Elche:

Clave	Características del contrato
100	Indefinido – Tiempo completo
401	Duración determinada – Tiempo completo – Obra o servicio
402	Duración determinada – Tiempo completo – Eventual circuns. de la producción
410	Duración determinada – Tiempo completo - Interinidad
501	Duración determinada – Tiempo parcial – Obra o servicio
502	Duración determinada – Tiempo parcial – Eventual circuns. de la producción
510	Duración determinada – Tiempo parcial - Interinidad



Las tipologías de vinculación mayoritarias en el Ayuntamiento son de naturaleza funcional (53,95% de la plantilla). De manera que, la relación más estable y segura es la tipología más frecuente tanto para las mujeres (n=327) como para los hombres (n=671). Sin embargo, a pesar de que más de la mitad de la plantilla tenga una relación indefinida con la organización, es necesario destacar que este porcentaje no es lo suficientemente alto como para asegurar la estabilidad del Ayuntamiento. Esto quiere decir, se considera una debilidad que un 46,05% del Ayuntamiento de Elche se encuentre en disposición de relación contractual de duración determinada.

Respecto al personal que tiene jornada a tiempo parcial, es mínimo el porcentaje representado en la plantilla: seis mujeres y cuatro hombres (501,502,510). Ya que no es frecuente que una administración pública de las dimensiones del Ayuntamiento de Elche cuente con un porcentaje tan reducido de personal a jornada parcial, se recomienda una revisión de los datos registrando cada situación individualizada. Es necesario examinar cuáles son las condiciones laborales de las personas que figuran como SIN DATOS.

Tras la aprobación del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ha supuesto la modificación del RD Ley 2/2015, de 23 de octubre. Con dicha reforma laboral, se entiende que el Ayuntamiento de Elche aplicará el cambio de Obra y Servicio por duración determinada debido a circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora o bien la formalización de contratación indefinida.

Se detecta una notable situación de los trabajadores de la organización frente a la de las trabajadoras. Es cierto que la plantilla está formada por un 55,79% de varones y un 44,21% de mujeres, se tiende a la masculinización, sin embargo la diferencia entre la relación laboral indefinida entre ambos sexos está lejos de ser equilibrada e igualitaria. Los datos indican que hay un 32,70% de mujeres indefinidas y un 67,30% de hombres indefinidos, es decir, más del doble.

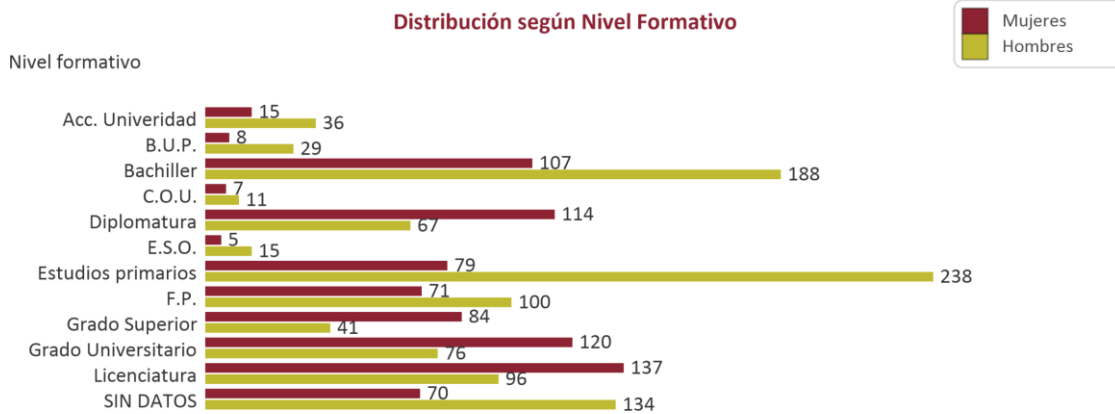


Tipo de temporalidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
100	326	671	997	53,95%	32,70%	67,30%
401	87	39	126	6,82%	69,05%	30,95%
402	54	27	81	4,38%	66,67%	33,33%
410	304	253	557	30,14%	54,58%	45,42%
501	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
502	3	1	4	0,22%	75,00%	25,00%
510	3	2	5	0,27%	60,00%	40,00%
SIN DATOS	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%

Examinando el nivel formativo que da acceso a cada puesto del Ayuntamiento, las mujeres representan los datos con el nivel más alto: Licenciatura y Grado Universitario. Mientras que hay 137 mujeres con estudios de Licenciatura y 120 con Grado Universitario, son 96 hombres lo que cuenta con Licenciatura y 76 con grado Universitario.

De manera que, a pesar de que las mujeres representan un menor porcentaje de la plantilla, tienen una mayor formación y una peor situación laboral que los hombres en el Ayuntamiento de Elche.

Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Acc. Universidad	15	36	51	2,76%	29,41%	70,59%
B.U.P.	8	29	37	2,00%	21,62%	78,38%
Bachiller	107	188	295	15,96%	36,27%	63,73%
C.O.U.	7	11	18	,97%	38,89%	61,11%
Diplomatura	114	67	181	9,79%	62,98%	37,02%
E.S.O.	5	15	20	1,08%	25,00%	75,00%
Estudios primarios	79	238	317	17,15%	24,92%	75,08%
F.P.	71	100	171	9,25%	41,52%	58,48%
Grado Superior	84	41	125	6,76%	67,20%	32,80%
Grado Universitario	120	76	196	10,61%	61,22%	38,78%
Licenciatura	137	96	233	12,61%	58,80%	41,20%
SIN DATOS	70	134	204	11,04%	34,31%	65,69%

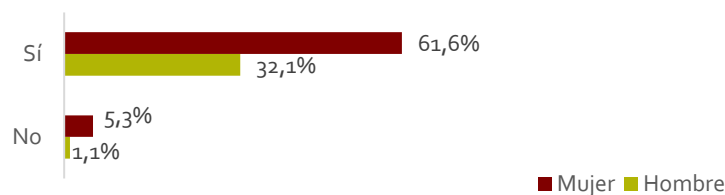


En el eje de *Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina* se aportan los datos a las áreas y departamentos del Ayuntamiento, puestos de trabajo, grupos profesionales, categorías, niveles jerárquicos, etc., todo ello analizado desde una perspectiva de género.

Encuestas a la plantilla

La plantilla del Ayuntamiento de Elche considera en su mayoría que desde la entidad se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

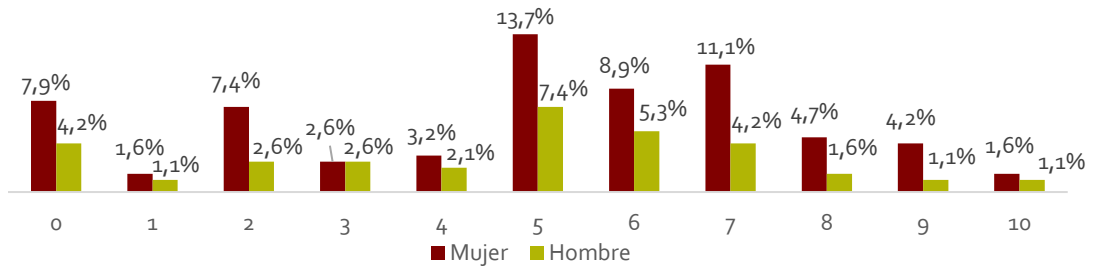
¿Consideras que la organización garantiza la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres de su plantilla?



La siguiente gráfica muestra como el grosso de las respuestas se sitúan entre el 0 y el 5, lo cual significa que hay un desconocimiento generalizado acerca del Plan de Igualdad anterior. Como recomendación será muy importante insistir en su difusión.

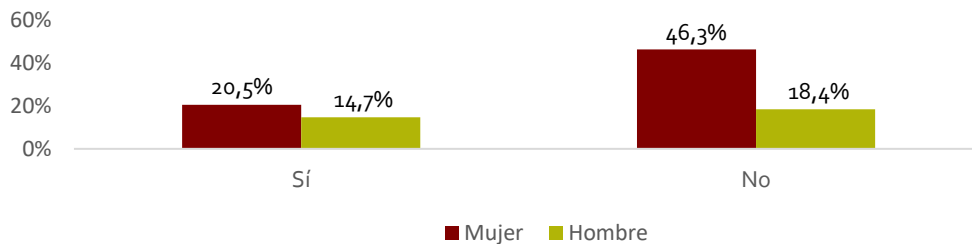


¿Cuál es tu grado de conocimiento sobre el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento?



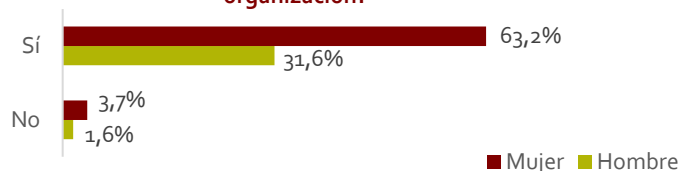
El porcentaje de las trabajadoras (46,3%) y de los trabajadores (18,4%) que no tenían información, o al menos, que no habían sido informado de la elaboración del III Plan de Igualdad es considerablemente más alto que el que sí.

¿El Ayuntamiento te ha informado del proceso de desarrollo del III Plan de Igualdad?

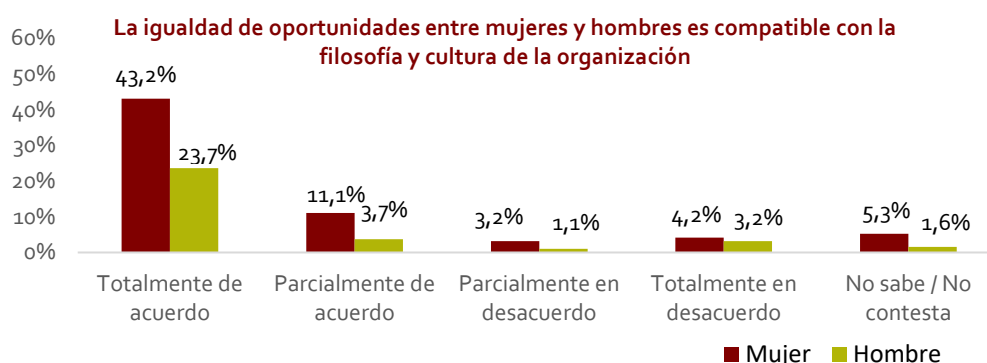
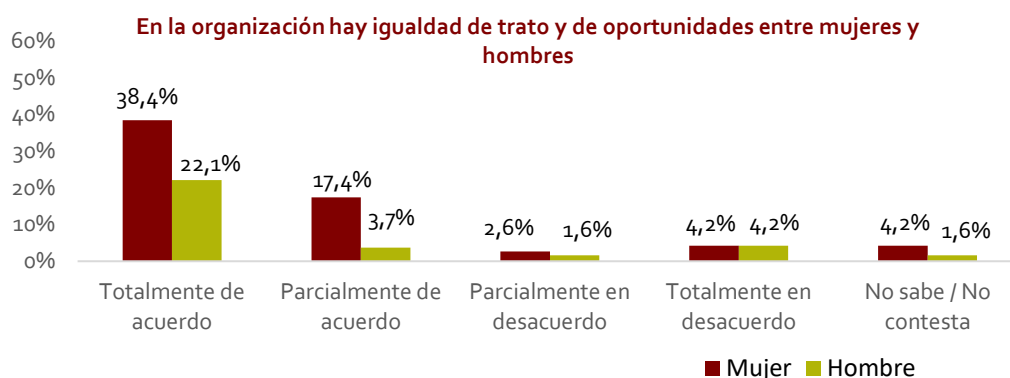


El 94,8% del total de las personas que han respondido los cuestionarios, están de acuerdo con la puesta en marcha del III Plan de Igualdad, sin embargo, existen algunas opiniones contrarias, concretamente de un 5,3%.

¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha del III Plan de Igualdad en la organización?



Finalmente, se han lanzado dos afirmaciones para poder valorar el grado de acuerdo o desacuerdo de las respuestas del personal.



Ante ambas cuestiones, las respuestas han seguido líneas muy similares, en su gran mayoría, tanto hombres como mujeres consideran que se establece una igualdad de oportunidades independientemente del sexo. De la misma manera que, se considera, la igualdad de oportunidades compatible con los principios del Ayuntamiento. Aun así es importante destacar, que más de un 10% ante ambas oraciones se encuentran en la franja del desacuerdo. Por lo que, a través del análisis diagnóstico se dará respuesta a las posturas en contra.



2. Proceso de selección y contratación

En este eje se analizarán con perspectiva de género los sesgos existentes en los procesos de selección y contratación efectuados en el Ayuntamiento de Elche.

Se trata de analizar los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan, perfil contratante y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y si se pueda dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno al proceso de selección.

Herramienta cualitativa

El personal de RRHH responsable ha informado que, los sistemas para la selección de personal y contratación son objetivos y garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El proceso de reclutamiento se produce a través de las convocatorias de empleo público. Los sistemas de selección vigentes en el Ayuntamiento son:

- Concurso – oposición.
- Entrevistas a personas candidatas provenientes del LABORA (ocasionalmente).

En los procesos selectivos o de contratación, el Ayuntamiento realiza el comunicado a través de la publicación en:

- ◆ BOP.
- ◆ DOGV.
- ◆ BOE



Los procedimientos establecidos mediante los que desde el Ayuntamiento se selecciona nuevo personal son a través de pruebas selectivas, concursos de méritos y entrevistas al personal (esporádicamente). La necesidad de personal estructural es el factor principal para abrir un proceso de selección y contratación.

Con objetivo de incorporar en plantilla a personas con dificultades en inserción laboral se ha participado en los siguientes programas:

- ◆ Programas de empleo.
- ◆ EMCORP.
- ◆ EMPUJU.
- ◆ EMCUJU.
- ◆ Talleres de empleo.

El personal responsable de RRHH no considera que se emplee lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección. En la publicación consultada a fecha 13/04/2022, se puede detectar que la dirigida a candidaturas de Trabajo Social sí hace uso de lenguaje inclusivo, sin embargo, en la N.º 75/2022 se utiliza el concepto "Jefe" en lugar de "Jefatura".



~~Se invita a las personas interesadas en el puesto de Jefe de partida de cuarto frío para eventos que se encuentran en búsqueda activa de empleo.~~

Si te interesa y cumples el perfil, envía un correo a agenciadecolocacion@elche.es especificando en el asunto el número de referencia de la oferta. En el cuerpo del correo indica tu nombre y apellidos completos, DNI y adjunta tu currículum.

+ N° Oferta 75/2022 Jefe de partida de cuarto frío para eventos

+ N° Oferta 96/2022 Trabajador/Trabajadora Social

El personal que compone el departamento de nueva incorporación y el personal de selección y contratación es el que interviene en los procesos de selección, gestión o



retención de talento. Todo el proceso se rige por las bases de las convocatorias, teniendo como criterio de retención de talento la productividad.

El tribunal de selección es el que se encarga de cada uno de los procesos selectivos. Se ha informado de que se procura mantener un equipo formado por mujeres y hombres.

En los procesos de selección de personal se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras. Se prevé que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado, sin embargo, la formación en igualdad del personal es insuficiente.

No se detecta barrera alguna para la incorporación de mujeres en ciertos sectores del Ayuntamiento. Sin embargo, se ha informado al respecto de que dependiendo de la plaza a cubrir las personas aspirantes mayoritariamente son de un sexo o de otro. Por ejemplo, para plazas de carácter administrativo o técnico la mayoría son mujeres; para plazas de oficios suele haber una mayoría masculina.

Se ha informado que, en los procesos de selección, es de influencia positiva contar con experiencia, la antigüedad en la organización (10 o más años) y el esfuerzo formativo realizado. Por otro lado, es de influencia negativa haber sido sancionado/a disciplinariamente en el seno de alguna organización.

En términos generales se ha comunicado que, la selección de mujeres y hombres está equilibrada.

En cuanto a los últimos procesos de selección de cargos de responsabilidad se han indicado las siguientes candidaturas:

- Jefatura de Gestión – 2 mujeres.
- Jefatura de Sección- 2 mujeres.

6

En materia de contratación pública, uno de los aspectos que se valoran es la posesión de un Plan de Igualdad.

No se considera que se haga uso de un lenguaje inclusivo y no sexista desde el Ayuntamiento hacia otras organizaciones.



Entrevistas semiestructuradas

Según la opinión recogida de las entrevistas, a la pregunta de si se considera la garantía de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección del Ayuntamiento, la valoración es positiva, inclinándose más de un 70% en ello. Sin embargo, desde la opinión que se posiciona en contra se recoge que no se cuenta con perspectiva de género y que sería necesario que cada acción positiva realizada se acompañase de un Informe de Impacto de Género.

En cuanto a la transparencia del Ayuntamiento durante el proceso de selección en la actualidad, el 100% coincide en que el proceso es transparente, puesto que los ejercicios son anónimos y se identifican de forma codificada.

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante **la herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

a) Incorporaciones

No se ha aportado información acerca de ninguna incorporación en los últimos cuatro años en el Ayuntamiento de Elche. De manera que, no se puede realizar un análisis en profundidad con las variables sexo, puesto de trabajo, categoría, grupo profesional, tipo de vinculación o antigüedad.



b) Ceses

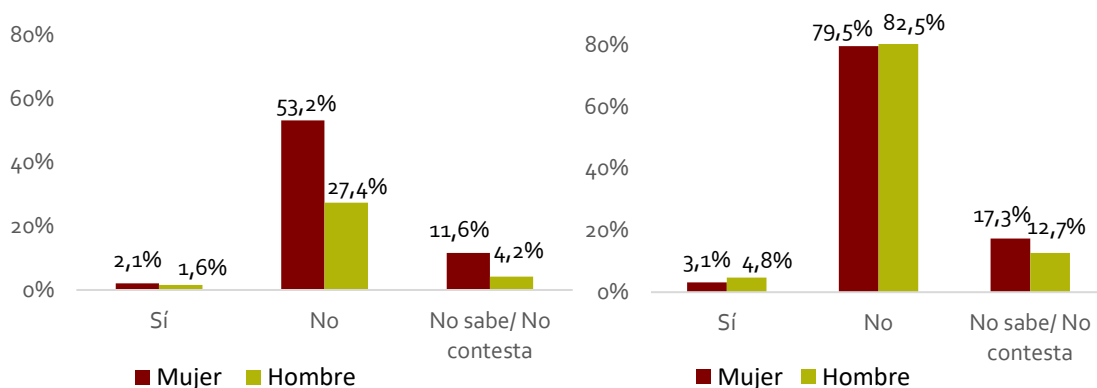
La organización no ha facilitado información acerca de ceses y excedencias que se hayan producido en el Ayuntamiento de Elche en los últimos cuatro años. De manera que no puede realizarse un análisis acerca de las desvinculaciones con las variables sexo, edad, área, categoría, grupo profesional, nivel de responsabilidad, y responsabilidades familiares.

Encuestas a la Plantilla

No existen diferencias significativas entre la visión de las mujeres y los hombres con respecto a los procesos de selección. Hay un porcentaje muy similar del total, en el que hombres (27,4%) y mujeres (53,2%) consideran que no existen sesgos de género.

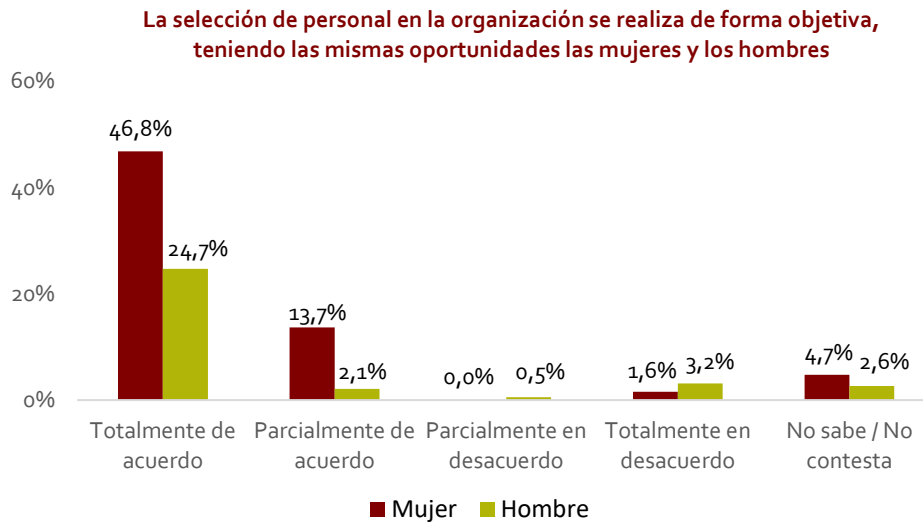
En la gráfica de la derecha se muestra el porcentaje total por sexo, y como se puede apreciar, en su mayoría, tanto mujeres (79,5%) como hombres (82,5%) no consideran que se produzca este sesgo. Sin embargo, es interesante destacar que hay casi un 15% del total de las respuestas que no se posiciona al respecto.

¿Crees que existen sesgos de género en el proceso de selección y contratación?

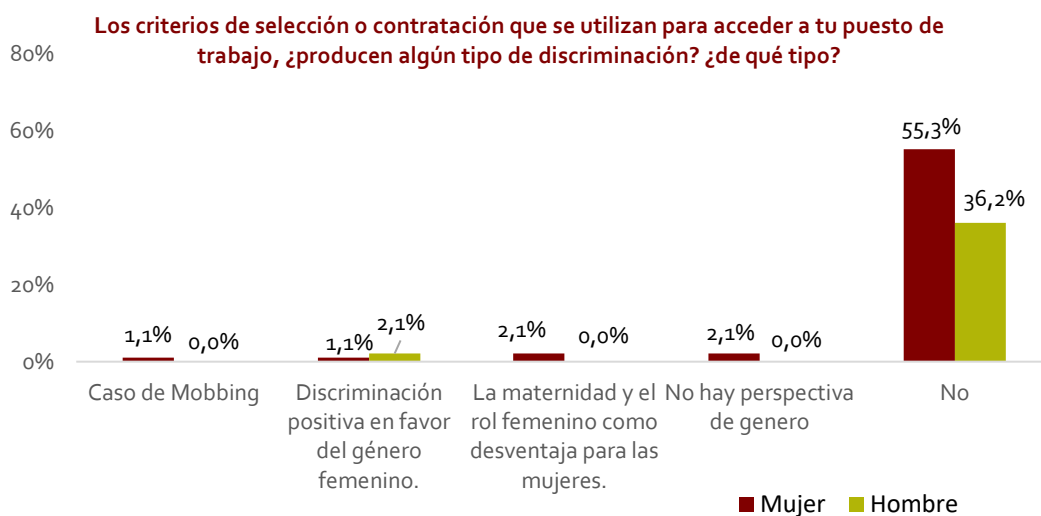




En la misma línea de la gráfica anterior, hay un posicionamiento generalizado que reconoce los procesos de selección del Ayuntamiento de Elche como objetivos y en los que se da las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres. La franja del desacuerdo es considerablemente baja: no alcanza el 2% en las trabajadoras y el 4% en los trabajadores.



En la siguiente gráfica, se ha dejado la opción de poder escribir qué tipo de discriminación considera el personal que se produce. A pesar de que el grosso de las respuestas, tanto de mujeres (55,3%) como de hombres (36,2%) no representan discriminación, hay un 2,1% (n=2) de trabajadoras que apuntan a una falta de perspectiva de género y otro 2,1% (n=2) a la maternidad y el rol femenino como desventaja para las mujeres.



3. Promoción profesional

Este eje aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Se detallan los criterios y canales de información para los procesos de promoción, métodos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los méritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos. Será necesario para observar si los requisitos de acceso o la descripción del puesto incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores tales como la movilidad geográfica, dedicación exclusiva o las necesidades de conciliación.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la promoción profesional.



Herramienta cualitativa

Para acceder a la promoción en el Ayuntamiento de Elche, la información es de acceso público.

Se ha informado de que, no se cuenta con un plan de carrera definido, ni se dispone de sistemas de evaluación del personal de acuerdo a la promoción interna, ni se han ofertado promociones en los últimos 4 años, ni se cuenta con un registro actualizado clasificando la información por sexo.

Las promociones internas se realizan mediante concursos, no obstante, en el período transitorio hasta su convocatoria se realizan mediante adscripciones provisionales o comisiones de servicios fundamentadas en informes de las personas que ostentan la jefatura superior.

Es el tribunal el que toma la decisión final sobre la promoción del personal. Las modalidades de promoción son por prueba objetiva y por antigüedad.

No se prevé que en los procesos de promoción se tenga preferencia por las trabajadoras en áreas masculinizadas, ni se promuevan candidaturas femeninas en estas situaciones para fomentar la representación equilibrada.

En el caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo el Ayuntamiento no fomenta que se presenten perfiles del subrepresentado. Se ha informado acerca de que el personal del Tribunal tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación, se adjuntan capturas de promoción interna del Ayuntamiento localizadas en su página web:



Técnico/a de administración general (promoción interna)

<i>Número de plazas</i>	1
<i>Clasificación</i>	A2
<i>Acceso</i>	PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL

[Descargar bases >](#)

[PUBLICACIÓN **B.O.P.A.** EDICTO CONVOCATORIA Y BASES ESPECÍFICAS >](#)

[PUBLICACIÓN **D.O.G.V.** EDICTO CONVOCATORIA Y BASES >](#)

BASES DE LA CONVOCATORIA

[BASES RESULTANTES TRAS MODIFICACIÓN POR ACUERDO JGL DE
21-01-2022>](#)

[PUBLICACIÓN B.O.P.A. EDICTO MODIFICACIÓN CONVOCATORIA Y BASES >](#)

Inspector policía local - promoción interna

<i>Número de plazas</i>	2
<i>Clasificación</i>	A2
<i>Acceso</i>	PROMOCIÓN INTERNA

[Descargar bases >](#)

BASES DE LA CONVOCATORIA

[EDICTO MODIFICACIÓN BASES >](#)

[EDICTO MODIFICACIÓN BASES JGL 21/05/2021 >](#)

[Descargar instancia >](#)

La primera de las ofertas de publicación interna publicada el 11 /02 / 2022, aunque se valora un esfuerzo por no hacer uso del masculino genérico, se recomienda evitar la barra inclinada e integrar conceptos genéricos, abstractos o perífrasis, como personal técnico.

En el caso de la segunda oferta de promoción, se hace un uso claro del masculino genérico, invisibilizando a las trabajadoras y dirigiendo la oferta de Inspección al público masculino.



Entrevistas semiestructuradas

La valoración que se ha recogido a través de las entrevistas en cuanto a la promoción profesional, se enmarca dentro del ámbito administrativo público, por lo que el marco general de las respuestas hace mención al cumplimiento de la ley.

Sin embargo, una de las personas entrevistadas comunica que, los procesos de promoción no son del todo claros, en concreto, la designación de puestos de jefaturas se basan muy poco en el mérito y se abusa de la libre designación.

Se hace referencia a los logros conseguidos históricamente a través de las medidas políticas que ayudan a paliar los casos de infrarrepresentación femenina en los escenarios públicos. Una de las mujeres entrevistadas comenta que *"En los últimos años el cambio de decisiones políticas es necesaria para entender la realidad para entender que teníamos un problema y que necesitábamos estas medidas."*

Cuando se pregunta por el uso de medidas de conciliación familiar, y si hacer uso de ellas puede tener consecuencias a la hora de promocionarse profesionalmente, casi un 60%, (n=4) dos mujeres y dos hombres, de las personas entrevistadas, piensan que no tiene impacto el hacer uso de dichas medidas.

Pero, por el contrario, al analizar más en profundidad las respuestas de las mujeres que han contestado a la pregunta, se señala que dos de ellas hacen referencia al trabajo de cuidados que tienen que realizar en su día a día cuando salen del trabajo y que no tienen el mismo tiempo que sus compañeros dedican al estudio para promocionarse internamente.

Del mismo modo, al hablar sobre los puestos de responsabilidad, se pregunta si las mujeres y los hombres pueden acceder en igualdad de condiciones a los mismos puestos de trabajo. Más de un 60% de las personas entrevistadas, se muestran rotundas a afirmar que sí existe una igualdad en la estructura del Ayuntamiento, llegando incluso a afirmar que se encuentra feminizada su área de trabajo.

Las personas que lo cuestionan (n=2), argumentan que la distribución desigual de las profesiones se debe al sistema sexo-género como cuestión histórica, como es el caso



en el Ayuntamiento del puesto de Agente Policial. Otra causa señalada, es que se debe a las decisiones políticas que se han ido tomando a lo largo de las legislaturas.

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

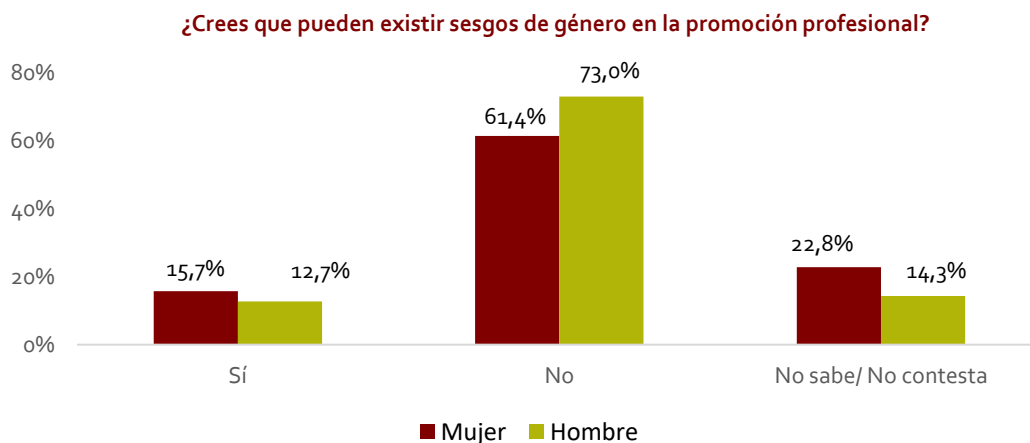
Herramienta cuantitativa

No se han aportado datos sobre promoción.

Encuestas a la Plantilla

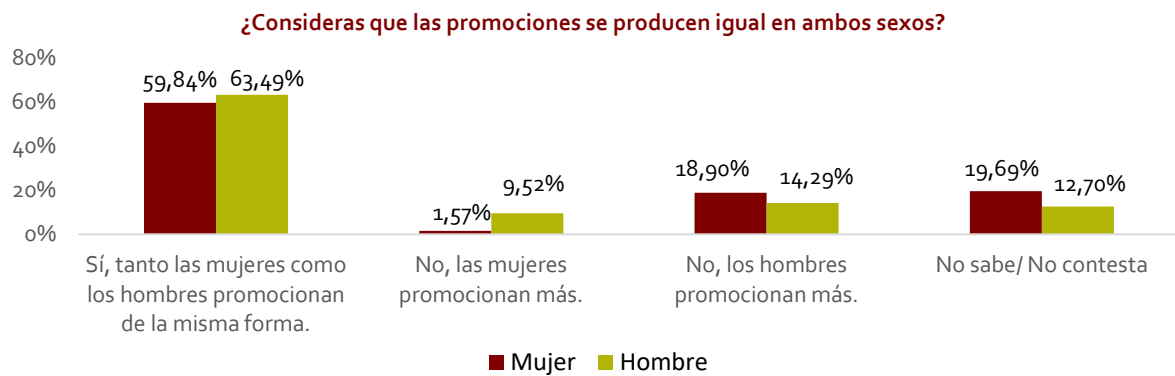
La mayoría de las mujeres (61,4%) y de hombres (73%) encuestados considera que no existen sesgos de género en la promoción profesional.

Sin embargo, el total de las mujeres (15,7%) que sí consideran que se produce, es más alto que el total de los hombres (12,7%).

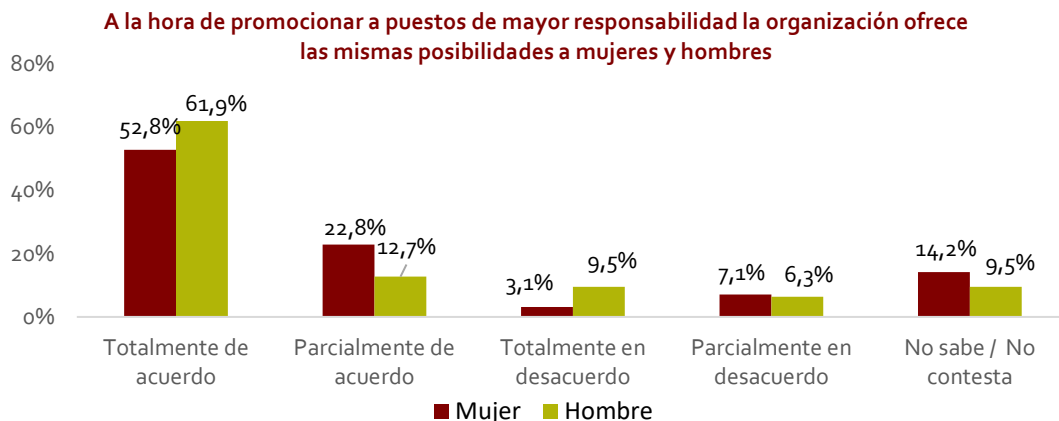




Más de la mitad de los hombres y de las mujeres consideran que se promociona por igual independientemente del sexo. Sin embargo, aunque es menor el porcentaje, hay un mayor posicionamiento por parte de las trabajadoras (18,90%) que de los trabajadores (14,29%) acerca de que los hombres promocionan más. Este mismo fenómeno ocurre a la inversa pero en menor medida: 1,57% en contraposición de un 9,52% de los hombres.



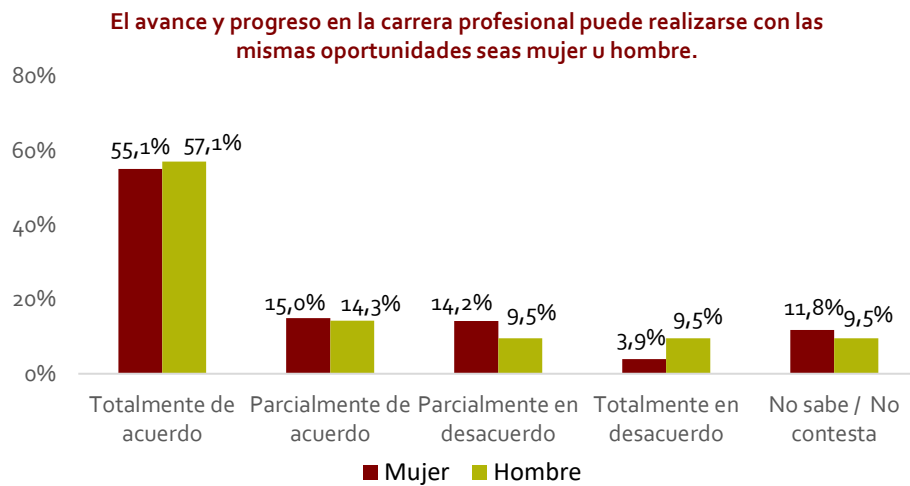
En la siguiente gráfica, se representa la misma línea de pensamiento: la franja de opiniones a favor acerca de la promoción a puestos de responsabilidad es más alta tanto en mujeres como en hombres. Las opiniones en contra no alcanzan en ninguno de los dos sexos el 15%.





En la última de las gráficas, se mantiene el posicionamiento por parte tanto de las trabajadoras como de los trabajadores por encima del 65% en el que se considera que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas hombre o mujer.

En todas las gráficas se representa entre un 11,8% hasta un 22,8% de mujeres y de un 9,5% hasta un 14,3% de hombres que se mantiene en "No sabe / No contesta". Es relevante la distancia porcentual que se da entre las trabajadoras y los trabajadores, es decir, ellas dudan o tienen un mayor desconocimiento que ellos.





4. Formación

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal de la plantilla que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Sera necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la formación.

Herramienta cualitativa

El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Formación propio (2021) y disfruta de convenios especiales con otras entidades para que el personal pueda realizar las acciones formativas. Además de ello, se encuentra adherido al Plan de Formación de la Diputación de Alicante.

Según la información proporcionada desde el área de Recursos Humanos, la formación se planifica desde perspectiva de género. También se ha informado de que no se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas y tampoco se exige el uso de lenguaje inclusivo en las formaciones impartidas.



Se ha establecido que la formación sea impartida dentro de la jornada laboral y que se tenga en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

Las formaciones se realizan casi siempre fuera del lugar de trabajo, en gran medida de forma telepresencial y fuera de la jornada laboral, aunque en a veces se imparten durante la jornada.

Además, se ha comunicado que:

- Se otorgan permisos para la concurrencia a exámenes.
- Se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones.
- Hay constancia de las necesidades formativas en los últimos cuatro años.
- Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- No se procura que asistan mujeres y hombres en proporción equilibrada el a las formaciones sobre habilidades directivas.

No se dispone del N.º de mujeres y hombres que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másteres, postgrados, etc.).

Según el Plan Formativo 2021, han sido 618 mujeres y 480 hombres los que han participado en planes de desarrollo profesional, y 126 mujeres y 79 hombres los que reciben formación en competencias claves como informática, gestión de tiempo, liderazgo...

Desde la organización se ha facilitado un modelo de formulario para la asistencia a cursos formativos, y, a continuación, se analizará el lenguaje empleado:



Propuesta de asistencia a curso de formación. (Cumplimentar por la Sección de Formación)

El Jefe de Sección de Selección y Formación, vista la solicitud, suscribe:

- Que el curso mantiene relación con las funciones del puesto que desempeña el interesado, y no está incluido en el PFM.
- Que el interesado NO ha agotado las horas de formación previstas en la normativa.
- Que no procede lo solicitado por:

Elx,

Firma

Se recomienda adaptar la redacción de los formularios facilitados al personal del Ayuntamiento, a un lenguaje que no sea discriminatorio para las trabajadoras. En el caso del fragmento adjuntado, se sugiere referirse a la solicitante como "persona interesada" y no como "interesado".

El personal responsable ha indicado que hay constancia de las necesidades formativas en la plantilla. Como a través del diagnóstico no se ha detectado información sobre ello, no se respalda esa seguridad y se recomienda registrar dicha información.

Entrevistas semiestructuradas

La opinión acerca del Plan Formativo, se encuentra muy polarizada, solo una de las personas entrevistadas ha valorado como muy bueno el Plan Formativo. El resto, tanto mujeres como hombres han indicado que, sería necesario ofrecer una mayor variedad de cursos, que se adapten /estén vinculados a todos los departamentos y que a nivel específicos sean más técnicos.

La valoración general en cuanto a la modalidad (presencial, on-line o semipresencial) y los horarios de las formaciones, ha sido negativa en cuanto a los horarios y la modalidad on-line. Más de un 60% de las personas entrevistadas, hace referencia a que los horarios que se implantan de manera on-line se trasladan a sus horarios privados, hecho que repercute en que salgan más tarde y que no lleguen a tener una verdadera conciliación personal, familiar y laboral.

En cuanto a la asistencia y opinión de alguna formación sobre Igualdad, Violencia de Género o Acoso Sexual, dos de los hombres entrevistados no han asistido a este año a ninguna formación sobre ese tema. En referencia a las mujeres, sí que han recibido formación en igualdad, en materia laboral y Violencia de Género.



Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

No se han aportado datos acerca de las personas que han asistido a cursos formativos en los últimos cuatro años.

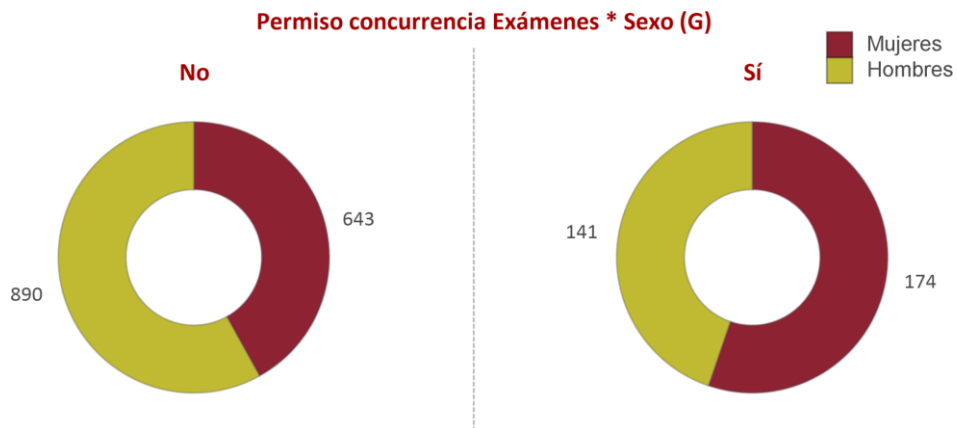
La única información con la que se cuenta ha sido recopilada por la consultora externa a raíz de las ausencias justificadas por asistencia a cursos formativos.

Se conoce que, en los últimos cuatro años, un total de 50 trabajadoras y 58 trabajadores han recibido formación.

Formación recibida (últimos 4 años)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Sí	50	58	108	5,84%	46,30%	53,70%
SIN DATOS	767	973	1740	94,16%	44,08%	55,92%

Un total de 174 mujeres y 141 hombres, es decir, un 17,05% de la plantilla han disfrutado de permisos de concurrencia a exámenes. A pesar de que es una organización en la que hay un mayor número de trabajadores que de trabajadoras, es superior la concurrencia a exámenes de ellas (55,24%) que de ellos (44,76%).

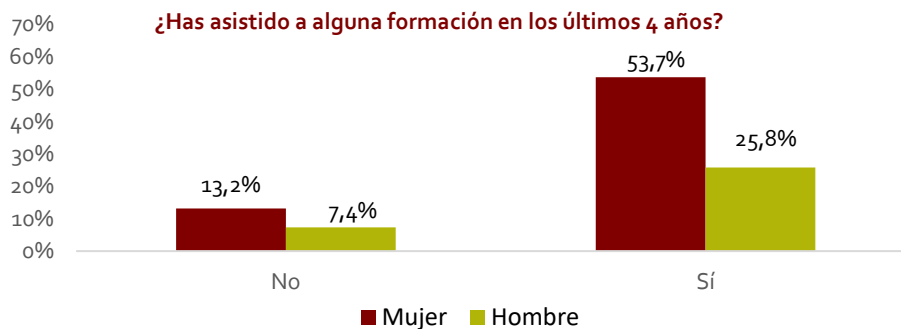
Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Sí	174	141	315	17,05%	55,24%	44,76%
No	643	890	1533	82,95%	41,94%	58,06%



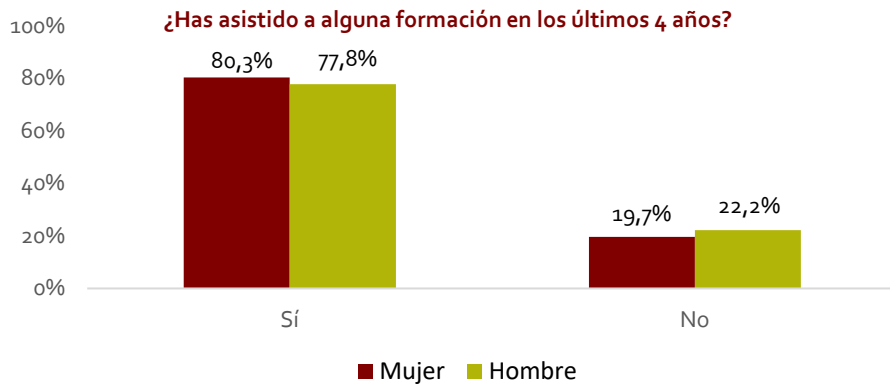
Desde el departamento de Recursos Humanos, se ha indicado que no se adapta el horario por motivo de asistencia a cursos formativos.

Encuestas a la Plantilla

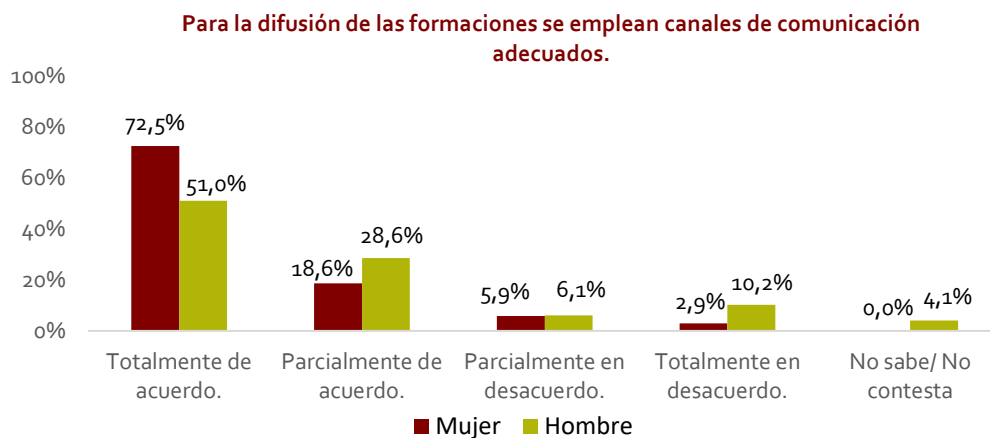
La gran mayoría de las personas participantes han indicado que sí han asistido a formaciones en los últimos cuatro años.



Concretamente, un 80,3% de las mujeres y un 77,8% ha comunicado haber recibido formación. Estos datos simbolizan, aunque la diferencia sea escasa, un mayor interés por parte de las trabajadoras que de los trabajadores formarse.



El porcentaje de mujeres que consideran que se emplean canales de comunicación adecuados (72,5% - 18,6%) es más alto que el de hombres (51% - 28,6%). Esta información, como se ha indicado en la [herramienta cualitativa](#) de este apartado, entra en coherencia con que el número de mujeres que realizan cursos formativos es más alto que el de sus compañeros.

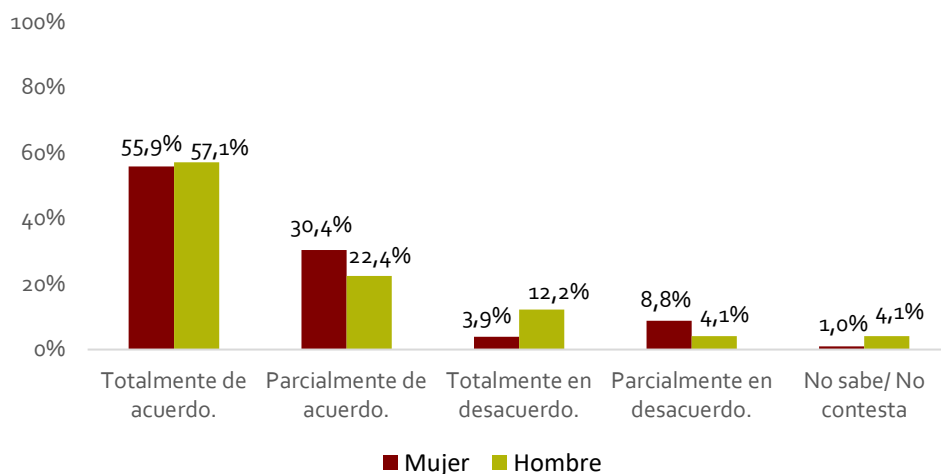


En cuanto al lenguaje utilizado, un mayor porcentaje de hombres (12,2% - 4,1%) que de mujeres (3,9% - 8,8%) opina que no se hace uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

A pesar de que el nivel porcentual de crítica sea bajo, es necesario incidir en esta cuestión y proponer acciones que solventen esta diferencia.

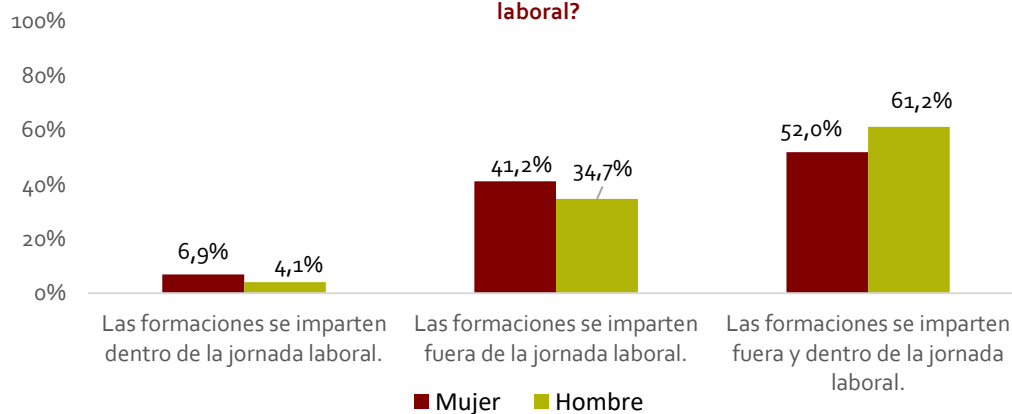


Se emplea lenguaje inclusivo y no sexista en las formaciones a las que he asistido.



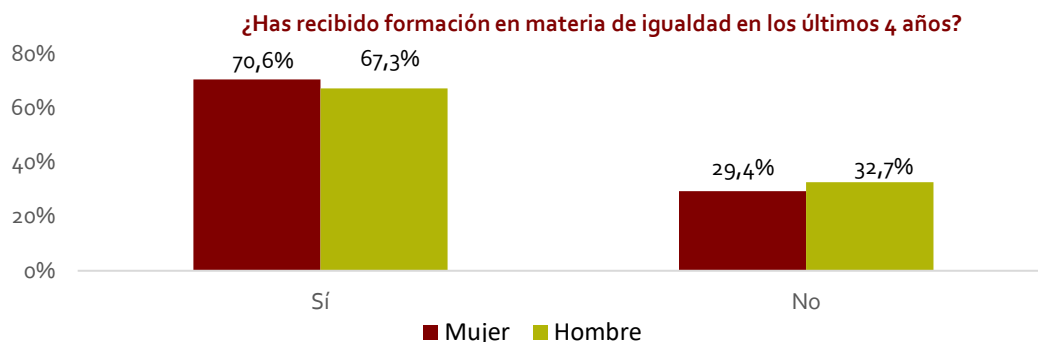
Continuando con el hilo discursivo del presente diagnóstico, la mayor parte de las mujeres y hombres que han sido encuestadas realizan las formaciones fuera de la jornada laboral y fuera y dentro. Es relevante matizar que hay una diferenciación entre las respuestas de los hombres y las mujeres en esta cuestión: los trabajadores (H 61,2% - M 52%) destinan mayormente su tiempo fuera y dentro de la jornada para realizar las formaciones mientras que las mujeres lo destinan dentro de la jornada (M 41,2% - H 34,7%). Esta cuestión puede encontrar su explicación en los usos del tiempo, la corresponsabilidad y el estrés sufrido durante la jornada laboral.

Las formaciones a las que has asistido, ¿están fuera o dentro de la jornada laboral?

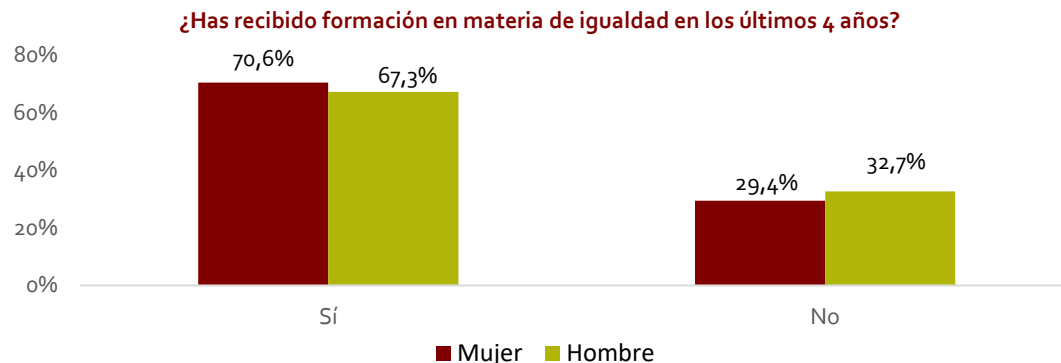




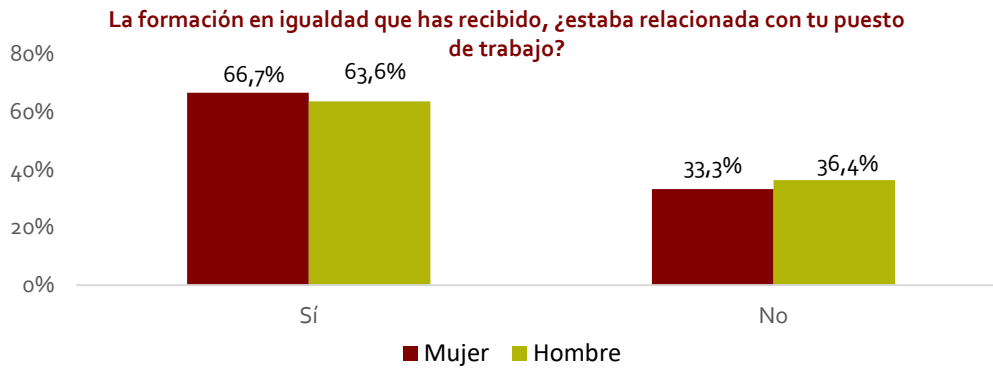
En cuanto a los porcentajes desagregados por sexo acerca de quién ha recibido formación en materia de igualdad están bastante igualados (M 70,6% - H 67,3%).



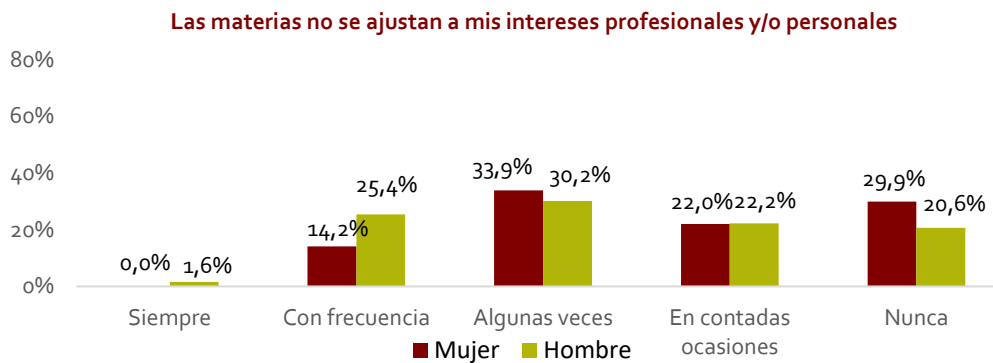
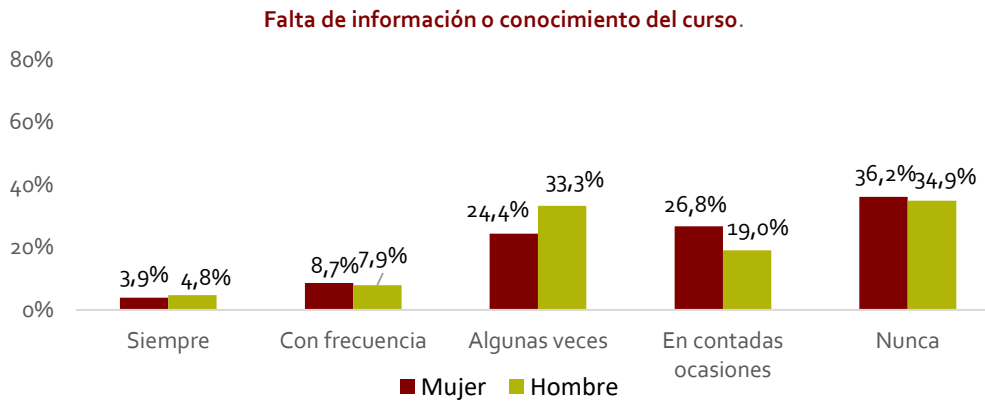
Sin embargo, dado que hay un 29,4% de mujeres y un 32,7% de hombres del total de las respuestas que no han recibido, sería muy recomendable incidir en esta cuestión y su incorporación en el Plan Formativo.



De las personas que han recibido formación en igualdad, un 66,7% del total de las mujeres y un 63,6% del total de los hombres indican que estaba relacionada con su puesto de trabajo.

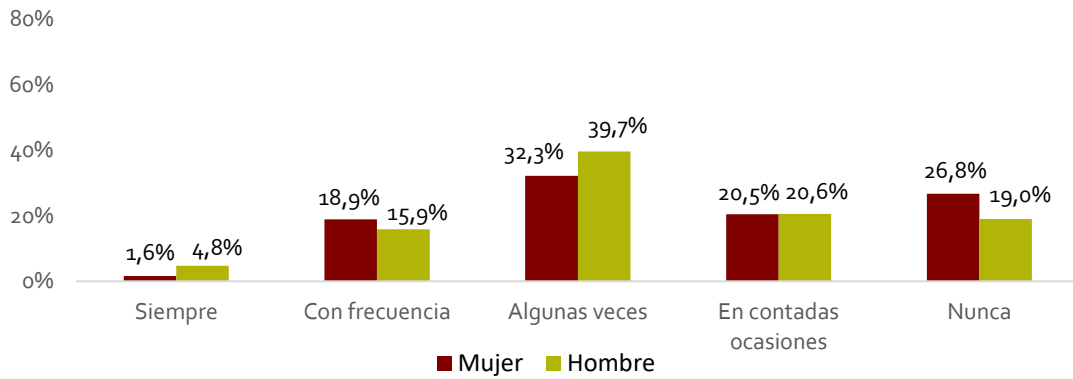


A continuación, se ha pedido a las personas encuestadas que marquen con qué frecuencia los siguientes motivos le han impedido asistir a una formación.

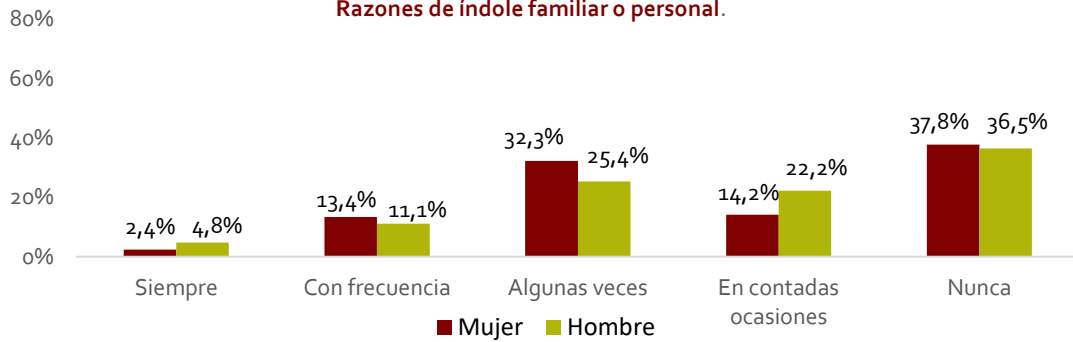




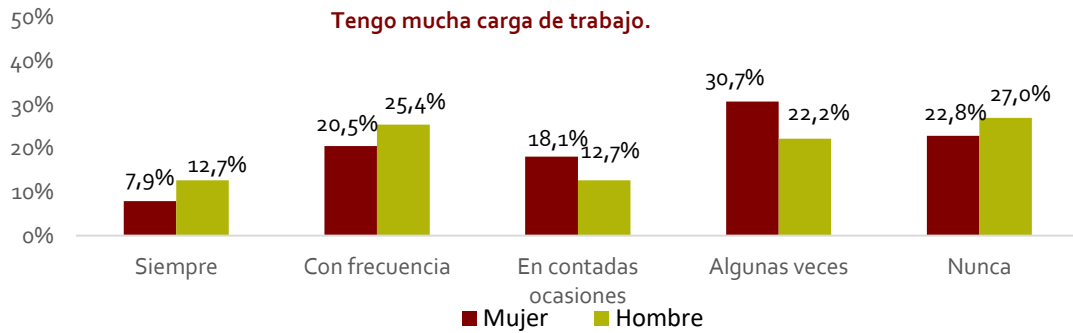
Los horarios no se ajustan a mis necesidades.

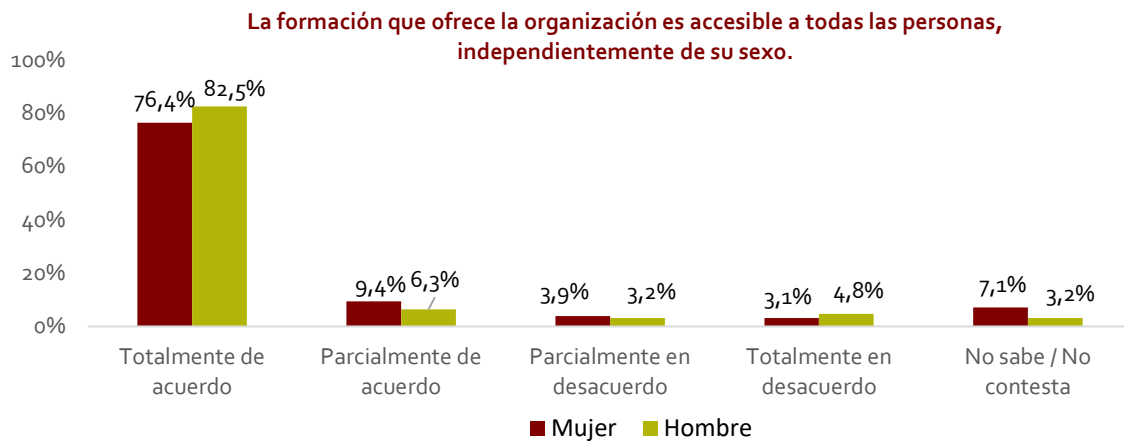


Razones de índole familiar o personal.



Tengo mucha carga de trabajo.





Los resultados de las gráficas muestran diferentes declaraciones atendiendo al sexo de la persona que ha respondido. A pesar de que no hay una distinción realmente significativa, se muestran inclinaciones distintas.

En el caso del % total de las mujeres, la mayor causa de no asistencia a los cursos formativos se debe a la extensa carga de trabajo (7,9% - 20,5%), de la misma manera sucede en el caso de los hombres (12,7% - 25,4%).

Lo más relevante es que no hay ninguna de las causas en las que las mujeres superen en porcentaje de la franja que representa la mayor frecuencia a los hombres. Esto quiere decir, que en todas las argumentaciones por imposibilidad de asistir a cursos formativos, los hombres han sido más contundentes en sus justificaciones. Por el contrario, las respuestas de las mujeres se sitúan más en las franjas dubitativas, a excepción de la argumentación de la incompatibilidad de horarios.



5. Comunicació

En este eje se analizarán los canales de comunicación del ayuntamiento de Elche, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

Se detallará si en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la comunicación.

Herramienta cualitativa

Los canales de comunicación externa en el Ayuntamiento de Elche, se ha informado que son:

- ◆ Facebook.
- ◆ Twitter.
- ◆ Instagram.
- ◆ Telegram.
- ◆ YouTube.
- ◆ SoundCloud.



El personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa del Ayuntamiento de Elche cuenta con formación en igualdad., además, se hace uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

Se han desarrollado campañas para el Día de la Mujer (8-M), campañas para festividades navideñas sobre juguetes no sexistas, campañas de igualdad en el comercio y campaña "Elche para tod@s".

Desde el Ayuntamiento se asegura que se hace un uso de imágenes inclusivas y no sexistas. No hay una guía de comunicación propia, pero sí hay un equipo profesional en el área de Comunicación con perspectiva de género, lo cual se garantiza con la formación recibida.

Además, se ha remarcado que la materia de igualdad está muy presente en las comunidades municipales y, tanto en la imagen interna como externa del Ayuntamiento se transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Analizando alguna de las campañas impulsadas desde la Casa de la Dona, como "Elche para tod@s", se recomienda no utilizar el símbolo @ como lenguaje inclusivo, pues, entre otras valoraciones, dificulta su lectura.





Entrevistas semiestructuradas

En referencia a la utilización del lenguaje inclusivo hacia ambos sexos en las comunicaciones internas, se nos muestra el 1000% de las personas entrevistadas, están de acuerdo en que desde el Ayuntamiento sí se está utilizando un lenguaje inclusivo. En cuanto a las comunicaciones externas, se vuelve a presentar de la misma manera.

Si nos adentramos en el uso de imágenes no sexistas por parte de la organización, una de las mujeres entrevistadas ha declarado que no piensa que el Ayuntamiento utilice imágenes no sexistas.

Se ha informado, de forma generalizada, que se han realizado formaciones en la materia y se visibiliza un esfuerzo en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

Encuestas a la Plantilla

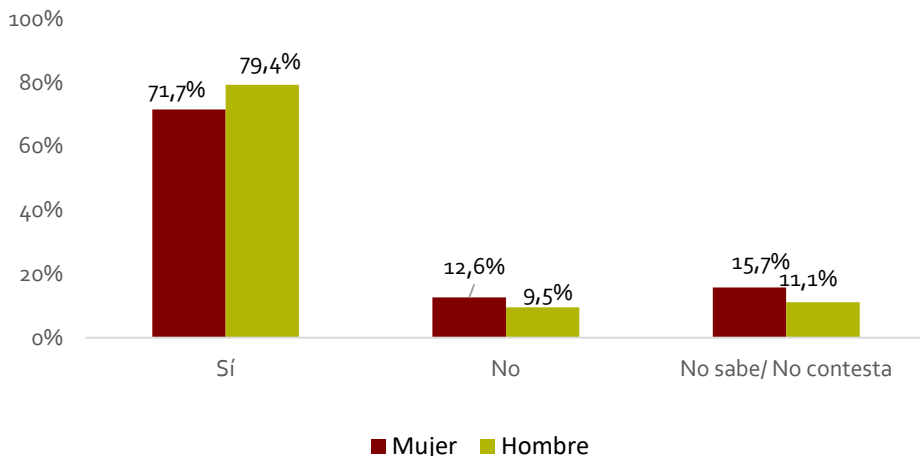
Se ha preguntado a la plantilla a través de los cuestionarios con el objetivo de evaluar su percepción en materia de comunicación.

En cuanto al lenguaje utilizado en formularios o impresos, se considera lo siguiente:

La mayoría de las personas participantes consideran que el Ayuntamiento de Elche utiliza un lenguaje externo inclusivo. Concretamente, del total de las mujeres que han participado, un 71,7% consideran que el lenguaje utilizado a efectos externos es adecuado. En la misma línea, del total de los hombres que han participado, un 79,45 lo consideran también.

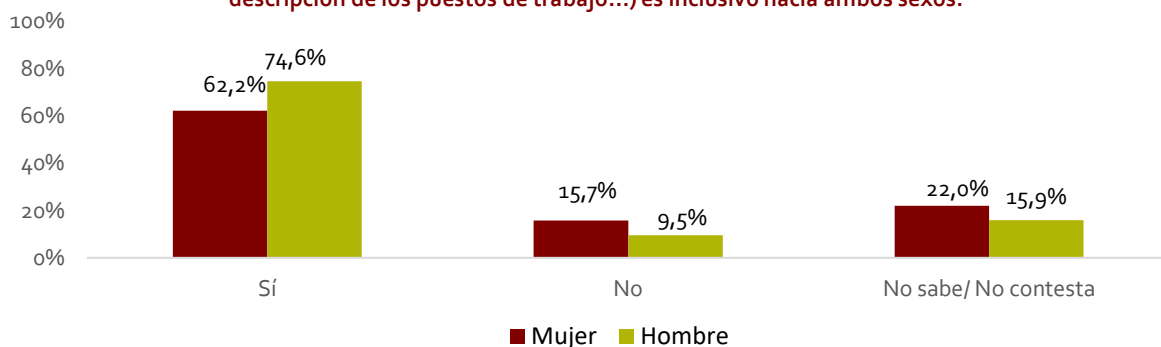


El lenguaje utilizado en la organización a efectos externos (impresos, formularios, comunicaciones...) es inclusivo hacia ambos sexos.



En coherencia con el análisis de la gráfica anterior, el mayor porcentaje de trabajadoras (62,2%) y trabajadores (74,6%) han indicado que el lenguaje utilizado a efectos internos es inclusivo hacia ambos sexos. Es necesario señalar que el mayor porcentaje de respuestas que han indicado que no se hace un buen uso del lenguaje a efectos internos (15,7%) ni a efectos externos (12,6%), proviene de las respuestas de las trabajadoras. Esto quiere decir que hay un mayor descontento por parte de las mujeres que de los hombres en la manera de emplear el lenguaje. La percepción de que no hay un lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento es mayor por parte de las trabajadoras que de los trabajadores.

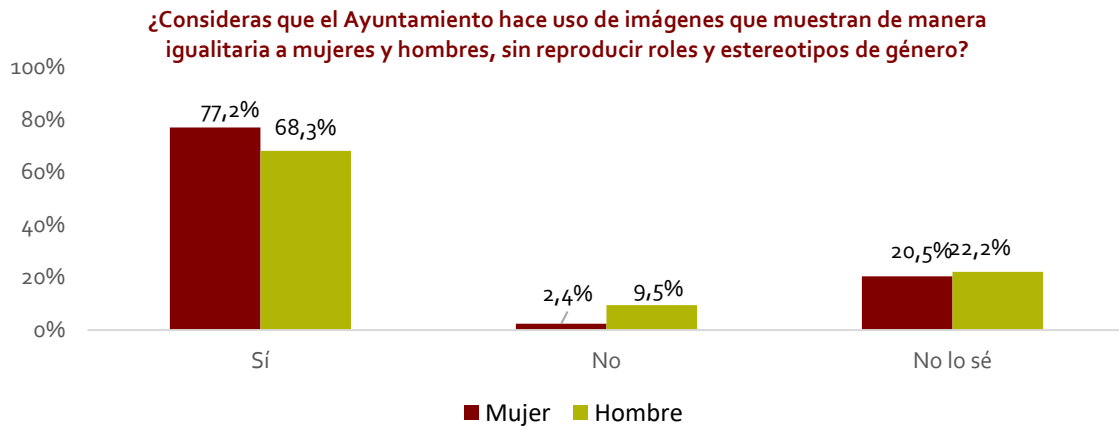
El lenguaje utilizado en la organización a efectos internos (documentación contractual, descripción de los puestos de trabajo...) es inclusivo hacia ambos sexos.



A continuación, el balance desagregado por sexo se invierte, y es la opinión crítica de los hombres (9,5%) ante la de las mujeres (2,4%) la que considera que no se hace uso de imágenes que muestren de manera igualitaria a ambos sexos, sin reproducir roles y



estereotipos de género. Realmente, no es que haya habido un mayor número de hombres que se posicionen ante ello en, sino que hay una representación superior de mujeres a favor.



Análisis de la comunicación externa

En los siguientes párrafos se realizará un análisis de los usos de las redes sociales y el uso del lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

a) *Página web*

Como valoración general, consta que se ha mostrado un interés desde la organización por hacer uso de un lenguaje inclusivo, lo cual se visibiliza por ejemplo en el nombre de las áreas y servicios y en evitar una interpelación masculina.

Sin embargo, en algunas publicaciones se puede observar el uso de masculino genérico:



AYUNTAMIENTO DE ELCHE

El Ayuntamiento de Elche es el órgano de gobierno y administración del municipio, con carácter de Corporación de Derecho Público. Se organiza a través de los siguientes órganos:

El Pleno Municipal, formado por el Alcalde y los Concejales, es el órgano de máxima representación política de los ciudadanos; La Junta de Gobierno

El Ayuntamiento homenajea a los deportistas y entidades que contribuyen a que Elche sea un referente en el mundo del deporte

📅 12 JUNIO, 2022

En la primera imagen adjuntada se puede leer como la redacción "el Alcalde y los Concejales" hace referencia a los hombres que participan del Pleno Municipal, cuando sabemos que está compuesto también por [Concejalas](#).

En la segunda imagen sucede el mismo fenómeno. En la publicación del área de Deportes del Ayuntamiento se ha realizado una publicación en la que dirige esa atribución, en este caso un homenaje a los deportistas, obviando a las deportistas. Sería correcto escribirlo en masculino si solamente estuviese formado el grupo por hombres, pero en la imagen que en la página web acompaña el titular aparecen mujeres también.

b) Twitter

Tras haber realizado un análisis sobre el lenguaje utilizado en la página de Twitter del Ayuntamiento, se valora el uso del lenguaje inclusivo que se presenta en algunas publicaciones, como es el caso de:




En esta publicación se utiliza el término “Personal” con el objetivo de no filtrar por sexo la oferta de empleo.

Sin embargo, en ambas publicaciones que se muestran a continuación se utiliza el masculino genérico como forma de lenguaje:




Ajuntament d'Elx - Ayuntamiento de Elche
@ajuntamentelx

 La tradicional Carretillà d'Elx torna després de dos anys amb la convocatòria de dos cursos de carretiller.

Més informació  l.elche.es/em06



Ajuntament d'Elx - Ayuntamiento de Elche
@ajuntamentelx · 14 jun.

 El Ayuntamiento plantea la posibilidad de que niños saharauis puedan estudiar un curso académico en la ciudad.

Más información  l.elche.es/ffl1c

El correcto uso, para no crear una discriminación en la comunicación, sería utilizar sustantivos colectivos como puede ser “carretilla” o adaptarlo a “persona carretillera”



en la primera publicación. En el caso de la segunda, se podría utilizar el término “menores” como perífrasis en lugar de “niños”.

4. Condiciones de trabajo

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos al régimen de trabajo a turnos, jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, intimidad en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones y extinciones del contrato o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a las condiciones de trabajo.

Herramienta cualitativa

Desde el área de Recursos Humanos, en materia de teletrabajo, se ha informado de que el Ayuntamiento, en motivos situaciones muy concretas por motivos de salud, dispone de puestos de trabajo que se desarrollan actualmente a distancia.

Los puestos realizables en modalidad a distancia y telepresencial, de acuerdo con el Real Decreto -ley 28/2020, de 22 de septiembre, no han sido identificados.



Se ha comunicado por el personal responsable que se garantiza a la plantilla la intimidad en relación con el entorno digital y conexión, sin embargo, no se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de las personas trabajadoras.

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan podido producirse en los últimos tres años.

Desde el Ayuntamiento se proporcionan teléfonos y portátiles a la plantilla que lo necesite por las características de su puesto de trabajo.

En materia de prevención de riesgos laborales y mobiliaria, se ha indicado que se han evaluado las necesidades en los últimos cuatro años.

En el Ayuntamiento de Elche se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud pero no se cuenta con Comité Anti-Acoso ni con Comité Intercentros.

Se ha informado que, el Plan de Prevención comprende medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras, se han adoptado técnicamente algún puesto de trabajo por razón de riesgos durante el embarazo, pero no durante la lactancia.

No se han concedido permisos disfrutados por riesgos durante el embarazo ni se ha reducido el tiempo de trabajo por razón de riesgos durante el embarazo o durante la lactancia.

Por el contrario, se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia, se han identificado puestos exentos de riesgo por lactancia y además, se han producido mejoras respecto al convenio colectivo de medidas de prevención de riesgos laborales.

No se han facilitado estas mejoras.

Entrevistas semiestructuradas

La información que se recoge en cuanto a la prevención de riesgos laborales y si se ha utilizado en ella la perspectiva de género, una mujer comenta que la máxima diferenciación que se tenía era que las mujeres tenían servicio ginecológico pero que



eso desapareció. Mientras que otra de las mujeres entrevistadas califica la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento como estandarizada.

En referencia al teletrabajo y la valoración de su experiencia, más de la mitad de las personas entrevistadas tienen una política presencial y no lo utilizan. Una de las mujeres entrevistadas, informa que ha realizado trabajos telemáticos y que *"ha sido traumático... mucho trabajo más llevar las cosas de la casa. Con los hijos es difícil. Si hubiera estado en casa sola hubiera sido perfecto"*.

El 100% entrevistadas han contestado afirmativamente que el teletrabajo podría ser una buena medida para facilitar la conciliación familiar, eso sí, matizando que se debería implementar un seguimiento del trabajo para poder hacerlo más eficiente.

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante **la herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

a) Tipología de las jornadas

Solamente se ha aportado información sobre si el personal de la plantilla tiene jornada completa o parcial. De manera que, no se puede realizar análisis de la distribución de horas semanales por sexo, ni de jornada a turnos, ni horarios nocturnos.

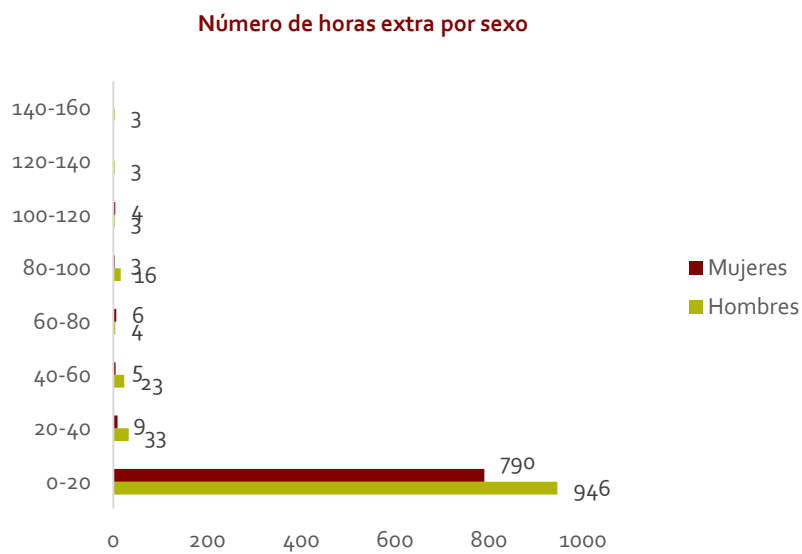
Acerca del análisis realizado en la *Herramienta cuantitativa* de *Cuestiones Generales* sobre la vinculación con la organización. La principal conclusión es realizar, como propuesta y recomendación, un análisis exhaustivo de la situación individualizada del personal del Ayuntamiento. Son 77 personas de las que no se cuenta información en esta materia, es necesario registrar la información total y rehacer un balance con la información ya analizada.



b) *Horas extraordinarias*

Si cruzamos la variable n.º de horas extra y la variable departamento, se puede examinar que hay un elevadísimo número de personas que no están registradas, exactamente 781, de las cuales 352 son mujeres y 429 son hombres. Se observa que estas personas realizan una buena parte de horas extra: de 0 a 160.

En valoración general, el número de trabajadores que realiza horas extra es considerablemente más elevado que el de las trabajadoras.



N.º de horas extra por departamento	Mujeres	Hombres	Total general
Modernización y Desarrollo Tecnológico	6	19	25
0-20	5	13	18
20-40	1	1	2
80-100		4	4
100-120		1	1



Archivo y Biblioteca	36	10	46
0-20	36	10	46
Arquitectura y Patrimonio Cultural	4	8	12
0-20	4	6	10
20-40		1	1
40-60		1	1
Asesoría Jurídica	6	2	8
0-20	6	2	8
Autorización y apertura de actividades	9	9	18
0-20	9	8	17
40-60		1	1
Bienestar Social	168	48	216
0-20	163	47	210
20-40	2	1	3
40-60	2		2
100-120	1		1
Contratación y Servicios	9		9
0-20	9		9
Gestión Tributaria	21	10	31
0-20	19	10	29
20-40	1		1
60-80	1		1
Ingeniería	1	6	7
0-20	1	6	7
Intervención	12	4	16
0-20	8	3	11
20-40	1		1
60-80	2		2
80-100	1		1
140-160		1	1
Jurídico Urbanismo	18	10	28
0-20	17	9	26
20-40		1	1
40-60	1		1
Mantenimiento vía pública	11	116	127
0-20	11	109	120
20-40		5	5
80-100		2	2
Nuevas Infraestructuras	1	1	2
0-20	1	1	2



OMAC	46	6	52
0-20	44	6	50
20-40	2		2
Policía Local	67	313	380
0-20	66	311	377
20-40		1	1
80-100	1	1	2
Preven. Riesgos Laborales	10	4	14
0-20	10	4	14
Relaciones Internacionales	7	5	12
0-20	7	5	12
RRHH	14	8	22
0-20	14	4	18
20-40		2	2
40-60		2	2
SIN DATOS	352	429	781
0-20	342	370	712
20-40	2	21	23
40-60	2	18	20
60-80	2	4	6
80-100	1	9	10
100-120	3	2	5
120-140		3	3
140-160		2	2
Tesorería	5	7	12
0-20	5	7	12
Urbanismo	14	16	30
0-20	13	15	28
40-60		1	1
60-80	1		1
Total general	817	1031	1848

En la tabla que se muestra a continuación, se puede observar cuáles son los puestos de trabajo que han realizado entre 100 y 160 horas extra. La valoración al respecto es que son los puestos de alta responsabilidad y algunos de los más masculinizados en los que se distribuye la mayor parte de las horas extra realizadas en la plantilla.



Este fenómeno demuestra cómo en la promoción se valora el esfuerzo realizado fuera de la jornada laboral, en el cual, contabilizado con horas extras, se deja fuera a una gran parte de las mujeres debido su imposibilidad por alargar su jornada.

Puesto de trabajo por N.º de horas extra	Mujeres	Hombres	Total general
Jefaturas	2	1	3
100-120	2		2
140-160		1	1
Personal ayudante	2	4	6
100-120	2	1	3
120-140		3	3
Personal Conductor		1	1
100-120		1	1
Personal Manager		1	1
100-120		1	1
Personal Oficial		1	1
140-160		1	1
Personal Palmerero		1	1
140-160		1	1
Total general	4	9	13

No se ha aportado registro de horas nocturnas de la plantilla del Ayuntamiento.

Se han producido 793 suspensiones de contrato en el año 2020, 462 por parte de las trabajadoras y 331 por parte de los trabajadores. No se ha aportado ningún motivo al respecto.

N.º Ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
1	462	331	793	42,91%	58,26%	41,74%
0	355	700	1055	57,09%	33,65%	66,35%

No hay datos sobre ausencias no justificadas.



c) Teletrabajo

No se han aportado datos sobre la modalidad de teletrabajo, de manera que, no se puede realizar un análisis de esta modalidad de trabajo según el tipo de jornada, el grupo profesional, puesto de trabajo

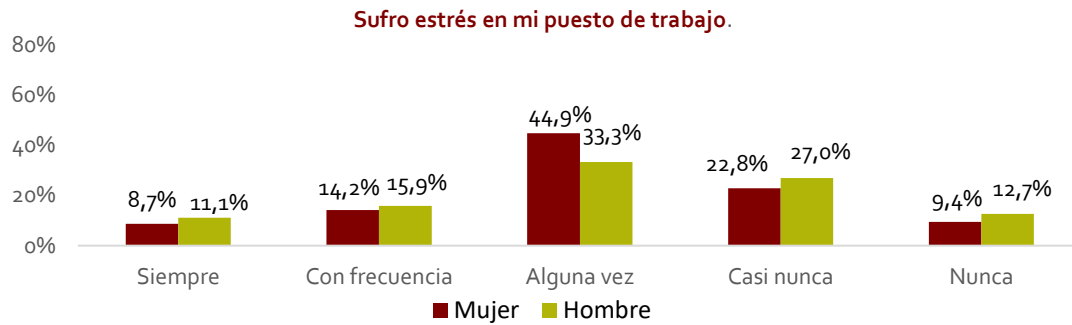
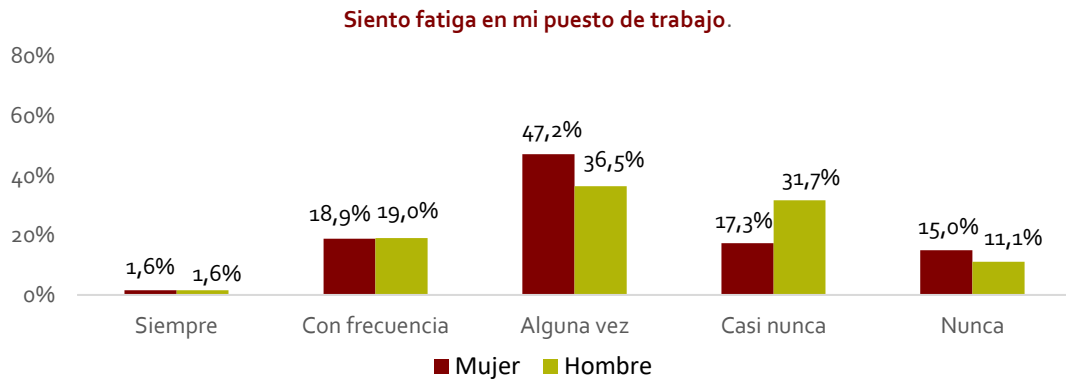
d) Suspensiones de contrato

No se ha aportado información sobre si el personal ha hecho uso de suspensión del contrato de trabajo.

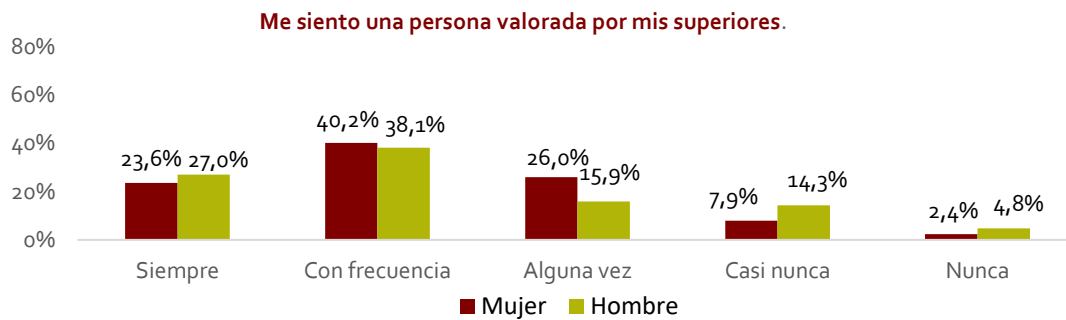
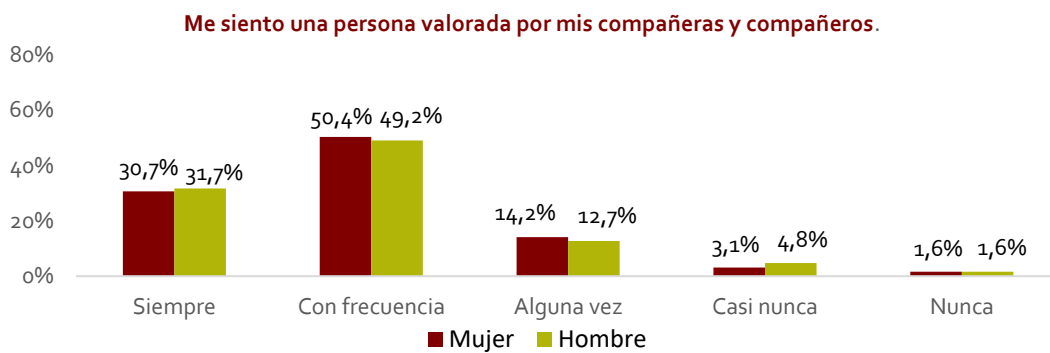
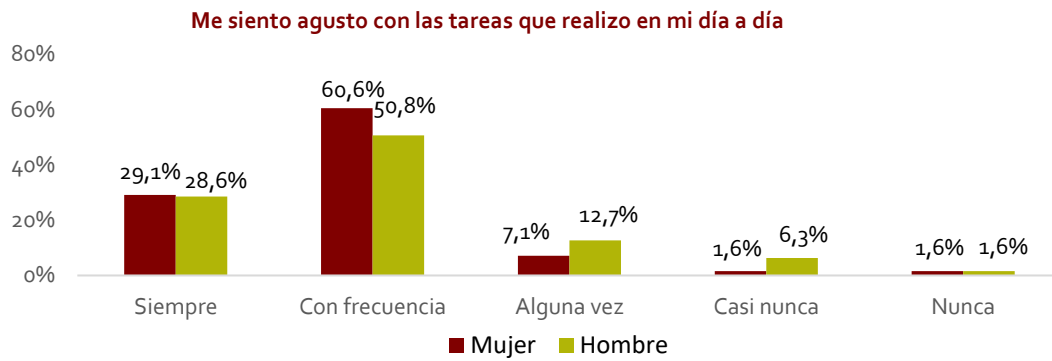
Encuestas a la Plantilla

Los cuestionarios enviados a la plantilla del Ayuntamiento de Elche contienen una serie de preguntas dirigidas a evaluar la percepción en materia de condiciones de trabajo.

Según los datos representados en las gráficas, los niveles de fatiga y estrés se agrupan en «alguna vez» y «casi nunca». Se ha de mencionar que la franja de las mujeres que sufre dolencias es ligeramente más alta que la de los hombres.



Por otro lado, en las afirmaciones: «me siento a gusto con las tareas que realizo en el día a día», «me siento una persona valorada por mis superiores» y «me siento una persona valorada por mis compañeras y compañeros» la mayor franja de respuestas se desplaza a «con frecuencia» y «siempre». En el análisis desagregado por sexo, se puede observar que no se aprecian grandes diferencias entre las respuestas calculadas del % total de las mujeres y del % total de los hombres.



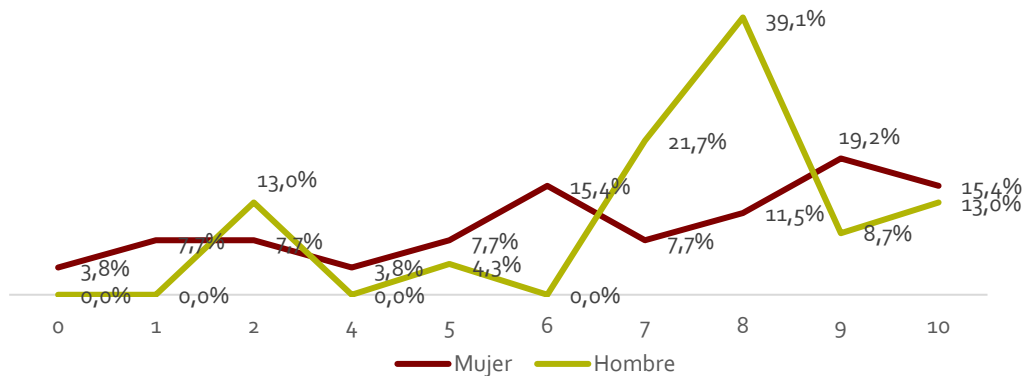
Las personas que desarrollan en la actualidad o han desarrollado en el pasado la totalidad o parte de su trabajo a distancia han valorado esta modalidad en una escala del 0 al 10, siendo 0 «experiencia totalmente insatisfactoria» y 10 «experiencia totalmente satisfactoria». La valoración de las mujeres mantiene una linealidad y se dirige de 0 a 10 con porcentajes de 3,8% a 19,2%. En el caso de los hombres se observan



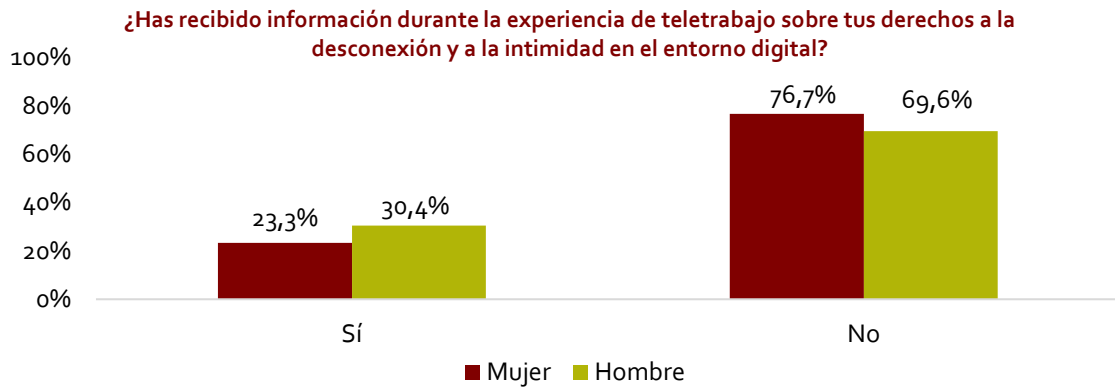
picos en los tramos de 1 a 10, de 7,7% hasta 39,1%. Las grandes diferencias se basan en que ninguno de los hombres ha marcado 0 (cero) en su valoración acerca de la experiencia en en la modalidad de teletrabajo , y, además, se alcanza su máxima (39,1%) en 8, es decir en una puntuación considerablemente elevada. En el caso de las mujeres,el porcentaje más alto (19,2%) se localiza en la puntuación 9, pero, en cuanto a máximas se diferencia de 20 puntos porcentuales de sus compañeros.

En términos generales, para las trabajadoras del Ayuntamiento, la experiencia de teletrabajo ha sido peor que para sus compañeros.

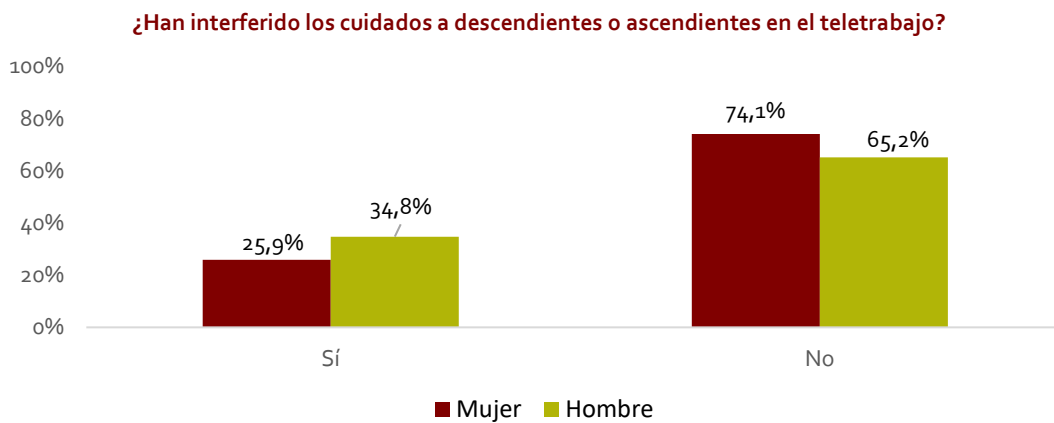
Valora del 0 al 10 tu experiencia de trabajo en la modalidad telepresencial. En caso de que tu puesto de trabajo no sea adaptable a la modalidad a distancia, deja en blanco la valoración.



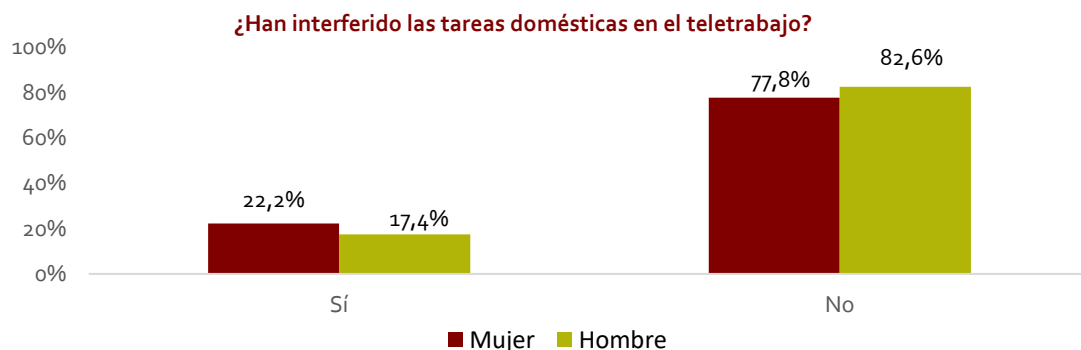
La siguiente gráfica representa que el mayor porcentaje tanto de hombres (69,6%) como de mujeres (76,7%) no ha recibido información durante la experiencia de teletrabajo sobre sus derechos de desconexión e intimidad en el entorno digital.



En cuanto a dificultades que se han podido dar durante la experiencia del teletrabajo, del total de las mujeres, un 25,9% y del total de los hombres, un 34,8% comunica que han interferido los cuidados a descendientes o ascendentes.

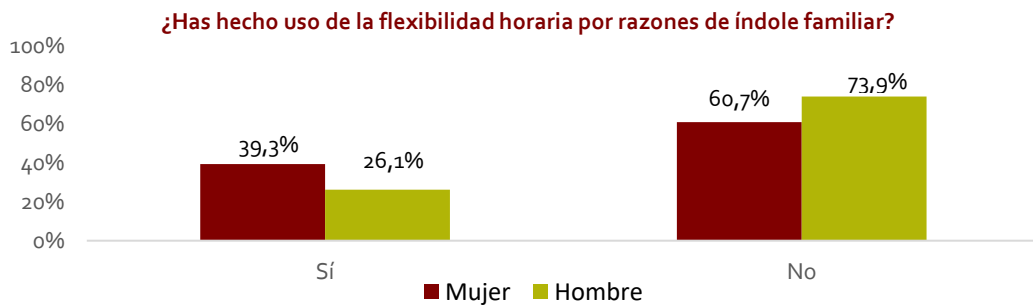


En el caso de la realización de tareas domésticas, los porcentajes se invierten y son las mujeres (22,2%) las que sienten esta interferencia por encima a los hombres (12,4%).

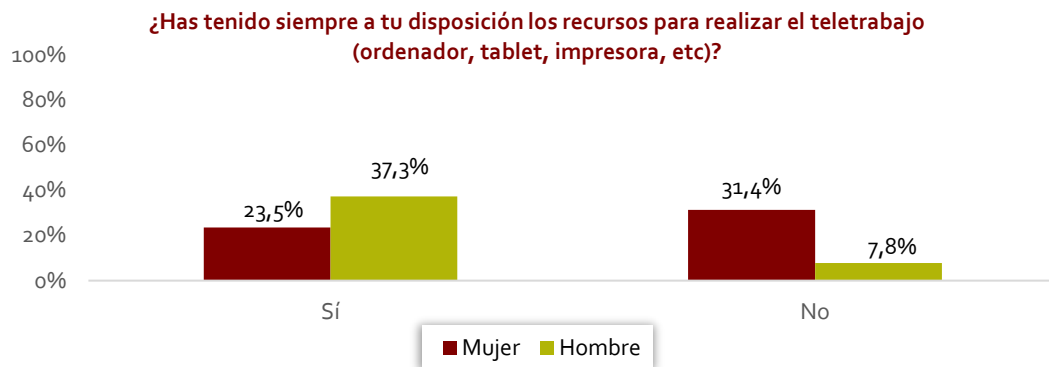




Un 39,3% del total de las mujeres y un 26,1% del total de los hombres han hecho uso de la flexibilidad horaria, lo cual significa que menos de la mitad han tenido que recurrir a esta medida, pero el número de trabajadoras que se encuentran en esta situación es mayor que el de sus compañeros.

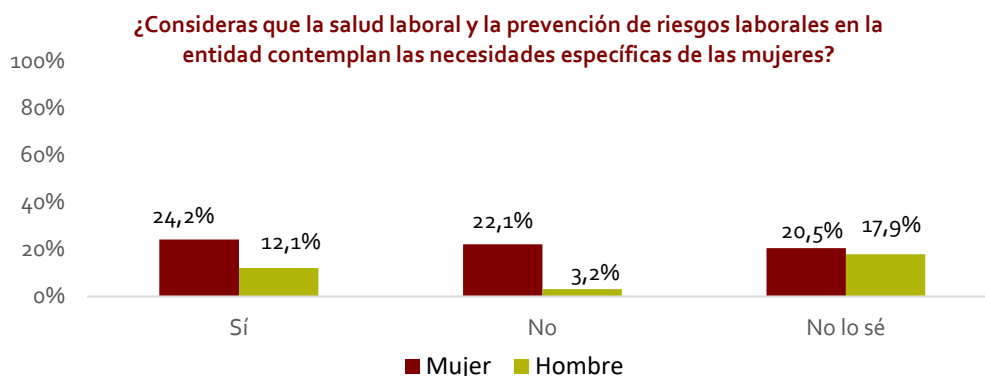


En la experiencia del teletrabajo, también es importante tener en cuenta el porcentaje de la plantilla que no ha tenido siempre a su disposición recursos para poder realizar el teletrabajo (23,5% mujeres, 37,3% hombres).





En cuanto a la salud laboral y prevención de riesgos laborales, se ha consultado si se contemplan las necesidades específicas de las mujeres: el mayor porcentaje de las respuestas señalan un desconocimiento al respecto (mujeres 20,5%, hombres 17,9%).



A continuación, se ha pedido que marquen como verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

Por razón de riesgo y/o lactancia se han adaptado técnicamente los puestos de trabajo.		
	Mujeres	Hombres
Verdadero	21,3%	33,9%
Falso	15,6%	6,8%
No contesta	21,3%	33,9%
Por razón de riesgo y/o durante la lactancia, se suprime el trabajo nocturno o a turnos, al menos durante el tercer trimestre.		
	Mujeres	Hombres
Verdadero	16,5%	27,1%
Falso	1,7%	0,0%
No contesta	81,8%	72,9%
Se han identificado y puesto en conocimiento los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.		



	Mujeres	Hombres
Verdadero	20,7%	28,8%
Falso	13,2%	5,1%
No contesta	66,1%	66,1%

En las tablas se distribuye las respuestas de las trabajadoras y trabajadores en torno a afirmaciones sobre la salud laboral. La respuesta mayoritaria es NS/NC, tanto en el caso de las trabajadoras como en el caso de los trabajadores. De manera que, es necesario que la política del Ayuntamiento mejore para que toda la plantilla conozca si se está permitiendo que las trabajadoras en período de lactancia reduzcan su tiempo de trabajo o pueden adaptarse técnicamente los puestos de trabajo por esta circunstancia. De igual modo que se dé a conocer los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.



7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y laboral

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en los últimos años y el análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno al ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.

Herramienta cualitativa

Se han adoptado medidas establecidas para el funcionamiento de la Generalitat en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

El personal responsable de Recursos Humanos ha comunicado que el Ayuntamiento manifiesta una preocupación por la divulgación de los mecanismos de conciliación. Los canales comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación han sido Intranet y circular de RRHH. En el portal interno de la plantilla se ha publicado las medidas de conciliación.



Ante el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación se exige comunicación formal escrita, el máximo de días establecidos para comunicar la resolución de la petición es de 15 a 20.

El personal del Ayuntamiento dispone de seis días de asuntos de libre disposición.

Se ha comunicado que no se ha producido una mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente, ni se han incorporado medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones.

Tanto alguna de las bajas como promociones efectuadas en los últimos años tuvieron responsabilidades familiares o personales.

El personal responsable de Recursos Humanos ha confirmado que, a la hora de establecer turnos irregulares, no se tiene en cuenta las responsabilidades de cuidado que puedan tener las personas sobre las que se aplica.

Entrevistas semiestructuradas

Por lo que respecta a la información que proporciona el Ayuntamiento sobre el derecho a conciliar, y su correspondiente fomentación, dos mujeres y un hombre, de las personas entrevistadas reconocen que la organización informa sobre los derechos que tiene el personal, pero que no los fomenta. No se ha incorporado ninguna mejora a la ley vigente en materia de conciliación.

En cuanto al posible rechazo recibido por hacer uso de medidas de conciliación, casi el % total de las respuestas no lo han detectado. Excepcionalmente, ha habido una persona que indica la existencia de casos que han recibido rechazo pero sin especificar de qué tipo o hacía quién.

Se ha preguntado a las personas entrevistadas si tienen alguna propuesta o necesidad: se señala la importancia de fomentar la flexibilidad horaria y los permisos dirigidos a cuidados de familiares, no solamente de descendientes.



Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

En primer lugar, indicar que, como se ha comentado en el Eje II: «Proceso de selección y contratación», no hay registro de excedencias producidas en la organización, de manera que no puede realizar un análisis sobre su relación con los permisos de conciliación.

Tampoco se han registrado puestos reconocidos en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

e) Responsabilidades familiares

En el Ayuntamiento de Elche hay un total de 1086 personas con descendencia a cargo (494 mujeres y 592 hombres).

No se ha dado información sobre el personal que cuide de personas dependientes como ascendientes u otros familiares no menores, por lo tanto, no se puede analizar su relación con las ausencias justificadas y no justificadas.

Descendencia a cargo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Sí	494	592	1086	58,77%	45,49%	54,51%



Se ha registrado un total de 793 personas (462 mujeres y 331 hombres) con ausencias no justificadas con descendientes a cargo (hijos o hijas).³

Hijos/os	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	462	331	793	100,00%	58,26%	41,74%
3	17	9	26	3,28%	65,38%	34,62%
0	187	127	314	39,60%	59,55%	40,45%
1	102	74	176	22,19%	57,95%	42,05%
2	152	115	267	33,67%	56,93%	43,07%
SIN DATOS	3	3	6	0,76%	50,00%	50,00%
4	1	3	4	0,50%	25,00%	75,00%

f) Uso de los mecanismos de conciliación

A continuación, se adjunta un listado de los mecanismos de conciliación puestos a disposición por el Ayuntamiento de Elche:

- ◆ Permiso por nacimiento para la madre biológica.
- ◆ Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.
- ◆ Permiso por lactancia.
- ◆ Flexibilidad horaria por cuidado de un familiar.

Se han mantenido los términos de los que dispone el área de Recursos Humanos, con el objetivo de recomendar un cambio en el lenguaje.

Se propone utilizar: *Permiso por nacimiento*.

De las 1848 personas que componen la plantilla del Ayuntamiento, 40 mujeres (54,05%) y 34 hombres (45,95%) hacen uso de las medidas de conciliación. A pesar de que hay más de 10 puntos porcentuales de hombres que de mujeres en la plantilla, son ellas las que han recurrido en mayor grado a los permisos de conciliación. No obstante, el uso de estas medidas resulta significativamente bajo.

Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00%	44,21%	55,79%

³ Se ha indicado el número de hijos/as que tiene el personal, y, desde la consultora, y dado a la falta de información, se ha tomado ese número como descendientes a cargo, lo cual no tiene por qué corresponderse. La valoración final es que estos datos son plenamente orientativos a causa de la inexactitud en los datos aportados desde el Ayuntamiento de Elche.



Sí	40	34	74	4,00%	54,05%	45,95%
----	----	----	----	-------	--------	--------

Los datos reflejan que el permiso de conciliación del que más se ha beneficiado el personal es la flexibilidad horaria por cuidado de un familiar: de 74 personas, 46 han hecho uso de esta medida (31 mujeres y 15 hombres).

Maternidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Sí	9	0	9	0,49%	100,00%	0,00%

Paternidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Sí	0	20	21	1,14%	0,00%	100,00%

Cuidado de lactante (lactancia)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Sí	8	6	14	0,76%	57,14%	42,86%

Flexibi. horario por cuidado de un familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Sí	31	15	46	2,49%	67,39%	32,61%

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, y valoramos el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

MECANISMOS BLANDOS

Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la



	categoria profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.
MECANISMOS INTERMEDIOS	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
MECANISMOS DUROS	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

A partir de esta clasificación y en base a lo expuesto con anterioridad, los mecanismos de conciliación utilizados por la organización se distribuyen por sexo del siguiente modo: blando en primer lugar, seguido de duros en segundo.

Como permisos blandos se destaca el permiso de paternidad, el permiso de maternidad, cuidado por lactancia y la flexibilidad horaria por cuidado de un familiar.

Como permisos duros se clasifican las excedencias por cuidados, en el Ayuntamiento de Elche han hecho uso de este permiso 24 personas, de las cuales 19 han sido mujeres y 5 han sido hombres. Las excedencias por cuidados, en este caso se dividen en dos permisos diferentes, por un lado, la excedencia por cuidado de hijas o hijos (17 mujeres y 4 hombres) y la excedencia por cuidado de algún familiar (2 mujeres y 1 hombre).

Debido a que la organización no tiene registrada la información sobre el n.º desagregado por sexo de excedencias de la plantilla, estos datos han sido recogidos de las respuestas de los cuestionarios dirigidos al personal [Eje 7, Encuestas a la plantilla].



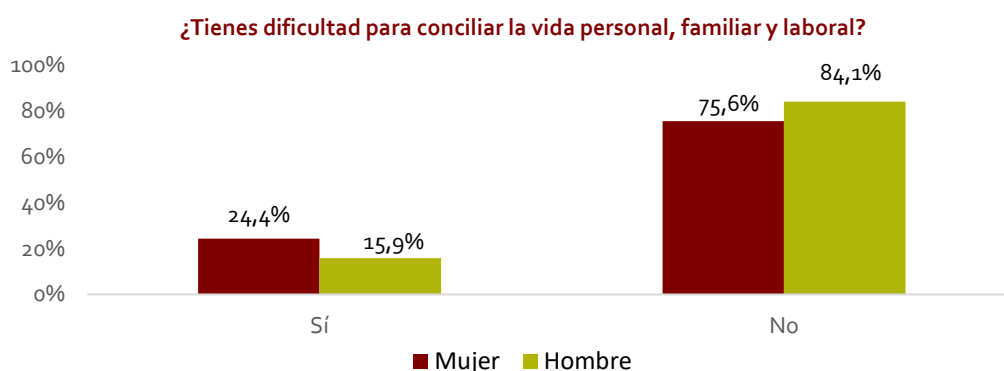
Por lo tanto, no se corresponde con la situación real, con la información completa de la plantilla del Ayuntamiento, se deduce que el número de excedencias habidas es considerablemente más alto.

La diferencia en el uso de mecanismos blandos y duros es muy significativa, siempre siendo las mujeres las que un mayor uso realizan, en ambos casos.

Las diferentes cifras que se representan en el n.º de mujeres y en el n.º de mujeres que hacen uso de estas excedencias, pone de relieve la necesidad de fomentar la corresponsabilidad de los cuidados para que el trabajo las mujeres tenga más posibilidades de desarrollar otras facetas de la vida, como disfrutar del ocio y del descanso.

Encuestas a la Plantilla

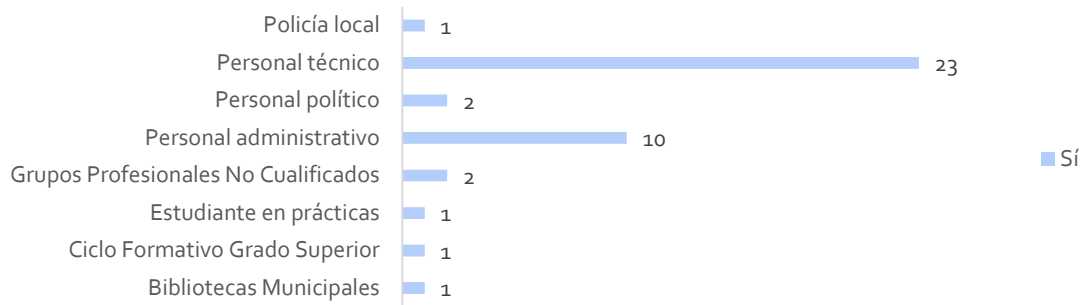
Un porcentaje muy elevado de las personas encuestadas reconocen no tener dificultad para conciliar su vida personal, familiar y laboral. Hay un porcentaje ligeramente superior de las mujeres que muestran dificultades (24,4%) al de los hombres (15,9%).



El personal técnico (n=23), seguido del personal administrativo (n=10) son los grupos profesionales que más dificultades tienen en la conciliación de las personas encuestadas.

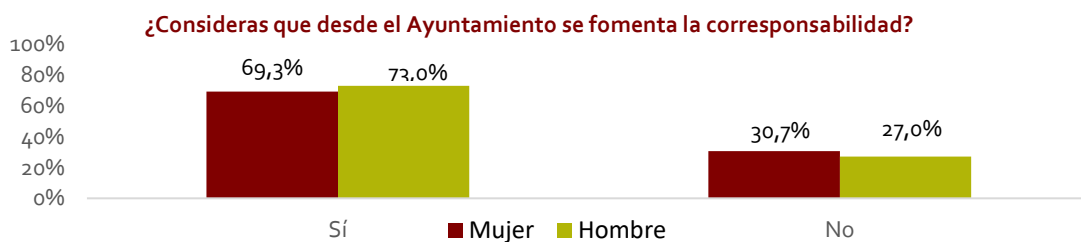
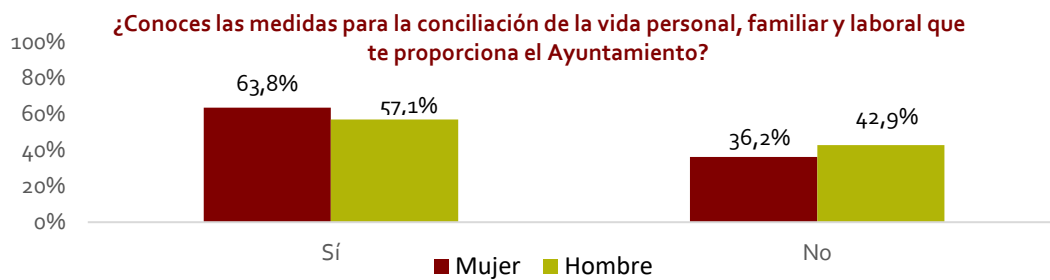


¿Tienes dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral?



A pesar de que hay un conocimiento generalizado de las medidas de conciliación tanto por parte de las trabajadoras (63,8%) como de los trabajadores (57,1%), sería recomendable trabajar por mejorar su difusión, y, así garantizar que dicha información llegue a todo el personal del Ayuntamiento.

Un 30,7% del total de las mujeres y un 27% del total de los hombres no considera que se fomente la corresponsabilidad en el Ayuntamiento, lo cual va en línea con los resultados del conocimiento sobre las medidas disponibles.





En la siguiente tabla figura el porcentaje de personas encuestadas (el % total de las mujeres y el % total de los hombres), que ha utilizado en el Ayuntamiento los diferentes mecanismos legales de conciliación.

El único permiso que ha sido disfrutado por más hombres (34,9%) que mujeres (32,3%) es la medida por paternidad/maternidad. La diferencia es tan mínima que la valoración generalizada respecto a que las mujeres hacen un mayor uso de permisos de conciliación que los hombres no varía.

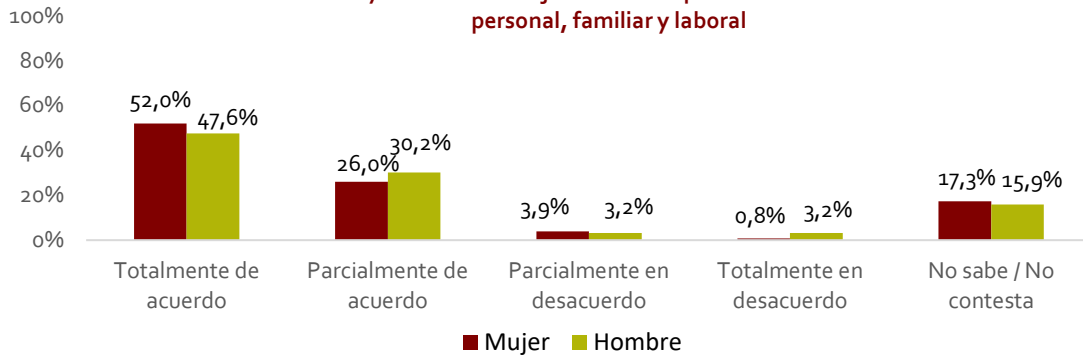
La mayor diferencia detectada al desagregar por sexo se localiza en el % de personas que se han beneficiado de una excedencia por cuidado de hijas o hijos. Lo cual se corresponde con el análisis efectuado acerca de la solicitud de permisos duros y su problemática con la trayectoria laboral de la persona en cuestión.

	Excedencia por cuidado de familiar	Excedencia por cuidado de hija/o.	Permiso de lactancia	Permiso de maternidad/paternidad	Uso de horario flexible por cuidado de hija/o	Uso de horario flexible por cuidado de familiar	Reducción de jornada para atención de familiares	Permiso para acompañamiento a centro de salud
M	1,6%	13,4%	22,8%	32,3%	29,9%	5,5%	19,7%	57,5%
H	1,6%	6,3%	11,1%	34,9%	23,8%	3,2%	14,3%	49,2%

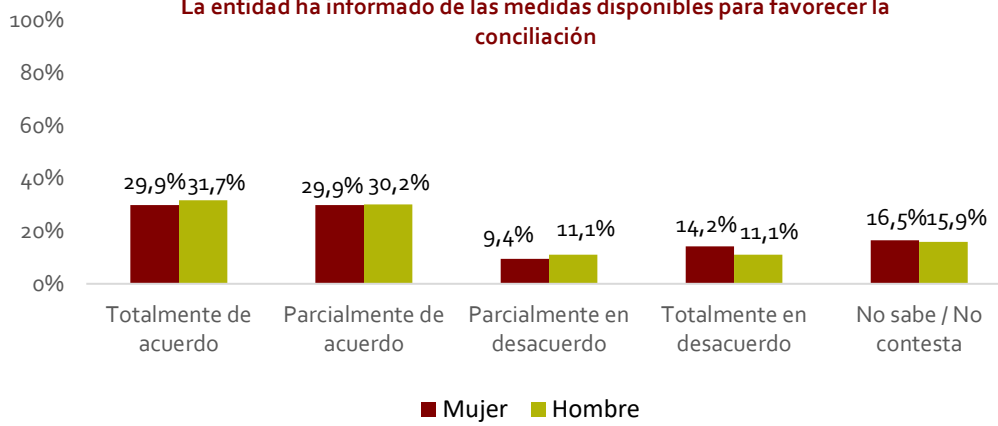
Se ha pedido a las personas encuestadas que indiquen su grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones:



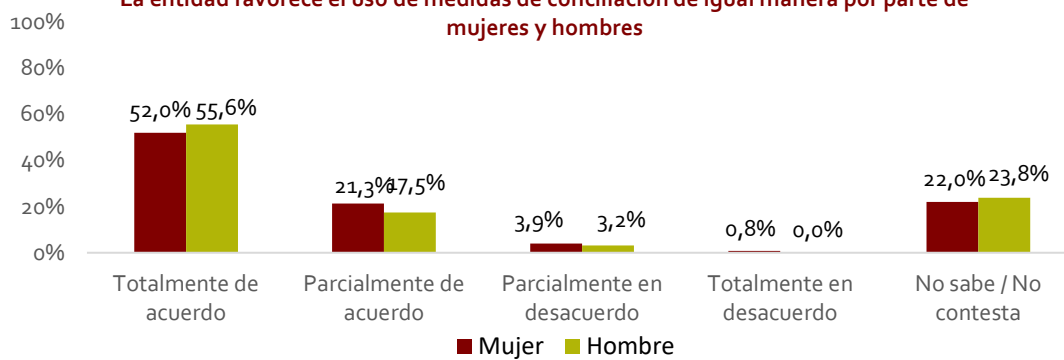
Se favorece en el Ayuntamiento el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

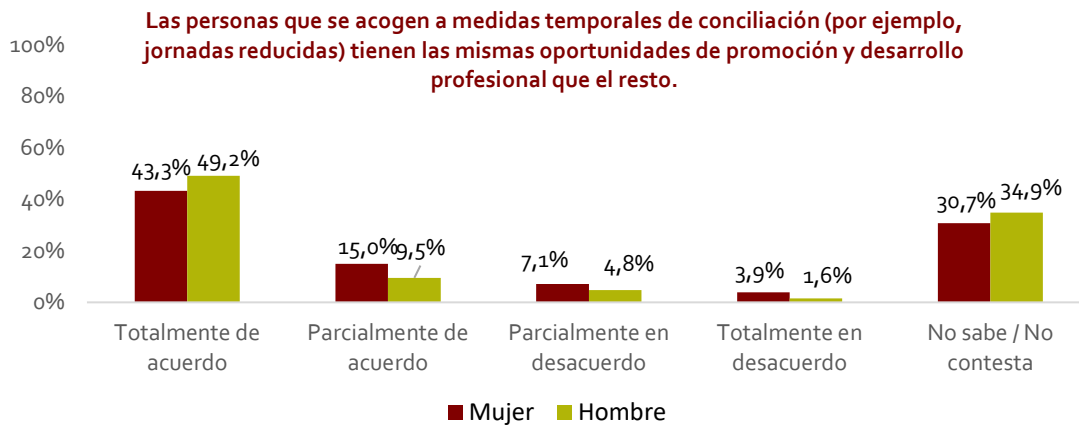


La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación



La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres





Las respuestas mayoritarias se agrupan en «totalmente de acuerdo» y «parcialmente de acuerdo» ante todas las afirmaciones cuestionadas. En su gran mayoría hay una opinión conforme a que se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres, y que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

Dado que el porcentaje tanto de mujeres como de hombres que se posiciona en «No sabe / No contesta» es tan elevado, se recomienda asegurar una mayor difusión de las medidas disponibles en el Ayuntamiento. Además, esta propuesta se refuerza en las respuestas de «la entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación», afirmación que mayor respuestas en desacuerdo contempla.



8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De esta manera, se definirán y se identificarán cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearan procedimientos para que existan vías o canales de comunicación para las denuncias que pudieran producirse y se comprobará que existe un procedimiento de actuación eficaz y de calidad.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Herramienta cualitativa

Desde el Ayuntamiento de Elche se ha informado que se dispone de un borrador del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se ha comunicado que, el único tipo de acoso que se contempla en el Ayuntamiento es el acoso laboral y que el acoso sexual no se ha incluido en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo. Sin embargo, sí que se contemplan medidas informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla, pero no a la representación del personal.



El personal de Recursos Humanos asegura que se garantiza la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por acoso, que hay un órgano encargado de gestionar los casos y que se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas. Además de ello, el Ayuntamiento ha identificado las conductas constitutivas de acoso.

En la información recogida del personal responsable de la organización, se ha detectado una serie de incoherencias debido a confundir el protocolo de acoso sexual (que continúa siendo un borrador a pesar de las medidas propuestas en esta materia en el II Plan de Igualdad) con el protocolo de acoso laboral.

No se han establecido sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción, en la carrera profesional y ascensos, ni se han aplicado medidas disciplinarias de despido, movilización geográfica o amonestación (verbal o escrita) o algún otro tipo por razón de situación de acoso sexual en el Ayuntamiento.

Entrevistas semiestructuradas⁴

Se ha preguntado, en primer lugar, el conocimiento de las personas entrevistadas respecto al Protocolo de Acoso que cuenta la organización. Todas las personas entrevistadas, excepto una mujer, contestan que sí tienen conocimiento del protocolo pero que no se le ha dado publicidad.

Las personas entrevistadas confunden el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y el protocolo de acoso laboral.

Por lo que respecta a si las personas entrevistadas han recibido la formación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, hay opiniones polarizadas y el total de las personas entrevistadas no han recibido dicha formación.

En cuanto a la constancia de si conocen algún caso de acoso que haya ocurrido en su organización, todas las personas contestan que no conocen ningún caso.

⁴ Las entrevistas fueron realizadas previamente a examinar la información de la organización. Por lo tanto, se visibiliza la falta de información por parte del Ayuntamiento ya que todavía no ha entrado en vigor el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.



A modo de conclusión, por lo que respecta al clima laboral dentro de la organización hay diversas opiniones dependiendo de las personas y los cargos entrevistados. Un hombre comenta que, en los puestos administrativos, al ser mayoría mujeres actualmente se ha ido rebajando los comentarios machistas. Mientras que una mujer, alega que esa cuestión es complicada puesto que hay trabajos cara al público que sufren otro tipo de presión que no está siendo paliada, sobre todo nombra los centros sociales que sufren un mayor índice de estrés y cuyas cadenas de mando no cuentan con la formación específica para tratar las problemáticas en cuestión, ni para la resolución de conflictos que se produce en la plantilla.

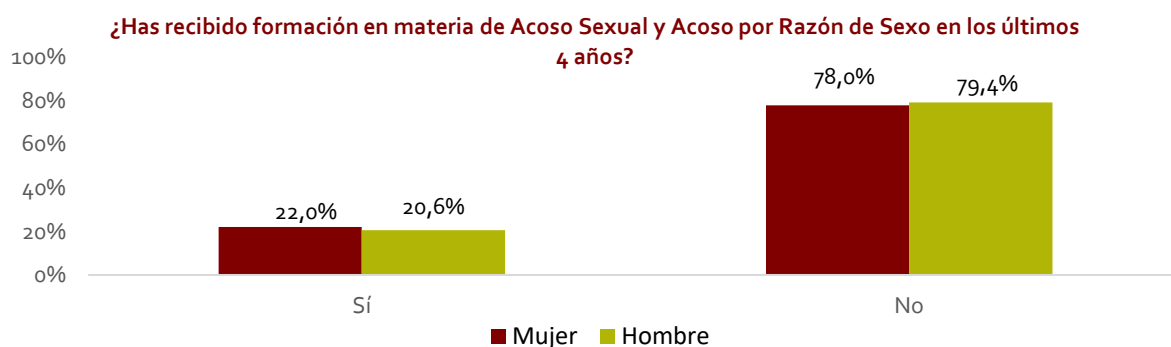
Como valoración general, hay un gran desconocimiento acerca de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, su sensibilización y derivación.

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

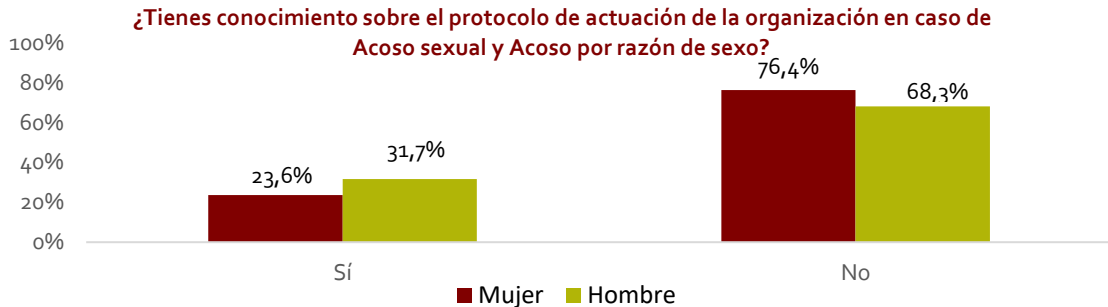
Encuestas a la Plantilla

Del % total de las mujeres (78%) y del % total de los hombres (79,4%), la gran mayoría de las personas encuestadas no han recibido formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

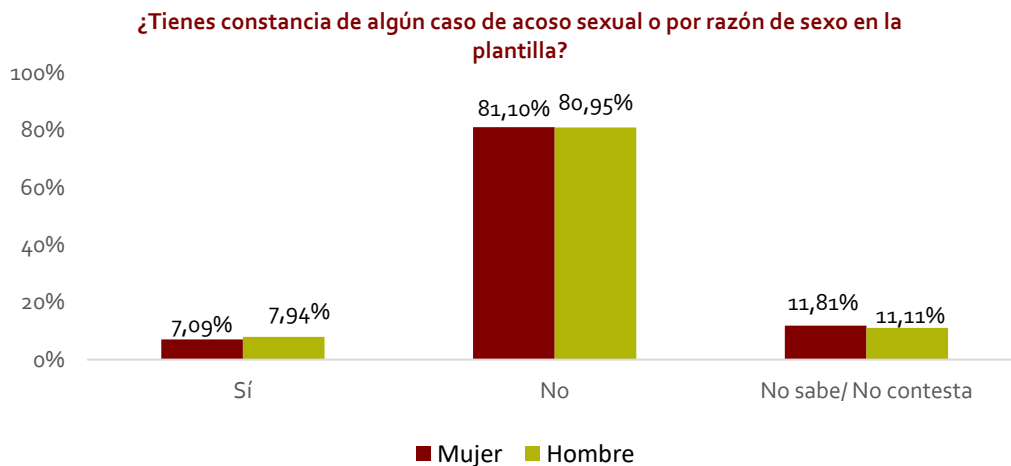




No hay protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo activo en el Ayuntamiento de Elche. Falta sensibilización e información en esta materia.



A un porcentaje similar de mujeres (7,1%) y de hombres (7,9%) les consta que se han producido casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el Ayuntamiento de Elche. Un total de 14 personas es conocedor de esta grave situación en la organización, de manera que hay motivos suficientes como para continuar con la concienciación de la plantilla y la elaboración y activación del protocolo.



Se ha consultado a la plantilla si ha sentido incomodidad por cuestiones que se encuentran socialmente normalizadas. Un mayor porcentaje de las mujeres (21,3%) que de los hombres (15,9%) ha respondido afirmativamente a esta cuestión.



Al pedir en pregunta con respuesta abierta, que aportasen más información sobre los motivos de estas dolencias las respuestas por parte de las trabajadoras han seguido la siguiente tónica:

A veces hay bromas de mal gusto, de muchos tipos, sexistas, racistas, etc.

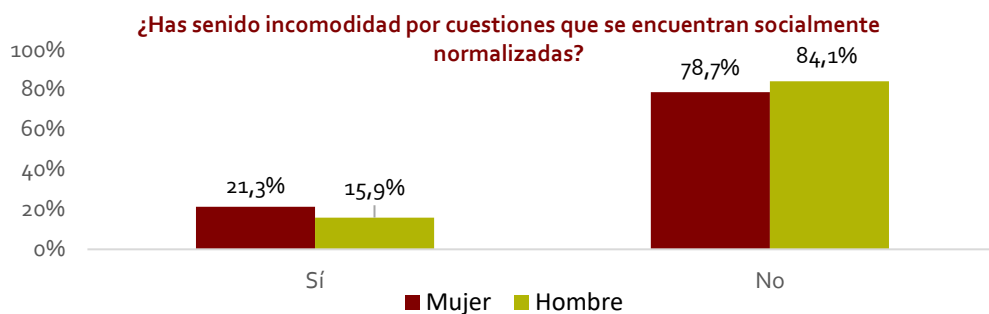
Algunos piropos obscenos y machistas de algún compañero.

Vivo comentarios sexistas normalizados diariamente.

Trabajando en la vía pública, compañeros dirigirse a mujeres o hablar de ellas en mi presencia de forma poco correcta. comentarios sobre la mujer como mero objeto sexual.

condescendencia hacia mí u otras mujeres.

Por el contrario, las respuestas de los trabajadores han ido mayormente dirigidas a sus influencias en el ámbito laboral y su relación con superiores.



Con el objetivo de recoger las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que ha sufrido el personal de la plantilla, se ha enumerado una serie de situaciones para que las trabajadoras y los trabajadores valoren si han sufrido alguna de ellas.

En la siguiente tabla se recoge el porcentaje del total de mujeres y el porcentaje del total de hombres que han indicado al menos una vez haber sufrido la violencia señalada.



Además de ello, también se indica en valores absolutos el n.º de mujeres y de hombres que ha sufrido cada uno de los casos señalados.

En primer lugar, se ha de señalar que la única situación que no ha sido vivida por ninguna de las personas que ha participado en los cuestionarios es «Me han sugerido en mi trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral». En el resto de las situaciones se ha producido mínimo una vez y, por ello, es motivos suficientes para que el Ayuntamiento haga un mayor hincapié en políticas públicas que garanticen la sensibilización de todo el personal en esta materia. Además de ello, es necesario asegurar la activación de un protocolo que proteja a quienes lo padecen, especialmente a las mujeres: teniendo en cuenta que los datos reflejan en la tabla una incidencia mayor (n=16), así como la violencia estructural consolidada en la sociedad ejercida sobre las mujeres.

El mayor número de situaciones producidas son: «He recibido mensajes con contenido sexual que considero ofensivos cuyos remitentes son personas con quienes trabajo» y «Me han hecho invitaciones de carácter sexual mientras realizo mi trabajo», de manera que se realizarán acciones preventivas que atiendan especialmente esta situación.

Ante la gravísima afirmación: «Fui objeto de una agresión sexual dentro del contexto laboral», y, observar que solamente las mujeres han padecido esta violencia, se reafirma la circunstancia que el sexo-género importa y son ellas las que principalmente sufren por ello.

	Mujeres		Hombres	
	%	N	%	N
<i>«He recibido mensajes con contenido sexual que considero ofensivos cuyos remitentes son personas con quienes trabajo»</i>	4,7%	6	6,3%	4
<i>«He recibido o recibo llamadas telefónicas ofensivas con contenido sexual de personas con las que trabajo»</i>	-	-	0,5%	1
<i>«Me han hecho invitaciones de carácter sexual mientras realizo mi trabajo»</i>	3,9%	5	1,6%	1
<i>«Tengo que observar a disgusto fotografías, dibujos o imágenes de contenido sexual mientras realizo mi trabajo»</i>	1,6%	2	3,2%	2



<i>«Me han sugerido en mi trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral»</i>	-	-	-	-
<i>«Fui objeto de una agresión sexual dentro del contexto laboral»</i>	2,4%	3	-	-



9. Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género

En este apartado se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relación a la Violencia de Género. Es por ello por lo que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la Violencia de Género. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en **la encuesta**.

Herramienta cualitativa

El personal responsable de Recursos Humanos comunica que consta la realización de sensibilización en materia de Violencia de Género, además del establecimiento y promoción de 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.

Como punto a favor de la organización, se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de Violencia de Género.

Por otro lado, y como aspecto a tener en cuenta para su mejora en esta materia, no se ha publicado los derechos laborales legalmente establecidos, no se incorporan otras



medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente y no se ha impartido de manera específica al personal de RRHH formación sobre los derechos de las víctimas de Violencia de Género.

Entrevistas semiestructuradas

Por lo que respecta a la pregunta de si piensan que serían capaces de detectar Violencia de Género en el caso de que alguna compañera estuviera en esa situación, la mayor parte de las personas entrevistadas (n=4) comentan que no sabrían cómo abordarlo ni qué medidas utilizar. Se resalta el buen clima laboral para poder llegar a ello.

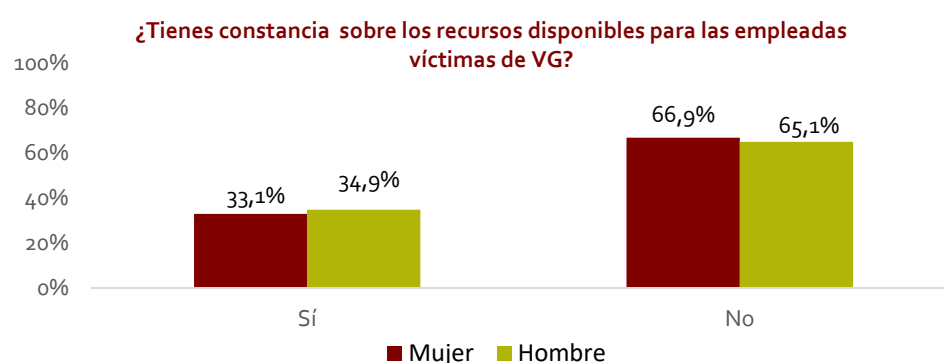
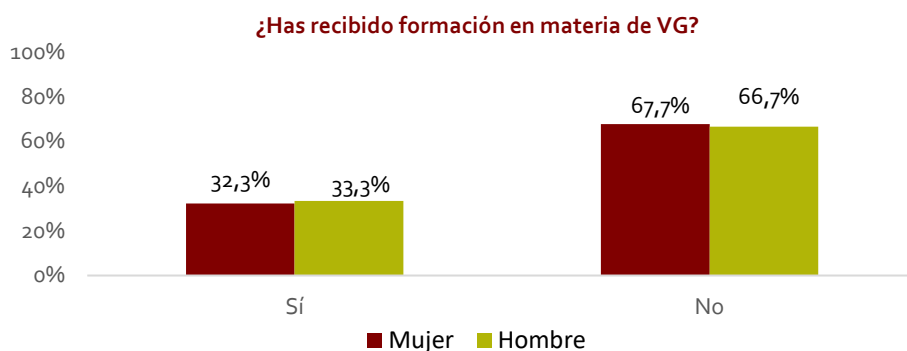
En cuanto a las personas que han comentado que sí, una de las mujeres ha señalado su puesto de trabajo en Servicios Sociales y a que tiene formación ello, y la otra mujer comenta que es complicado y un tema social, pero que a través de formaciones que ha ido realizando puede que sí pudiera detectarlo. Por último, la aportación del único hombre que ha contestado afirmativamente a la pregunta, indica que necesitaría formación en ese ámbito para poder hacerlo adecuadamente.

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

Encuestas a la Plantilla

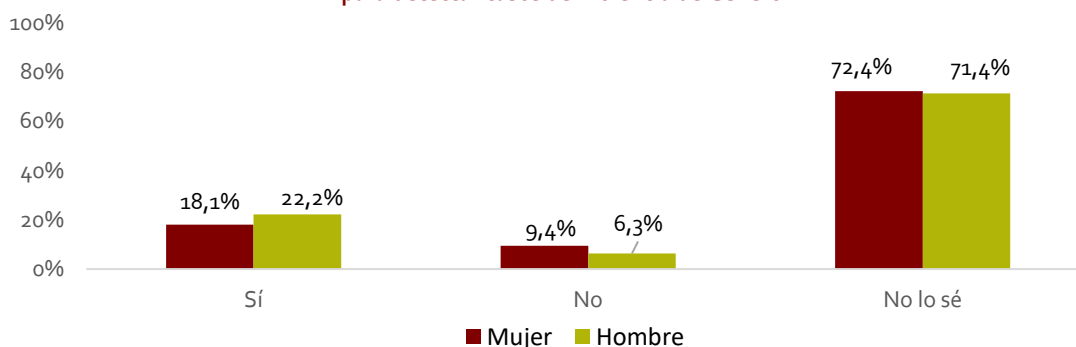
De la muestra recogida en los cuestionarios, se deduce que la gran mayoría del personal del Ayuntamiento no ha recibido formación en Violencia de Género y no tiene constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas.



En coherencia con las respuestas que han aportado las personas entrevistadas, un altísimo porcentaje tanto de trabajadoras (72,4%) como de trabajadores (71,4%) tienen dudas en cómo afrontar casos de VG y carecen de información al respecto, estas evidencias se interpretan del alto índice de respuestas concentradas en «No lo sé». Las valoraciones finales dirigen el plan de acción del Ayuntamiento de Elche en una mayor difusión de los derechos existentes y los recursos disponibles, además de una sensibilización generalizada del personal.



¿Consideras que el Ayuntamiento cuenta con la formación y organización adecuada para detectar casos de Violencia de Género?



Para finalizar, algunas de las sugerencias aportadas por el personal para mejorar la detección y el tratamiento de casos de Violencia de Género han sido:

Mo1: Impartir formaciones continuas periódicamente.

Mo2: Crear un servicio totalmente independiente del Ayuntamiento para darle más privacidad.

Ho3: Se debe mejorar el número de agentes de Igualdad para atender esta labor.

Mo5: Formación específica de valoración y detección en violencia de género. Aumento de recursos en el servicio específico de VG.

Principalmente, se hace hincapié en una garantía de la confidencialidad en los casos de aviso y denuncia. Es necesario que el equipo especialista en el tratamiento y derivación de los casos de Violencia de Género tenga una formación reglamentada en la materia. Otro de los aspectos señalados por las personas encuestadas, ha sido el aumento de recursos para las víctimas y las formaciones impartidas a toda la plantilla para asegurar su sensibilización.



10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento de Elche en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la entidad. De manera complementaria, también se debe hacer un análisis sobre la garantía del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

A partir del estudio diagnóstico de la clasificación profesional y la infrarrepresentación femenina se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla en términos de infrarrepresentación y clasificación profesional.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización.



Herramienta cualitativa

El Ayuntamiento tiene contratadas a personas con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad.

El personal responsable de Recursos Humanos ha informado que, la organización ha realizado una Relación de los Puestos de Trabajo (RPT), sin embargo, no se ha producido con perspectiva de género, y por lo tanto, no se incorporan medidas correctoras en los puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género, ni se realiza una evaluación del encuadramiento profesional y la valoración de puestos de trabajo. Se ha de destacar, en cuanto a esta cuestión, que sí se han valorado los puestos de trabajo garantizando la misma retribución para puestos de igual valor.

Se ha comunicado que, no se incorporan medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres.

Entrevistas semiestructuradas

En relación a la presencia equilibrada de las mujeres en las áreas, donde también se incluyen los puestos de responsabilidad, cuatro de las personas entrevistadas entre ellas dos hombres y dos mujeres, hacen referencia a un equilibrio e incluso sobrerrepresentación de las mujeres en los ámbitos de trabajo de Servicios Sociales. Una de las personas entrevistadas argumenta que hay más mujeres puesto que, el funcionariado es femenino. Este hecho se corresponde con la realidad social de todo el ámbito del funcionariado puesto que cuando se ve por méritos o por exámenes, las mujeres en general consiguen más puestos de trabajo que los hombres, pero cuando se trata de ir escalando puestos de trabajo se chocan con el denominado 'techo de cristal', hecho que impide su ascenso laboral.

La única respuesta negativa, ha sido la de una mujer que reconoce que hay muchos más hombres en su ámbito de trabajo, siendo un sector masculinizado.



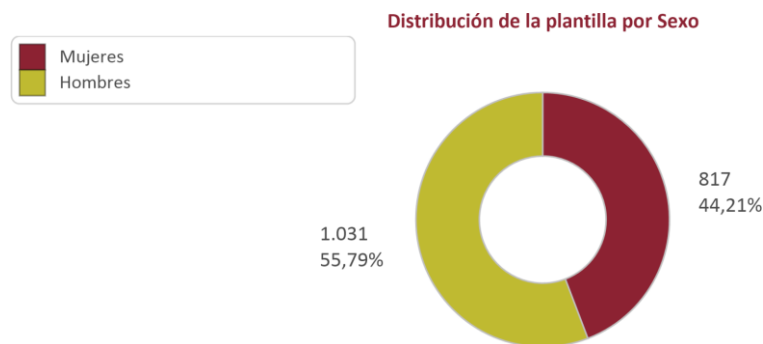
Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

=Herramienta cuantitativa

a) Distribución por nivel jerárquico

En primer lugar, se analizará la posible existencia de segregación vertical presente en la plantilla, poniendo en relación el nivel jerárquico con el sexo de las personas trabajadoras.



Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
SIN DATOS	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%
1	691	871	1562	84,52%	44,24%	55,76%



2	80	107	187	10,12%	42,78%	57,22%
3	5	12	17	0,92%	29,41%	70,59%
4	1	4	5	0,27%	20,00%	80,00%

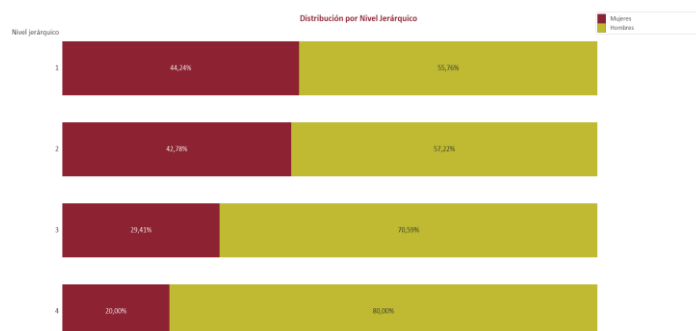
Según la descripción facilitada de los niveles de jerarquía (mando) existentes en el Ayuntamiento, en el que 4 es el rango más alto y 1 es el más bajo, se extraen las siguientes conclusiones.

MANDO	
1	Sin mando
2	Mando directo sobre un grupo de 1 a 9
3	Mando directo sobre grupo de 11 a 25 personas
4	Mando directo sobre grupo mayor de 26 personas

De los cuatro niveles de jerarquía, el más bajo no requiere de rol de mando hacia ningún grupo, de manera que, se puede considerar que los niveles más verticalizados son el 2, el 3 y el 4.

El nivel de jerarquía más bajo de la organización es en el que se observa un mayor equilibrio entre las trabajadoras (44,24%) y los trabajadores (55,76%).

En los niveles de jerarquía más alta es donde se detecta una mayor desproporción, habiendo un desequilibrio en el tercer nivel del 41,18% y en el cuarto nivel del 60%, ambas a favor de los hombres. Este desequilibrio, propio de una entidad con características de segregación vertical tendrá sin dudas repercusiones en las retribuciones percibidas.





Incorporando el cruce de la antigüedad, se puede observar que el personal de puestos más altos, es decir, de nivel jerárquico 4, tienen una trayectoria bastante extensa en el Ayuntamiento. La promoción efectuada durante los años en la organización, hacen posible la promoción en la trayectoria laboral. A la hora de extraer conclusiones sobre la clasificación profesional y el equilibrio de mujeres y hombres en los puestos de nivel jerárquico alto, es fundamental tener en cuenta la posibilidad de promoción, y con ella las circunstancias que hacen que un sexo promocione más que el otro.

Nivel jerárquico	Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
	1	691	871	1562	84,52%	44,24%	55,76%
	-	2	8	10	0,54%	20,00%	80,00%
	De 0 a 3	120	86	206	11,15%	58,25%	41,75%
	De 10 a 12	40	40	80	4,33%	50,00%	50,00%
	De 13 a 15	50	68	118	6,39%	42,37%	57,63%
	De 16 a 18	78	116	194	10,50%	40,21%	59,79%
	De 19 a 21	62	89	151	8,17%	41,06%	58,94%
	De 22 a 99	214	388	602	32,58%	35,55%	64,45%
	De 4 a 6	84	50	134	7,25%	62,69%	37,31%
	De 7 a 9	41	26	67	3,63%	61,19%	38,81%
	2	80	107	187	10,12%	42,78%	57,22%
	De 0 a 3	1	2	3	0,16%	33,33%	66,67%
	De 10 a 12	2	1	3	0,16%	66,67%	33,33%
	De 13 a 15	3	0	3	0,16%	100,00%	0,00%
	De 16 a 18	2	6	8	0,43%	25,00%	75,00%
	De 19 a 21	5	11	16	0,87%	31,25%	68,75%
	De 22 a 99	65	85	150	8,12%	43,33%	56,67%
	De 4 a 6	1	0	1	0,05%	100,00%	0,00%
	De 7 a 9	1	2	3	0,16%	33,33%	66,67%
	3	5	12	17	0,92%	29,41%	70,59%
	De 19 a 21	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
	De 22 a 99	5	11	16	0,87%	31,25%	68,75%
	4	1	4	5	0,27%	20,00%	80,00%
	De 22 a 99	1	4	5	0,27%	20,00%	80,00%
SIN DATOS		40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%
	-	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%

b) Distribución por nivel de responsabilidad

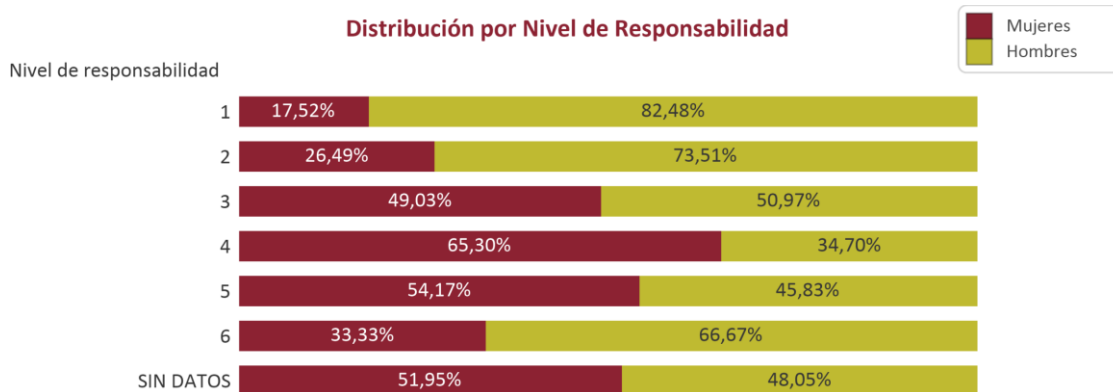
La organización ha indicado un total de seis niveles de responsabilidad, en el que 1 es el nivel más bajo y 6 el nivel más alto, a continuación se observa la leyenda facilitada:

RESPONSABILIDAD



1	Trabajo supervisado sin responsabilidad.
2	Responsabilidad directa en los resultados con supervisión de responsables.
3	Responsabilidad directa en los resultados con supervisión de superiores
4	Autonomía y responsabilidad directa en los resultados.
5	La supervisión se limita a fijar resultados deseados, responsabilidad profesional directa e indirecta, por supervisión y dirección en los resultados.
6	Capacidad para decidir y resolver problemas, responsabilidad profesional directa e indirecta, por supervisión y dirección en los resultados.

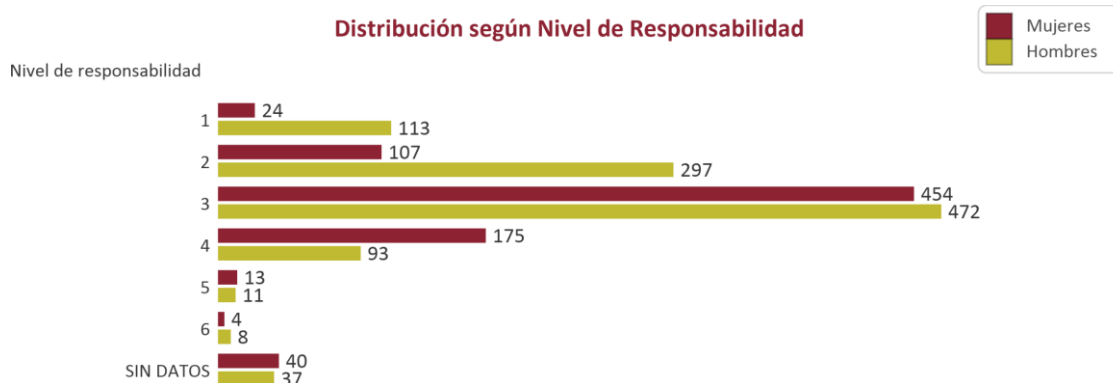
Una vez obtenida la escala interna de responsabilidades del Ayuntamiento, se distribuye proporcionalmente tal y como aparece en la siguiente gráfica:



Los niveles de responsabilidad más bajos se caracterizan por tener una mayor presencia masculina que femenina, mientras que no se alcanza un 30% de representación de mujeres, la de hombres supera el 70%. Esta evidencia se puede justificar a través de la ligera masculinización de la organización (M 44,21%, H 55,79%).

Sin embargo, a la hora de analizar la presencia en la franja (6) que asume mayor responsabilidad, se observa que el número de hombres es considerablemente más elevado, a nivel porcentual, que el de mujeres. Es en las franjas intermedias donde se alcanza un mayor equilibrio entre la presencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
SIN DATOS	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%
1	24	113	137	7,41%	17,52%	82,48%
2	107	297	404	21,86%	26,49%	73,51%
3	454	472	926	50,11%	49,03%	50,97%
4	175	93	268	14,50%	65,30%	34,70%
5	13	11	24	1,30%	54,17%	45,83%
6	4	8	12	0,65%	33,33%	66,67%



Debido a que no se ha aportado la información completa de la variable antigüedad, como ha sucedido en los gráficos anteriores, no se puede realizar un análisis íntegro de los datos.

c) Distribución por área

Se observa un marcado desequilibrio en algunas áreas debido a los estereotipos de género, por lo que se recomienda planificar actuaciones dirigidas a paliar esta situación, puesto que después de finalizar la vigencia del II Plan no se han producido cambios en este sentido.

Un ejemplo muy evidente es la distribución del personal en el área de Igualdad, derechos sociales y políticas inclusiva, la cual cuenta con un 77,45% de mujeres y un 22,55% de hombres. Las variables se invierten a la hora de analizar las áreas masculinizadas del Ayuntamiento, como son Desarrollo sostenible, medio ambiente, movilidad con un 20,45% de mujeres y un 79,55% de hombres, Seguridad ciudadana, protección civil y emergencia, con un 17,49% de mujeres y un 82,51% de hombres, y finalmente Modernización del espacio y servicios públicos con un 9,49% de mujeres y un 90,51% de hombres.



Àrea	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00 %	44,21%	55,79%
Contratación pública y central compras.	10	0	10	0,54%	100,00 %	0,00%
Igualdad, derechos sociales, políticas inclusivas.	182	53	235	12,72%	77,45%	22,55%
Secretaría general.	8	3	11	0,60%	72,73%	27,27%
Intervención.	12	5	17	0,92%	70,59%	29,41%
Gestión financiera, tributaria y de fondos europeo.	25	12	37	2,00%	67,57%	32,43%
Innovación, administración electrónica, transparencia.	106	59	165	8,93%	64,24%	35,76%
Promoción económica, desarrollo turístico y empleo.	18	11	29	1,57%	62,07%	37,93%
Alcaldía.	7	5	12	,65%	58,33%	41,67%
Educación, universidad, cultura, fiestas y deporte.	255	194	449	24,30%	56,79%	43,21%
SIN DATOS	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%
Urbanismo y capitalidad verde europea, edusi y aut.	47	44	91	4,92%	51,65%	48,35%
Tesorería.	5	8	13	0,70%	38,46%	61,54%
Desarrollo sostenible, medio ambiente, movilidad.	9	35	44	2,38%	20,45%	79,55%
Seguridad ciudadana, protección civil y emergencia.	67	316	383	20,73%	17,49%	82,51%
Modernización espacio público y servicios públicos.	26	248	274	14,83%	9,49%	90,51%
Visitelche.	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00 %

d) Distribución por departamento

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla desagregada por sexo con el objetivo de conocer qué espacios están feminizados y cuáles tienen una tendencia masculinizada.

Previamente, es relevante dejar en constancia que el mayor número, tanto mujeres como de hombres se clasifica en SIN DATOS, lo cual significa que no se ha aportado información sobre estas personas y, aparte de dificultar el análisis, le resta proximidad a la realidad.

Por el resto de los departamentos, en los que se identifica un mayor desequilibrio con una mayor presencia de mujeres que de hombres es Bienestar Social (M – 77,78%, H- 22,22%), Archivo y Biblioteca (M 78,26%, H- 22,74%) y OMAC (M- 88,46%, 11,54%).



Dichos departamentos, feminizados históricamente, cuentan con un porcentaje mayor al 77%.

Por otro lado se destaca el departamento de Contratación y Servicios en el que se representa una total presencia femenina (M 100%, H- 0%).

De manera inversa, los departamentos con una mayor presencia masculina son Mantenimiento vía pública (M - 8,66%, H - 91,34%), Ingeniería (M - 14,29%, H - 85,71%), Policía Local (M - 17,63% H - 82,37%), y Modernización y Desarrollo Tecnológico (M - 24%, H- 76%). Todos estos departamentos, coincidentemente, encuentran en la estructura sociolaboral una representación de roles diferenciada por su sexo. Esta idea quiere decir que, en el caso del Ayuntamiento de Elche, los puestos relacionados con mantenimiento, ciencia e ingeniería y puestos que pueda requerir fuerza física, están masculinizados.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Contratación y Servicios	9	0	9	0,49%	100,00%	0,00%
OMAC	46	6	52	2,81%	88,46%	11,54%
Archivo y Biblioteca	36	10	46	2,49%	78,26%	21,74%
Bienestar Social	168	48	216	11,69%	77,78%	22,22%
Asesoría Jurídica	6	2	8	0,43%	75,00%	25,00%
Intervención	12	4	16	0,87%	75,00%	25,00%
Preven. Riesgos Laborales	10	4	14	0,76%	71,43%	28,57%
Gestión Tributaria	21	10	31	1,68%	67,74%	32,26%
Jurídico Urbanismo	18	10	28	1,52%	64,29%	35,71%
RRHH	14	8	22	1,19%	63,64%	36,36%
Relaciones Internacionales	7	5	12	0,65%	58,33%	41,67%
Autorización y apertura de actividades	9	9	18	0,97%	50,00%	50,00%
Nuevas Infraestructuras	1	1	2	0,11%	50,00%	50,00%
Urbanismo	14	16	30	1,62%	46,67%	53,33%
SIN DATOS	352	429	781	42,26%	45,07%	54,93%
Tesorería	5	7	12	0,65%	41,67%	58,33%
Arquitectura y Patrimonio Cultural	4	8	12	0,65%	33,33%	66,67%
Modernización y Desarrollo Tecnológico	6	19	25	1,35%	24,00%	76,00%
Policía Local	67	313	380	20,56%	17,63%	82,37%
Ingeniería	1	6	7	0,38%	14,29%	85,71%
Mantenimiento vía pública	11	116	127	6,87%	8,66%	91,34%



e) Distribución por grupo profesional

Los puestos de funcionariado del Ayuntamiento de Elche, como Administración Pública, se clasifican de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, estableciéndose grupo A1, A2, B, C1, C2 y OAP.

Grupo A: dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso, siendo C1 para el título de bachiller o técnico y C2 para el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo OAP: Otras Agrupaciones Profesionales (cuyo acceso no exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo).

El grupo profesional mayoritario tanto en el caso de las trabajadoras (n=261) y en el caso de los trabajadores (n=392) es el grupo C1.

El grupo profesional que muestra un mayor nivel de masculinización es OAP. Debido a la idiosincrasia de los puestos de trabajo que entran en este grupo, se encuentra una explicación socio cultural de su masculinización.

Debido a que hay 77 personas sobre las que no se ha identificado su grupo profesional, no se puede realizar un análisis exhaustivo.

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
A1	86	63	149	8,06%	57,72%	42,28%
A2	115	54	169	9,15%	68,05%	31,95%
B	3	0	3	0,16%	100,00%	0,00%
C1	264	392	656	35,50%	40,24%	59,76%
C2	218	302	520	28,14%	41,92%	58,08%
OAP	91	183	274	14,83%	33,21%	66,79%
SIN DATOS	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%



f) Distribución por categoría profesional

No se han aportado datos sobre la categoría profesional.

g) Distribución por puesto de trabajo

Del mismo modo que en la distribución por grupo profesional, por área y departamento, la distribución por puesto de trabajo representa un marcado desequilibrio en algunos casos.

En primero lugar, teniendo en cuenta la feminización de los puestos, hay una variada parte de ellos en los que es inexistente la presencia masculina, sin embargo, en los que hay un mayor desequilibrio entre ambos sexos son Trabajo Social con 51 mujeres y 6 hombres, administración con 32 mujeres y 9 hombres y personal técnico especialista con 88 mujeres y 11 hombres y personal técnico auxiliar con 27 mujeres y 5 hombres.

Por otro lado, los puestos en los que exclusivamente hay un mayor número de mujeres creando una notable diferencia con sus compañeros son: docencia en educación infantil, limpiadoras, promotoras de igualdad e integradoras sociales.

En cuanto a la masculinización de los puestos, se detecta en puestos de conductores, managers, palmereros y tractoristas una exclusividad masculina creando una notable diferencia de sus compañeras.

Observando los puestos de representación de ambos sexos, en los que mayor presencia masculina es en ayudantes, inspectores, agentes de movilidad urbana, oficiales (con una muy notable diferencia) y policías locales.

El mayor desequilibrio se detecta en los puestos de policías en los que se cuenta con 56 mujeres y 276 hombres.



A grandes rasgos y como valoración general, hay un mayor número de puestos de trabajo plenamente masculinizados (n=12) que de los puestos completamente feminizados (n=7).

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
Agente de Igualdad	1	0	1	0,05%	100,00%	0,00%
Docente Ed. Infantil	10	0	10	0,54%	100,00%	0,00%
Personal Limpieza	4	0	4	0,22%	100,00%	0,00%
Personal Promotor de Igualdad	3	0	3	0,16%	100,00%	0,00%
Personal Téc. Integ. Soc.	9	0	9	0,49%	100,00%	0,00%
Personal Téc. Prom. Ling.	1	0	1	0,05%	100,00%	0,00%
Personal Traductor	1	0	1	0,05%	100,00%	0,00%
Personal Trabajo Social	51	6	57	3,08%	89,47%	10,53%
Personal Téc. Especialista	88	11	99	5,36%	88,89%	11,11%
Dirección	6	1	7	0,38%	85,71%	14,29%
Personal Téc. Auxiliar	27	5	32	1,73%	84,38%	15,63%
Psicología	15	3	18	0,97%	83,33%	16,67%
Administración	32	9	41	2,22%	78,05%	21,95%
Personal Asesor Jurídico	3	1	4	0,22%	75,00%	25,00%
Personal Ed. Social	11	4	15	0,81%	73,33%	26,67%
A.T.S. de empresa	2	1	3	0,16%	66,67%	33,33%
Personal Técnico Superior	15	8	23	1,24%	65,22%	34,78%
Jefaturas	70	43	113	6,11%	61,95%	38,05%
Personal Auxiliar	189	120	309	16,72%	61,17%	38,83%
Personal Téc. Medio	28	20	48	2,60%	58,33%	41,67%
SIN DATOS	41	38	79	4,27%	51,90%	48,10%
Personal Arquitecto	9	9	18	0,97%	50,00%	50,00%
Personal Medicina	1	1	2	0,11%	50,00%	50,00%
Personal Operario	19	20	39	2,11%	48,72%	51,28%
Personal Ordenanza	22	24	46	2,49%	47,83%	52,17%
Portería	25	32	57	3,08%	43,86%	56,14%
Personal Ingeniería	6	8	14	0,76%	42,86%	57,14%
T.A.G.	3	4	7	0,38%	42,86%	57,14%
Personal Coordinador	5	9	14	0,76%	35,71%	64,29%
Personal Taquillero	1	2	3	0,16%	33,33%	66,67%
Personal Monitor	16	37	53	2,87%	30,19%	69,81%
Personal ayudante	30	115	145	7,85%	20,69%	79,31%
Policía Local	56	276	332	17,97%	16,87%	83,13%
Personal Inspector	3	22	25	1,35%	12,00%	88,00%
Agente movilidad urbana	3	24	27	1,46%	11,11%	88,89%
Personal Oficial	11	101	112	6,06%	9,82%	90,18%
Palista	0	3	3	0,16%	0,00%	100,00%
Personal Arqueólogo	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
Personal Comisario	0	3	3	0,16%	0,00%	100,00%
Personal Conductor	0	23	23	1,24%	0,00%	100,00%
Personal Conserje	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
Personal interventor	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
Personal Manager	0	22	22	1,19%	0,00%	100,00%
Personal Palmerero	0	16	16	0,87%	0,00%	100,00%
Secretaría	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
Tesorería	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%



Tractorista	0	4	4	0,22%	0,00%	100,00%
Vicesecretaría	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%

h) Formación y clasificación profesional

En la siguiente tabla se representa la distribución del nivel jerárquico de la plantilla según su nivel formativo.

De los datos aportados se extrae la conclusión que, de la formación académica más alta, que es "Grado Universitario" y "Licenciatura", el mayor número de personas trabajadoras del Ayuntamiento son mujeres. Además de ello, ocupando el nivel más bajo de jerarquía en la organización (M- 209, H – 127).

Nivel jerárquico	Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
	1	691	871	1562	84,52%	44,24%	55,76%
	Acc. Universidad	12	23	35	1,89%	34,29%	65,71%
	B.U.P.	5	25	30	1,62%	16,67%	83,33%
	Bachiller	97	169	266	14,39%	36,47%	63,53%
	C.O.U.	6	8	14	0,76%	42,86%	57,14%
	Diplomatura	102	55	157	8,50%	64,97%	35,03%
	E.S.O.	5	15	20	1,08%	25,00%	75,00%
	Estudios primarios	79	235	314	16,99%	25,16%	74,84%
	F.P.	68	95	163	8,82%	41,72%	58,28%
	Grado Superior	84	39	123	6,66%	68,29%	31,71%
	Grado Universitario	110	61	171	9,25%	64,33%	35,67%
	Licenciatura	99	66	165	8,93%	60,00%	40,00%
	SIN DATOS	24	80	104	5,63%	23,08%	76,92%
	2	80	107	187	10,12%	42,78%	57,22%
	Acc. Universidad	3	7	10	0,54%	30,00%	70,00%
	B.U.P.	3	3	6	0,32%	50,00%	50,00%
	Bachiller	10	15	25	1,35%	40,00%	60,00%
	C.O.U.	1	3	4	0,22%	25,00%	75,00%
	Diplomatura	10	12	22	1,19%	45,45%	54,55%
	Estudios primarios	0	3	3	0,16%	0,00%	100,00%
	F.P.	2	4	6	0,32%	33,33%	66,67%
	Grado Superior	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
	Grado Universitario	10	15	25	1,35%	40,00%	60,00%
	Licenciatura	35	28	63	3,41%	55,56%	44,44%
	SIN DATOS	6	16	22	1,19%	27,27%	72,73%
	3	5	12	17	0,92%	29,41%	70,59%
	Acc. Universidad	0	3	3	0,16%	0,00%	100,00%
	B.U.P.	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
	Bachiller	0	4	4	0,22%	0,00%	100,00%
	Diplomatura	2	0	2	0,11%	100,00%	0,00%
	F.P.	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
	Licenciatura	3	2	5	0,27%	60,00%	40,00%



	SIN DATOS	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
	4	1	4	5	0,27%	20,00%	80,00%
	Acc. Universidad	0	3	3	0,16%	0,00%	100,00%
	F.P.	1	0	1	0,05%	100,00%	0,00%
	Grado Superior	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
SIN DATOS		40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%
	SIN DATOS	40	37	77	4,17%	51,95%	48,05%

j) Personal con discapacidad

En la distribución por sexo del personal que tiene discapacidad en el Ayuntamiento de Elche, no hay una presencia equilibrada de trabajadoras (31,25%) y de trabajadores (68,75%), pues se exceden los porcentajes de 40/60 de referencia.

De manera que, sería altamente recomendable realizar una mayor contratación de mujeres con discapacidad para alcanzar una presencia equilibrada en el Ayuntamiento.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	817	1.031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
No	807	1.009	1816	98,27%	44,44%	55,56%
Discapacidad >= 33%	10	22	32	1,73%	31,25%	68,75%

j) Representación Comité

No se ha aportado información sobre la representación del Comité, de manera que no podrá realizar análisis sobre si hay representación equilibrada o no.

Encuestas a la Plantilla

k) Estudio cuantitativo a la totalidad de la plantilla

En la siguiente tabla se agrupan las respuestas desagregadas por sexo ante afirmaciones sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en diferentes estadios del Ayuntamiento. Los porcentajes representan la percepción acerca el



reparto equilibrado que tiene cada participante hallado del total de las mujeres y del total de los hombres.

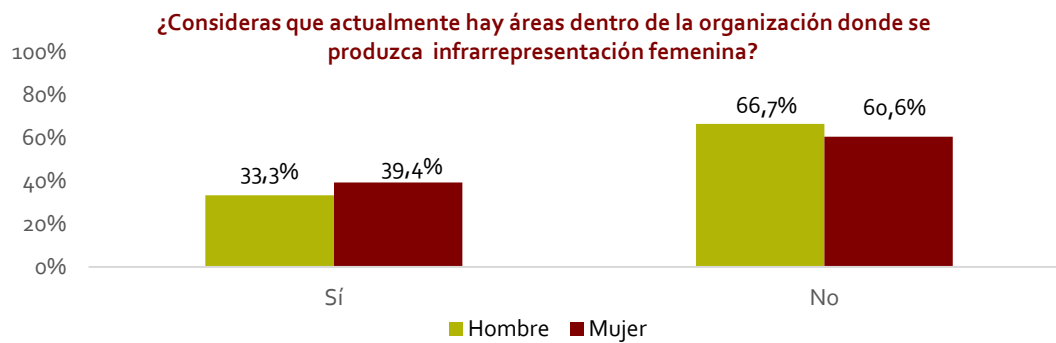
En términos generales, la percepción masculina es más positiva sobre si hay un reparto equilibrado en jefaturas, en puestos de responsabilidad y toma de decisiones y en puestos de coordinación y/o supervisión. El único estadio en el que la percepción es más positiva para las trabajadoras que para los trabajadores es sobre si se produce este equilibrio en la organización en general.

Observando las diferencias porcentuales de las mujeres y de los hombres, es una realidad que, a nivel estadístico, apenas hay diferenciación. Sin embargo, es significativo que en la mayoría de los casos la opinión de los hombres sea más favorecedora para el Ayuntamiento que la de las mujeres.

Considero que hay un reparto equilibrado de mujeres y hombres....
(% de aprobación de las oraciones enunciadas)

	Mujeres	Hombres	Total
... en la organización	78,7%	76,2%	77,9%
... en Jefaturas de Sección	66,9%	69,8%	67,9%
... en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones	63,8%	73%	66,8%
... en puestos de coordinación y/o supervisión	65,4%	68,3%	66,3%

En la misma línea, hay un mayor porcentaje de trabajadoras (39,4%) que de trabajadores (83,3%) que consideran que existen áreas en el Ayuntamiento de infrarrepresentación femenina.

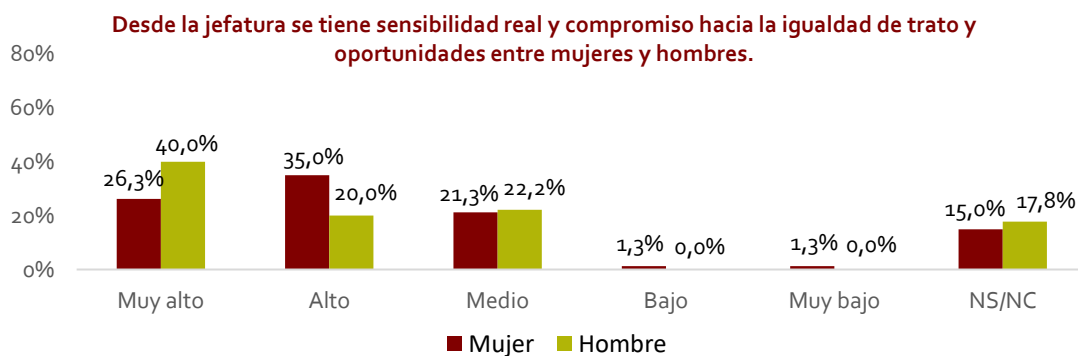


Estas áreas indicadas por las personas encuestadas son:

- ◆ Altos cargos.
- ◆ Oficios.
- ◆ Coordinación de área.
- ◆ Deportes.
- ◆ Mantenimiento.
- ◆ Policía Local.
- ◆ Jardines y playas.
- ◆ Ingenierías.

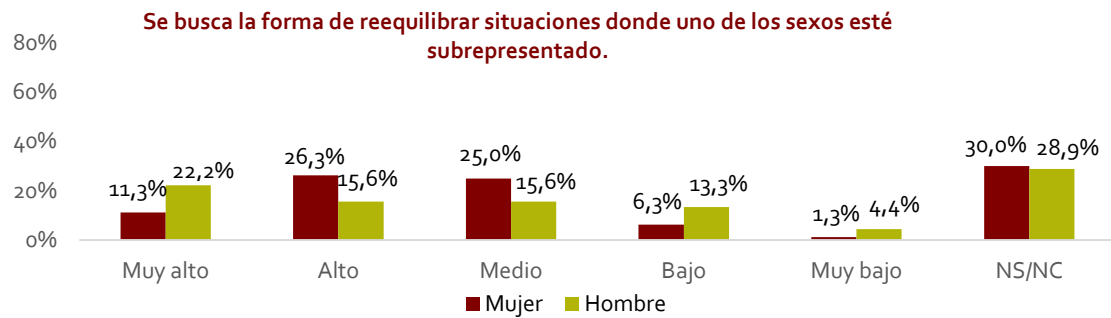
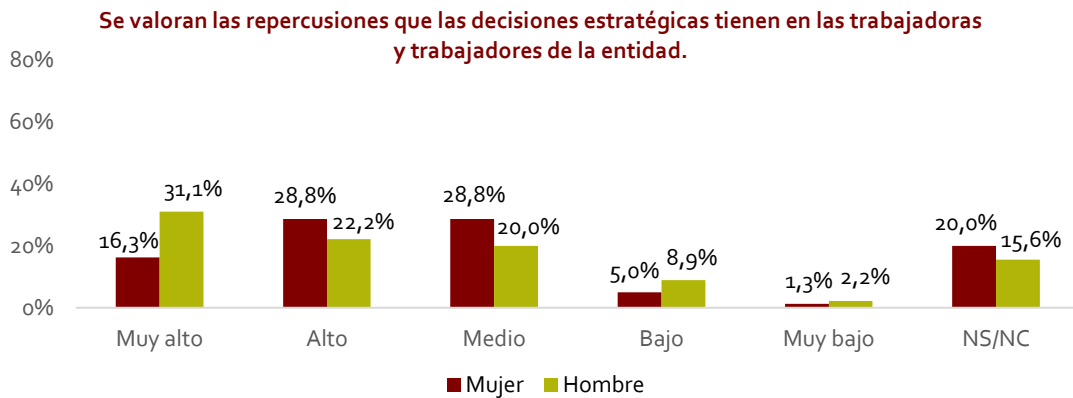
l) Cuestionario cuantitativo a la plantilla con responsabilidad

A continuación, se mostrarán los cuestionarios facilitados al personal con responsabilidad media y alta, con el objetivo de extraer información clave de los puestos que coordinan que más responsabilidad tienen en la organización. En las siguientes gráficas se muestra la valoración de los puestos de responsabilidad acerca de las siguientes afirmaciones:

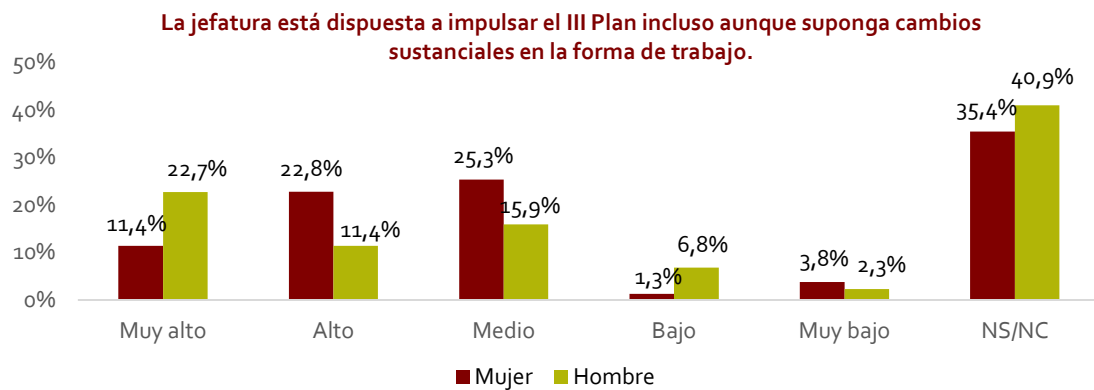
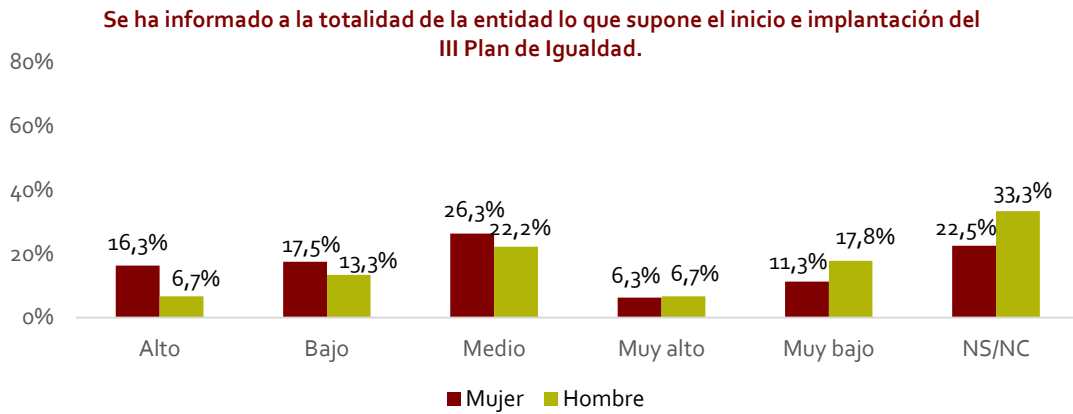




La mayoría de las respuestas de trabajadoras (26,3% - 35%) y de trabajadores (40%-20%) se concentran en un grado de satisfacción entre muy alto y alto sobre el compromiso desde las jefaturas hacia la igualdad de trato y oportunidades.



En las siguientes gráficas, debido al dispar de respuestas, se recomienda hacer mayor hincapié en la difusión de la implementación del III Plan de Igualdad, y, además, de los objetivos y cambios que se produzcan al respecto.

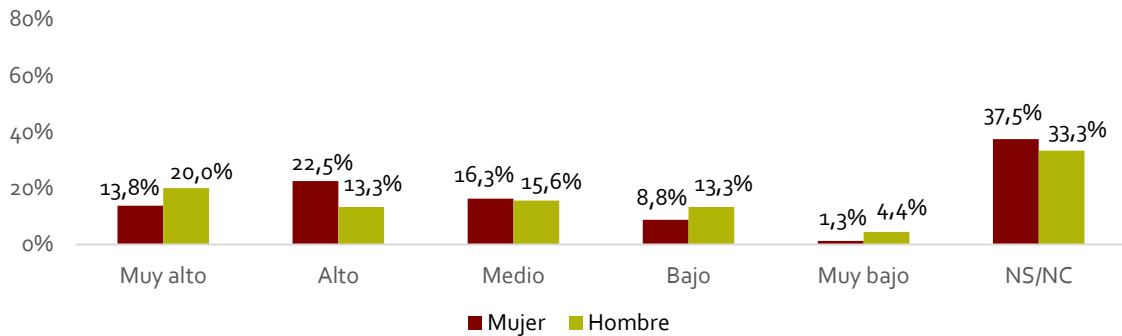


En materia de acoso sexual y/o por razón de sexo se representa un elevado número de personas que desconocen la actuación de protocolos, lo cual se produce ya que todavía es un proyecto que está en borrador.

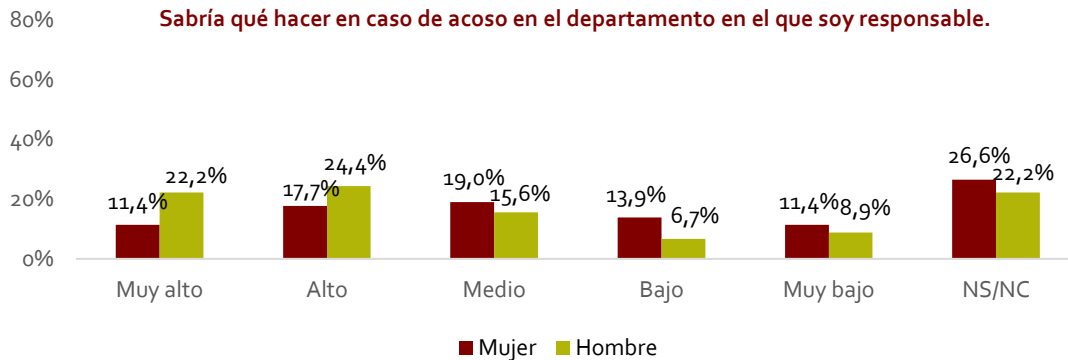
De la misma manera, ante la formación del Comité Anti-Acoso será necesaria la formación para aquellas personas responsables de tratar y derivar los casos existentes en el Ayuntamiento.



Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.



Sabría qué hacer en caso de acoso en el departamento en el que soy responsable.



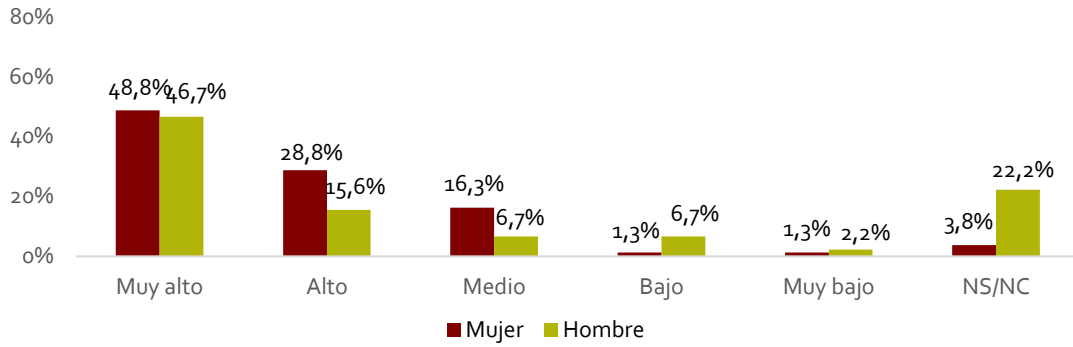
Tras observar el índice de personas que señalan que en su área de trabajo no se ofrece las mismas oportunidades a mujeres y a hombres, se ha detectado cuáles son:

- ◆ Bienestar Social
- ◆ Comunicación
- ◆ Deportes
- ◆ Servicios de limpieza
- ◆ Juventud

Será necesario realizar un análisis en mayor profundidad de las posibles desigualdades dadas en estos departamentos.

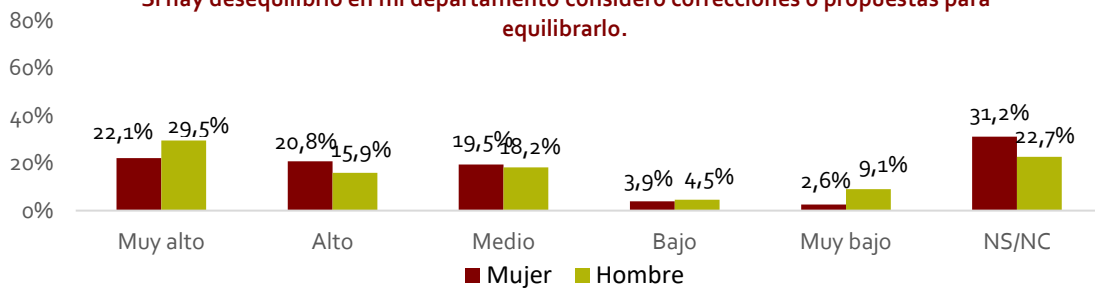


Mi área de trabajo ofrece las mismas oportunidades a mujeres y a hombres.



Se recomienda aportar mayores herramientas en detección de desigualdades y en la implementación de medidas correctoras.

Si hay desequilibrio en mi departamento considero correcciones o propuestas para equilibrarlo.





11. Análisis de la situación retributiva

De acuerdo con el Anexo del Real Decreto 901/2020 de, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para realizar el diagnóstico en materia salarial la entidad facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

En este eje del diagnóstico se analizarán los datos a los que se refiere el apartado anterior, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas, su tipología, y su posible origen.

Aunque los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado debería incorporar todas y cada una de las percepciones retributivas, no puede ser así debido a que por parte de la organización no se ha facilitado la descripción de los complementos.

Metodológicamente, se ha decidido que el registro y la auditoría retributivos se establecerán como acción a implementar en el III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche.

En primer lugar, se mostrará la información facilitada por la entidad relativa a las actuaciones desarrolladas en esta materia, en el apartado destinado a la revisión documental. A continuación, se analizarán las entrevistas semiestructuradas y los cuestionarios difundidos entre la plantilla de la entidad. Por otro lado, se analizará la información proporcionada por Recursos Humanos, que se estructurará, a su vez, en un estudio de los niveles retributivos, de los complementos y de la brecha salarial. Con esa información proporcionada por RRHH, se han realizado, en último lugar, un análisis para poner en relación los diferentes niveles retributivos anuales con variables tales como el puesto de trabajo, el nivel formativo o el nivel jerárquico.



Debido a la falta de información con la que se ha trabajado desde la consultora, ya que desde la organización no ha facilitado todos los datos de las clasificaciones profesionales como nivel formativo, nivel jerárquico, la antigüedad o la descripción de los complementos salariales de las personas en plantilla, el resultado no es satisfactorio. Esto deriva a un difícil análisis y a una alejada aproximación de la realidad de la situación salarial del Ayuntamiento. Se recomienda realizar un análisis retributivo con la información completa de la plantilla para contemplar la realidad del Ayuntamiento de Elche.

a) *Revisión documental*

La lectura del Convenio vigente, la recogida de información cualitativa del área de departamento de Recursos Humanos y las entrevistas cualitativas a la plantilla han arrojado los siguientes datos sobre las **distintas percepciones retributivas** contempladas en la organización. Son:

- **Salario Base.**
- **Complementos salariales.**

Complemento de Destino

Complemento específico

El personal responsable ha informado que no se producen retribuciones en especie y que los conceptos salariales obedecen a la normativa estatal y acuerdo plenario correspondiente.

Desde el Ayuntamiento de Elche se ha expresado que se garantiza y se respeta el principio de igualdad retributiva, y está incluido dentro de sus objetivos en la cultura organizacional.



Se ha informado que se mantiene una revisión de los complementos salariales, extrasalariales y beneficios sociales para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

Hasta la fecha, de acuerdo con la información facilitada por el personal de Recursos Humanos, en el Ayuntamiento no se han incorporado medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género.

b) Análisis de las entrevistas

A continuación, se mostrarán las principales conclusiones obtenidas en las **entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización.

Respecto a la consideración de la existencia de una brecha salarial de género en su organización, casi un 90% (n=6) de las personas entrevistadas responden que no puede existir una brecha salarial de género puesto que, al tratarse del ámbito del funcionariado los salarios están ya asignados de base dependiendo del grupo profesional al que pertenezcas.

Pese a ello, una mujer sí argumenta que el salario base es el mismo, se da una circunstancia en su ámbito de trabajo que es el hecho de tener ingresos extraordinarios para cubrir los servicios mínimos o eventos, vacaciones, festividades locales... Ella misma, pese que al principio de su argumentación mantiene que el salario es el mismo, pone un ejemplo de diferenciación salarial dependiendo del género de la persona, como es el caso de una mujer embarazada y la dificultad de alcanzar un complemento de guardia en un evento con grandes multitudes.

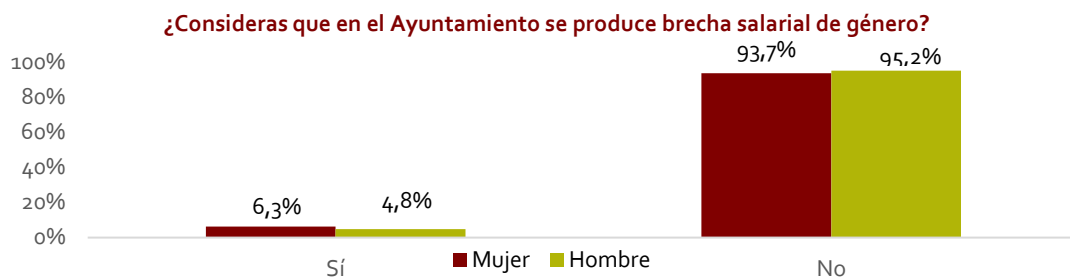
Una de las personas entrevistadas manifiesta que haría falta un estudio de brecha salarial de género en profundidad dentro del funcionariado, poniendo especial atención en áreas masculinizadas.



c) Análisis de los cuestionarios

Se ha enviado a la plantilla del Ayuntamiento un **cuestionario anonimizado** con el objetivo de evaluar la percepción de la plantilla en materia de retribuciones y auditoría retributiva.

Se ha preguntado a la plantilla sobre su percepción ante la posible brecha salarial de género en el Ayuntamiento. Se observa que, un 93,7% del total de las trabajadoras y un 95,2% del total de los trabajadores considera que no se produce dicha brecha en la organización, sin embargo, se representa un 6,3% de las mujeres y un 4,8% de los hombres mantiene lo contrario.



Los porcentajes del total de las mujeres y del total de los hombres que conocen los conceptos salariales y extrasalariales en el Ayuntamiento está prácticamente igualado, siendo considerablemente escaso el conocimiento sobre los mismos.

Se recomendaría ampliar la difusión y mejorar el acceso de información de esta materia.





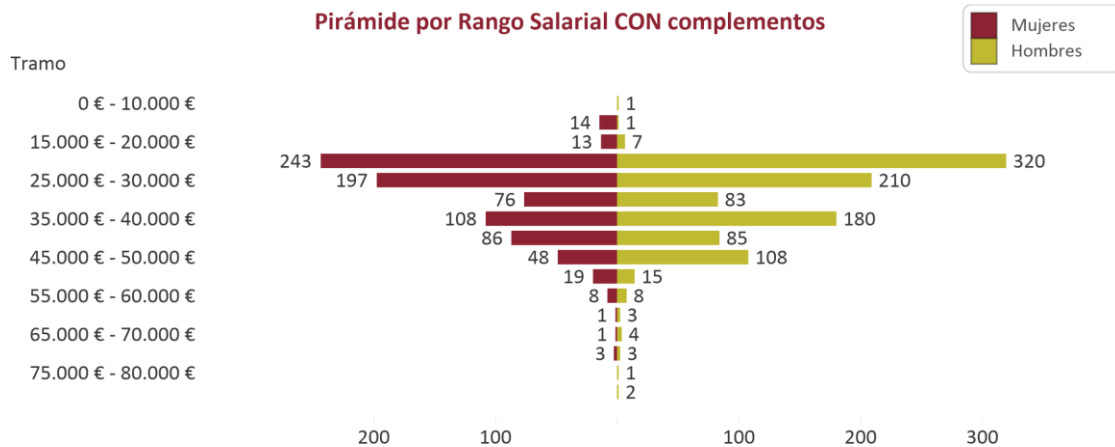
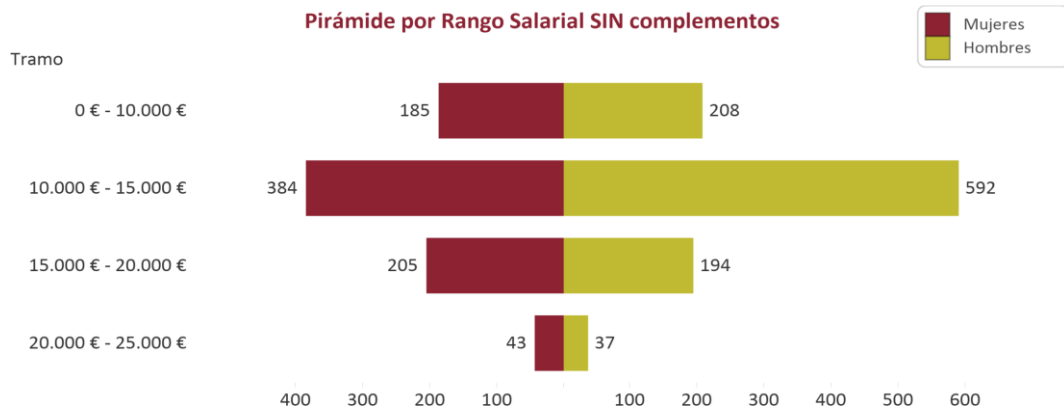
Se ha cedido a la plantilla un espacio en blanco para redactar las principales dificultades o notas de mejoras que haya contemplado en materia de política retributiva y brecha salarial de género.

Declaraciones:

- ◆ Explicación clara de conceptos.
- ◆ Incentivos a la calidad del servicio, incentivos al cumplimiento de objetivos profesionales...
- ◆ No en todas las áreas se pagan horas extraordinarias.
- ◆ Revisión de los complementos específicos. históricamente, a igual categoría profesional, en los sectores masculinizados es más alto que en los feminizados.
- ◆ Personal técnico de departamentos altamente feminizados, tienen retribuciones algo inferiores a los que se dan en personal técnico de departamentos altamente masculinizados.
- ◆ Mayor información al respecto de cada banda salarial y complementos.
- ◆ Auditoria a los puestos de trabajo de dpto. de organización y calidad, y proponer hora extras cuando esté justificado.

d) Base de datos de la organización

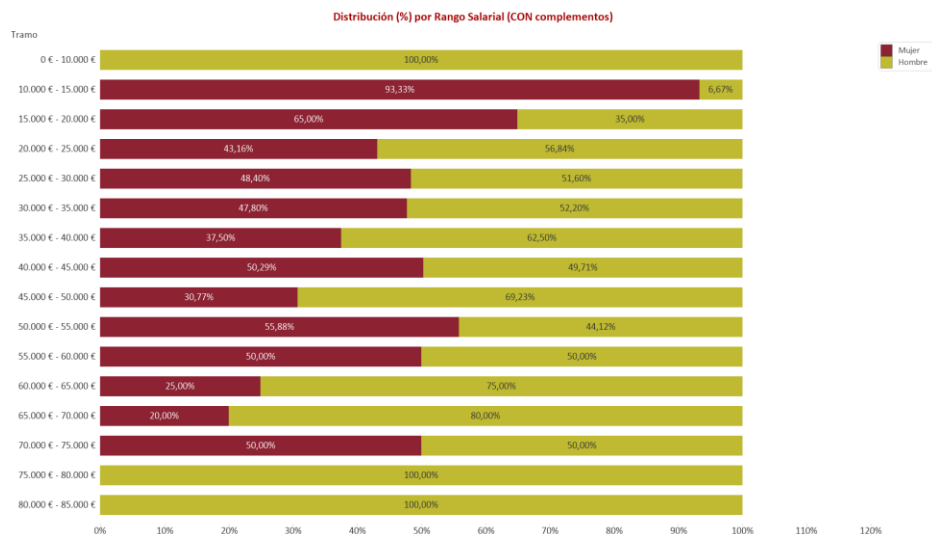
Pirámide rango salarial



Las pirámides presentan la comparativa entre los distintos niveles retributivos encontrados en el Ayuntamiento, antes y después de incorporar en las retribuciones anuales los complementos salariales. La primera gráfica muestra los niveles con salario base anual y la gráfica que le sigue los salarios base anuales más los complementos salariales percibidos.

Analizando el salario base sin complementos, existen cuatro niveles retributivos para la plantilla. Al aplicar los complementos, los rangos salariales pasan a ser el doble: asciende a una cantidad de ocho.

Al desagregar por sexo, la franja más elevada en la pirámide por rango salarial sin complementos tiende a una feminización, sin embargo, al incorporar los complementos se observa una mayor presencia masculina en los rangos más altos.



Tramo	Desde	Hasta	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
			817	1031	1848	100,00%	44,21%	55,79%
1	0,00 €	10.000,00 €	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
2	10.000,00 €	15.000,00 €	14	1	15	0,81%	93,33%	6,67%
3	15.000,00 €	20.000,00 €	13	7	20	1,08%	65,00%	35,00%
4	20.000,00 €	25.000,00 €	243	320	563	30,47%	43,16%	56,84%
5	25.000,00 €	30.000,00 €	197	210	407	22,02%	48,40%	51,60%
6	30.000,00 €	35.000,00 €	76	83	159	8,60%	47,80%	52,20%
7	35.000,00 €	40.000,00 €	108	180	288	15,58%	37,50%	62,50%
8	40.000,00 €	45.000,00 €	86	85	171	9,25%	50,29%	49,71%
9	45.000,00 €	50.000,00 €	48	108	156	8,44%	30,77%	69,23%
10	50.000,00 €	55.000,00 €	19	15	34	1,84%	55,88%	44,12%
11	55.000,00 €	60.000,00 €	8	8	16	0,87%	50,00%	50,00%
12	60.000,00 €	65.000,00 €	1	3	4	0,22%	25,00%	75,00%
13	65.000,00 €	70.000,00 €	1	4	5	0,27%	20,00%	80,00%
14	70.000,00 €	75.000,00 €	3	3	6	0,32%	50,00%	50,00%
15	75.000,00 €	80.000,00 €	0	1	1	0,05%	0,00%	100,00%
16	80.000,00 €	85.000,00 €	0	2	2	0,11%	0,00%	100,00%

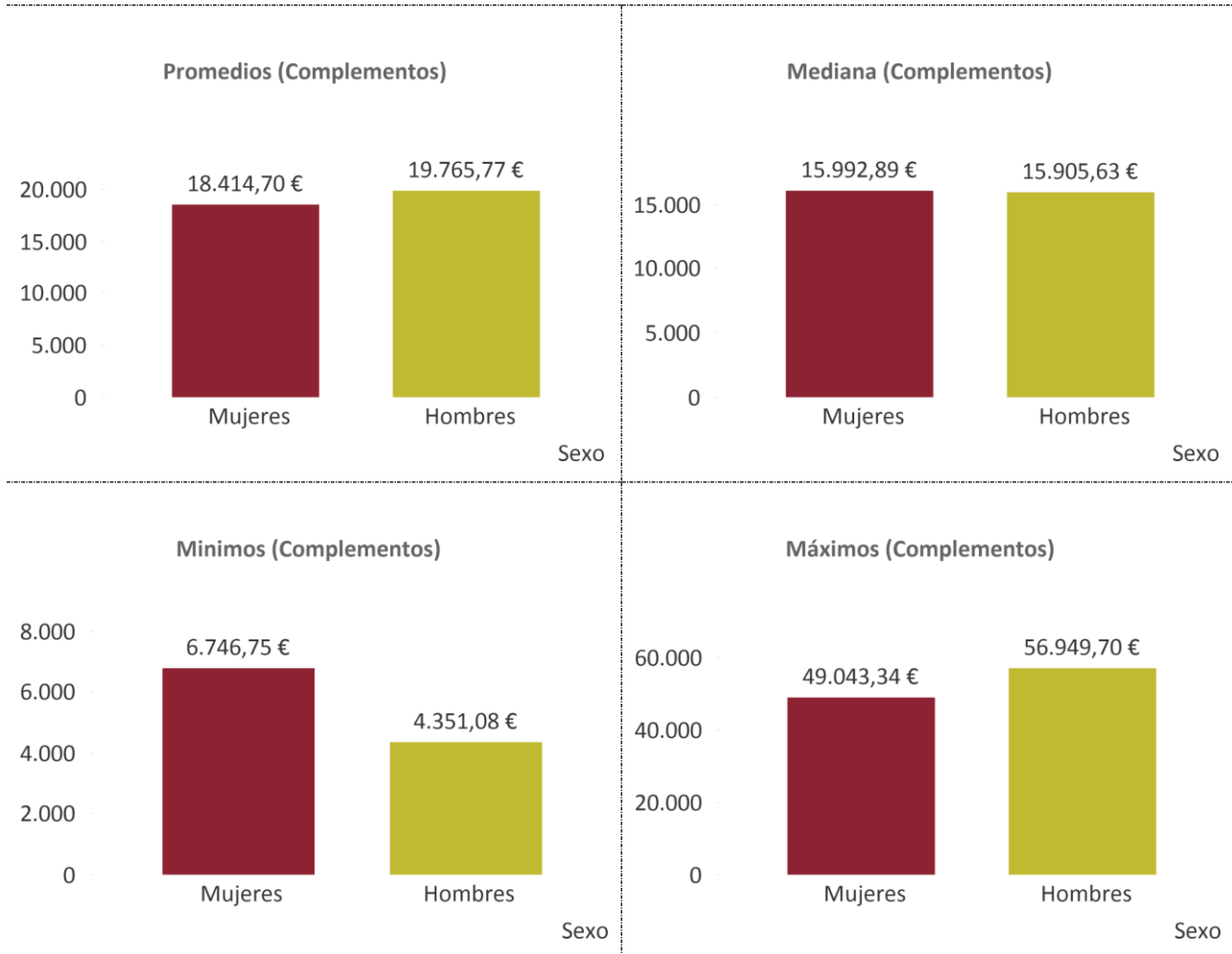
En una distribución por rango salarial con complementos más minuciosa, se observa que en la franja de 75.000,00€ a 85.000,00€ no hay representación de ninguna trabajadora. No hay un equilibrio en distribución salarial en los tramos más elevados entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Elche.



Estudio de los complementos salariales

Los complementos salariales de la plantilla del Ayuntamiento de Elche expresan los siguientes resultados:

BRECHA



Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres
Policía Local	1.474.734,58 €	7.669.163,80 €
A.T.S. de empresa	49.954,96 €	24.977,48 €
Administración	511.953,22 €	149.467,70 €
Agente de Igualdad	24.096,46 €	
Agente movilidad urbana	58.878,72 €	452.141,70 €
Dirección	163.218,21 €	30.842,82 €
Docente Ed. Infantil	171.613,46 €	
Jefaturas	1.755.960,55 €	1.202.428,28 €
Palista		45.054,42 €
Personal Arqueólogo		32.226,41 €
Personal Arquitecto	222.285,16 €	228.597,09 €



Personal Asesor Jurídico	106.668,22 €	35.556,07 €
Personal Auxiliar	2.673.280,39 €	1.682.043,45 €
Personal ayudante	348.277,86 €	1.428.576,39 €
Personal Comisario		133.983,80 €
Personal Conductor		322.479,94 €
Personal Conserje		12.158,87 €
Personal Coordinador	207.485,31 €	298.773,86 €
Personal Ed. Social	264.848,20 €	95.315,68 €
Personal Ingeniería	152.398,06 €	202.816,42 €
Personal Inspector	47.176,06 €	349.643,30 €
Personal interventor		56.501,00 €
Personal Limpieza	47.891,22 €	
Personal Manager		388.761,55 €
Personal Medicina	27.503,51 €	27.503,51 €
Personal Monitor	238.790,59 €	558.418,29 €
Personal Oficial	137.478,13 €	1.428.378,02 €
Personal Operario	273.711,50 €	285.827,72 €
Personal Ordenanza	280.614,30 €	298.291,54 €
Personal Palmerero		366.572,51 €
Personal Promotor de Igualdad	44.768,20 €	
Personal Taquillero	13.905,70 €	27.811,40 €
Personal Téc. Auxiliar	415.728,66 €	74.149,99 €
Personal Téc. Integ. Soc.	138.585,25 €	
Personal Téc. Medio	664.992,87 €	463.058,59 €
Personal Téc. Prom. Ling.	29.316,57 €	
Personal Técn. Especialista	1.455.383,94 €	190.675,04 €
Personal Técnico Superior	366.836,04 €	195.041,92 €
Personal Trabajo Social	1.241.855,38 €	144.578,77 €
Personal Traductor	14.576,79 €	
Portería	302.896,30 €	392.196,88 €
Psicología	400.235,62 €	78.829,64 €
Secretaría		56.949,70 €
SIN DATOS	641.244,20 €	692.625,22 €
T.A.G.	75.664,86 €	100.825,55 €
Tesorería		49.438,42 €
Tractorista		56.391,13 €
Vicesecretaría		49.438,42 €
Total general	15.044.809,09 €	20.378.512,26 €

No se ha facilitado desde el Ayuntamiento una descripción de los componentes que afectan a la plantilla.



Al calcular el promedio de los complementos salariales para mujeres y hombres, los de los trabajadores son superiores a los de las trabajadoras. En los complementos máximos se observa la mayor diferenciación, quedando por encima la percepción de los hombres que la de las mujeres.

En el caso de los mínimos, se invierten los resultados, siendo más elevado los complementos mínimos de las mujeres que los de los hombres.

Como valoración general, la retribución de los hombres es más elevada que la de las mujeres, ello se demuestra tanto en los resultados del promedio como de los máximos.

La mediana de los complementos no representa grandes diferencias entre ambos sexos.

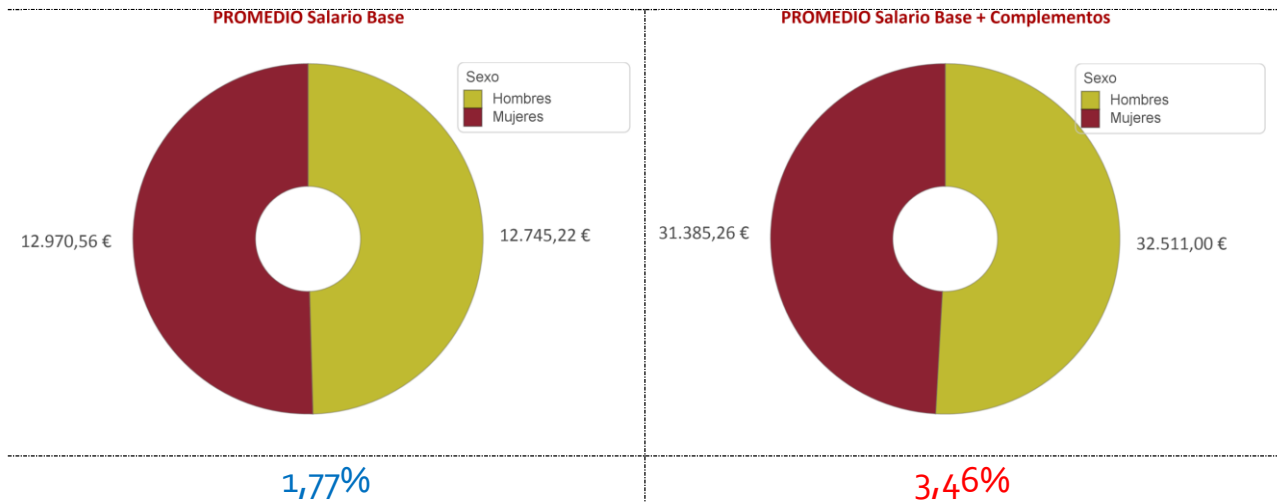
Como información complementaria del estudio del salario base, es coherente con los resultados de la brecha salarial, que, aunque por normativa no deba justificarse por no superar un 25%, el porcentaje resultante es superior a favor de los hombres (3,46% de brecha salarial del promedio).

Mínimo, máximo promedio y mediana.

Valores promedio de los salarios

Los valores de los salarios en promedio son 12.970,56€ en el caso de las mujeres y 12.745,22 € en el caso de los hombres, con una brecha del 1,77% a favor de las mujeres. La brecha se invierte con la incorporación de los complementos hasta un 3,46% a favor de los hombres.

BRECHA



Retribución Promedio por Categoría

No hay datos sobre la categoría profesional de la plantilla.

Retribución Promedio por Puesto

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	12.970,56 €	12.745,22 €	1,74%	31.385,26 €	32.511,00 €	3,46%
Psicología	15	3	18.304,27 €	18.706,20 €	2,15%	44.986,64 €	44.982,75 €	0,01%
Personal Ingeniería	6	8	17.167,35 €	17.126,18 €	0,24%	42.567,03 €	42.478,23 €	0,21%
Agente movilidad urbana	3	24	9.358,00 €	10.265,19 €	8,84%	28.984,24 €	29.104,43 €	0,41%
Personal Operario	19	20	9.621,59 €	9.896,15 €	2,77%	24.027,45 €	24.187,53 €	0,66%
Personal Auxiliar	189	120	10.473,53 €	10.942,32 €	4,28%	24.617,88 €	24.959,35 €	1,37%
Personal Ordenanza	22	24	9.555,09 €	9.575,29 €	0,21%	22.310,28 €	22.004,10 €	1,37%
Personal Téc. Auxiliar	27	5	12.380,45 €	12.482,78 €	0,82%	27.777,81 €	27.312,77 €	1,67%
Personal Ed. Social	11	4	15.897,25 €	16.870,69 €	5,77%	39.974,36 €	40.699,61 €	1,78%
Personal Monitor	16	37	12.380,03 €	12.708,57 €	2,59%	27.304,44 €	27.800,95 €	1,79%
Personal Técnico Superior	15	8	18.298,47 €	17.433,88 €	4,72%	42.754,21 €	41.814,12 €	2,20%
Portería	25	32	9.279,93 €	9.713,18 €	4,46%	21.395,79 €	21.969,34 €	2,61%



Personal Téc. Medio	28	20	17.070,64 €	16.575,44 €	2,90%	40.820,38 €	39.728,37 €	2,68%
Personal Medicina	1	1	16.392,90 €	17.654,70 €	7,15%	43.896,41 €	45.158,21 €	2,79%
Personal Arquitecto	9	9	16.372,40 €	16.914,19 €	3,20%	41.070,75 €	42.313,87 €	2,94%
Personal Trabajo Social	51	6	16.203,50 €	17.730,51 €	8,61%	40.553,61 €	41.826,97 €	3,04%
Personal ayudante	30	115	9.580,48 €	9.625,96 €	0,47%	21.189,74 €	22.048,36 €	3,89%
Policía Local	56	276	13.880,14 €	14.170,71 €	2,05%	40.214,69 €	41.957,53 €	4,15%
T.A.G.	3	4	20.015,75 €	18.093,39 €	9,60%	45.237,37 €	43.299,78 €	4,28%
Administración	32	9	14.627,41 €	15.582,17 €	6,13%	30.625,94 €	32.189,70 €	4,86%
Dirección	6	1	18.917,17 €	17.654,70 €	6,67%	46.120,20 €	48.497,52 €	4,90%
Personal Taquillero	1	2	10.758,10 €	9.498,01 €	11,71%	24.663,80 €	23.403,71 €	5,11%
A.T.S. de empresa	2	1	18.862,73 €	16.508,06 €	12,48%	43.840,21 €	41.485,54 €	5,37%
Personal Inspector	3	22	12.462,64 €	14.817,24 €	15,89%	28.187,99 €	30.710,12 €	8,21%
Jefaturas	70	43	17.728,14 €	18.802,56 €	5,71%	42.813,29 €	46.766,01 €	8,45%
Personal Asesor Jurídico	3	1	18.916,50 €	23.963,70 €	21,06%	54.472,57 €	59.519,77 €	8,48%
SIN DATOS	41	38	9.816,27 €	10.377,30 €	5,41%	25.456,37 €	28.604,28 €	11,01%
Personal Oficial	11	101	9.869,73 €	11.051,16 €	10,69%	22.367,74 €	25.193,52 €	11,22%
Personal Téc. Especialista	88	11	11.623,48 €	14.455,87 €	19,59%	28.161,94 €	31.789,96 €	11,41%
Personal Coordinador	5	9	19.920,47 €	18.747,31 €	5,89%	61.417,53 €	51.944,41 €	15,42%
Agente de Igualdad	1	0	14.938,28 €	-	-	39.034,74 €	-	-
Docente Ed. Infantil	10	0	17.889,63 €	-	-	35.050,97 €	-	-
Palista	0	3	-	11.691,50 €	-	-	26.709,64 €	-
Personal Arqueólogo	0	1	-	17.654,70 €	-	-	49.881,11 €	-
Personal Comisario	0	3	-	22.593,02 €	-	-	67.254,29 €	-
Personal Conductor	0	23	-	11.290,79 €	-	-	25.311,66 €	-
Personal Conserje	0	1	-	10.476,34 €	-	-	22.635,21 €	-
Personal interventor	0	1	-	23.963,70 €	-	-	80.464,70 €	-
Personal Limpieza	4	0	10.687,46 €	-	-	22.660,27 €	-	-
Personal Manager	0	22	-	14.144,62 €	-	-	31.815,60 €	-
Personal Palmerero	0	16	-	11.125,63 €	-	-	34.036,41 €	-
Personal Promotor de Igualdad	3	0	12.853,40 €	-	-	27.776,13 €	-	-
Personal Téc. Integ. Soc.	9	0	11.983,02 €	-	-	27.381,38 €	-	-
Personal Téc. Prom. Ling.	1	0	19.124,36 €	-	-	48.440,93 €	-	-
Personal Traductor	1	0	11.444,38 €	-	-	26.021,17 €	-	-



Ajuntament d'Elx

Secretaria	0	1	-	24.594,60 €	-	-	81.544,30 €	-
Tesoreria	0	1	-	23.963,70 €	-	-	73.402,12 €	-
Tractorista	0	4	-	11.388,15 €	-	-	25.485,93 €	-
Vicesecretaria	0	1	-	23.332,80 €	-	-	72.771,22 €	-

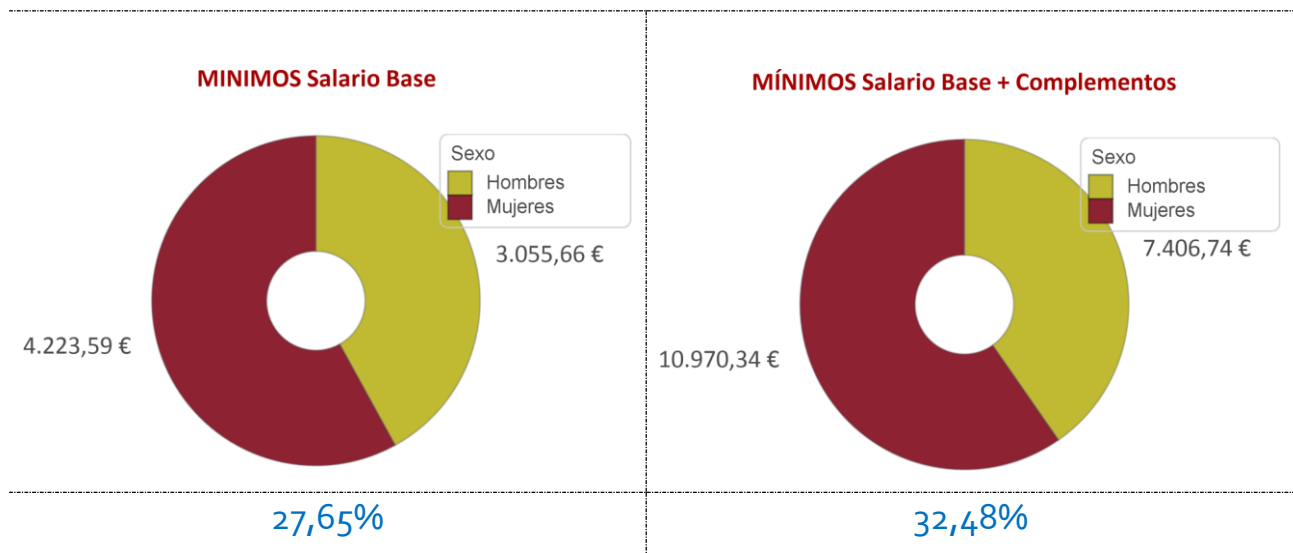


Valores en mínimo de los salarios

Los valores en mínimo de los salarios permiten su comparación general con complementos. El cálculo de la brecha mínima con complementos significa el 32,48%, significando que las mujeres (n=10.970,34€), en los salarios mínimos, perciben un 32,48% más que los hombres (n=7.406,74€).

Resultados completamente opuestos a los dados en el análisis de la brecha de máximos.

BRECHA





Retribución Mínima por Grupo Profesional

Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	4.223,59 €	3.055,66 €	27,65%	10.970,34 €	7.406,74 €	32,48%
A1	86	63	12.015,97 €	15.863,66 €	24,25%	30.913,23 €	41.599,29 €	25,69%
A2	115	54	11.717,84 €	14.415,02 €	18,71%	28.585,40 €	37.441,32 €	23,65%
B	3	0	12.853,40 €			27.776,13 €		
C1	264	392	5.051,02 €	3.055,66 €	39,50%	13.484,94 €	7.406,74 €	45,07%
C2	218	302	4.679,00 €	8.562,58 €	45,36%	11.944,54 €	19.762,82 €	39,56%
OAP	91	183	6.742,27 €	4.499,31 €	33,27%	15.167,56 €	10.834,45 €	28,57%
SIN DATOS	40	37	4.223,59 €	6.919,22 €	38,96%	10.970,34 €	17.971,91 €	38,96%

Retribución Mínima por Categoría

No hay información sobre categoría profesional.

Retribución Mínima por Puesto

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	4.223,59 €	3.055,66 €	27,65%	10.970,34 €	7.406,74 €	32,48%
Personal Ed. Social	11	4	14.415,02 €	14.415,02 €	0,00%	37.441,32 €	37.441,32 €	0,00%
Personal Ingeniería	6	8	14.415,02 €	14.415,02 €	0,00%	39.624,20 €	39.624,20 €	0,00%
Personal Oficial	11	101	8.562,58 €	8.562,58 €	0,00%	20.727,62 €	20.727,62 €	0,00%
Personal Téc. Medio	28	20	14.415,02 €	14.415,02 €	0,00%	37.441,32 €	37.441,32 €	0,00%
Portería	25	32	8.576,26 €	8.576,26 €	0,00%	20.649,31 €	20.649,31 €	0,00%
Psicología	15	3	16.392,90 €	16.392,90 €	0,00%	42.669,45 €	42.669,45 €	0,00%
T.A.G.	3	4	16.392,90 €	16.392,90 €	0,00%	41.599,29 €	41.599,29 €	0,00%
Policía Local	56	276	12.252,34 €	11.040,40 €	9,89%	36.532,39 €	36.128,41 €	1,11%
Personal Trabajo Social	51	6	14.415,02 €	14.938,28 €	3,50%	38.511,48 €	39.034,74 €	1,34%
Personal Inspector	3	22	11.444,38 €	12.128,38 €	5,64%	27.169,73 €	27.853,73 €	2,46%
Personal Medicina	1	1	16.392,90 €	17.654,70 €	7,15%	43.896,41 €	45.158,21 €	2,79%



Personal Técnico Superior	15	8	14.676,22 €	14.676,22 €	0,00%	29.595,45 €	30.515,67 €	3,02%
A.T.S. de empresa	2	1	18.077,84 €	16.508,06 €	8,68%	43.055,32 €	41.485,54 €	3,65%
Agente movilidad urbana	3	24	9.358,00 €	9.358,00 €	0,00%	28.984,24 €	27.756,30 €	4,24%
Personal Taquillero	1	2	10.758,10 €	9.358,00 €	13,01%	24.663,80 €	23.263,70 €	5,68%
Administración	32	9	12.440,50 €	13.776,40 €	9,70%	27.104,65 €	29.340,37 €	7,62%
Personal Asesor Jurídico	3	1	17.654,70 €	23.963,70 €	26,33%	53.210,77 €	59.519,77 €	10,60%
Dirección	6	1	16.017,60 €	17.654,70 €	9,27%	43.292,41 €	48.497,52 €	10,73%
Personal Operario	19	20	7.536,56 €	8.576,26 €	12,12%	18.923,52 €	22.809,93 €	17,04%
Personal Coordinador	5	9	10.687,46 €	14.676,22 €	27,18%	25.121,33 €	31.960,45 €	21,40%
Personal Arquitecto	9	9	12.015,97 €	14.415,02 €	16,64%	30.913,23 €	39.624,20 €	21,98%
Personal ayudante	30	115	6.742,27 €	8.576,26 €	21,38%	15.167,56 €	19.762,82 €	23,25%
Jefaturas	70	43	11.007,14 €	13.496,86 €	18,45%	23.971,63 €	31.558,13 €	24,04%
SIN DATOS	41	38	4.223,59 €	6.919,22 €	38,96%	10.970,34 €	17.971,91 €	38,96%
Personal Auxiliar	189	120	4.679,00 €	8.731,05 €	46,41%	11.944,54 €	21.429,86 €	44,26%
Personal Ordenanza	22	24	8.576,26 €	4.499,31 €	47,54%	20.287,41 €	10.834,45 €	46,60%
Personal Téc. Auxiliar	27	5	5.520,26 €	11.040,40 €	50,00%	13.516,71 €	25.963,13 €	47,94%
Personal Téc. Especialista	88	11	5.051,02 €	11.040,40 €	54,25%	13.484,94 €	28.374,49 €	52,48%
Personal Monitor	16	37	9.578,38 €	3.055,66 €	68,10%	21.529,93 €	7.406,74 €	65,60%
Agente de Igualdad	1	0	14.938,28 €	-	-	39.034,74 €	-	-
Docente Ed. Infantil	10	0	11.717,84 €	-	-	28.585,40 €	-	-
Palista	0	3	-	11.598,16 €	-	-	26.616,30 €	-
Personal Arqueólogo	0	1	-	17.654,70 €	-	-	49.881,11 €	-
Personal Comisario	0	3	-	21.113,46 €	-	-	60.491,19 €	-
Personal Conductor	0	23	-	9.638,02 €	-	-	23.503,96 €	-
Personal Conserje	0	1	-	10.476,34 €	-	-	22.635,21 €	-
Personal interventor	0	1	-	23.963,70 €	-	-	80.464,70 €	-
Personal Limpieza	4	0	10.687,46 €	-	-	22.125,19 €	-	-
Personal Manager	0	22	-	12.500,74 €	-	-	28.626,15 €	-
Personal Palmerero	0	16	-	9.918,04 €	-	-	32.458,62 €	-
Personal Promotor de Igualdad	3	0	12.853,40 €	-	-	27.776,13 €	-	-
Personal Téc. Integ. Soc.	9	0	11.040,40 €	-	-	25.963,13 €	-	-
Personal Téc. Prom. Ling.	1	0	19.124,36 €	-	-	48.440,93 €	-	-
Personal Traductor	1	0	11.444,38 €	-	-	26.021,17 €	-	-



Secretaría	0	1	-	24.594,60 €	-	-	81.544,30 €	-
Tesorería	0	1	-	23.963,70 €	-	-	73.402,12 €	-
Tractorista	0	4	-	10.198,06 €	-	-	24.295,84 €	-
Vicesecretaría	0	1	-	23.332,80 €	-	-	72.771,22 €	-

Retribución Mínima por Nivel

El análisis no puede ser concluyente y es necesario ampliarlo, ya que no se cuenta con el nivel jerárquico de 40 mujeres y 37 hombres.

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	4223,59 €	3055,66 €	27,65%	10970,34 €	7406,74 €	32,48%
SIN DATOS	40	37	4223,59 €	6919,22 €	38,96%	10970,34 €	17971,91 €	38,96%
1	691	871	4679,00 €	3055,66 €	34,69%	11944,54 €	7406,74 €	37,99%
2	80	107	11007,14 €	10476,34 €	4,82%	23971,63 €	22635,21 €	5,58%
4	1	4	10687,46 €	13776,88 €	22,42%	25121,33 €	30862,77 €	18,60%
3	5	12	16017,60 €	12500,74 €	21,96%	43292,41 €	29012,35 €	32,99%

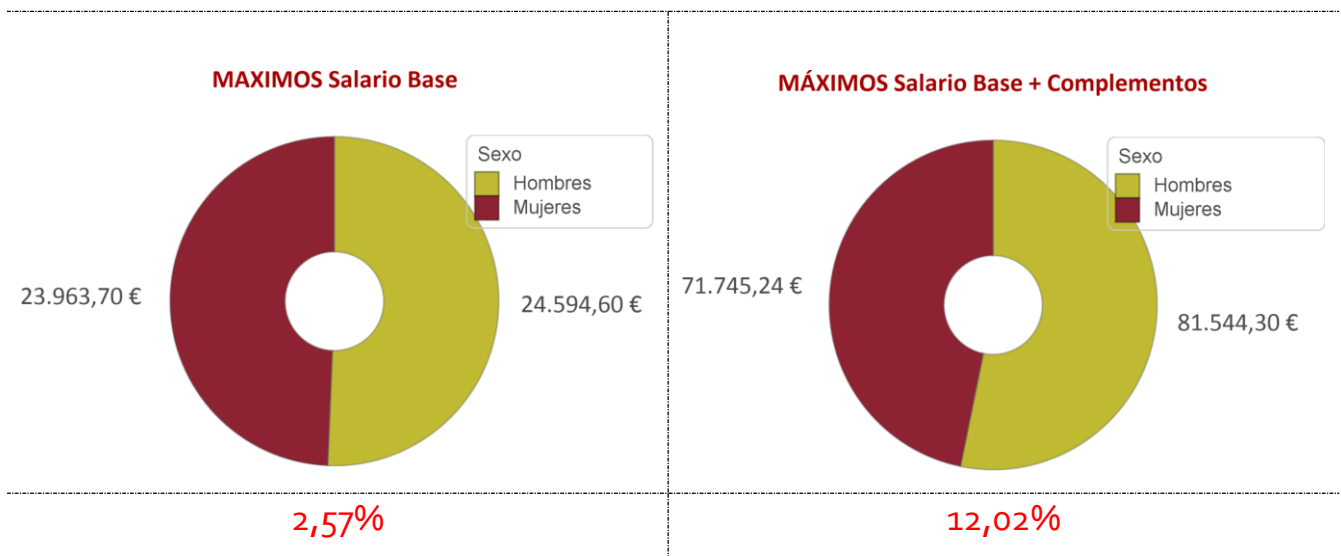


Valores en máximo de los salarios

Los valores en máximos de los salarios están 23.963,70€ para las mujeres y una cifra superior para los hombres, 24.594,60 €, en su versión sin complementos. La brecha detectada es de 2,57%. Analizando el impacto de los complementos salariales en las retribuciones máximas, se observa cómo la tendencia analizada con anterioridad continúa incrementando su porcentaje alcanzando un 12,02%. Esta brecha es el resultado del valor en máximo de los salarios de las mujeres, 71.745,24 €, y el salario máximo de los hombres, 81.544,30 €.

Es a través de los complementos salariales donde se produce una diferencia considerable del valor de los puestos de trabajo. A pesar de que esta brecha salarial no requiera de justificación por parte de la organización en términos legales, podría ser consecuencia de una segregación vertical desfavoreciendo a las trabajadoras del Ayuntamiento.

BRECHA





Retribución Máxima por Grupo Profesional

Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Máxima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Máxima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	23963,70 €	24594,60 €	2,57%	71745,24 €	81544,30 €	12,02%
A1	86	63	23963,70 €	24594,60 €	2,57%	71745,24 €	81544,30 €	12,02%
A2	115	54	21733,14 €	23302,92 €	6,74%	52576,10 €	54145,88 €	2,90%
B	3	0	12853,40 €			27776,13 €		
C1	264	392	20521,00 €	21732,94 €	5,58%	49000,03 €	53399,57 €	8,24%
C2	218	302	18781,60 €	17590,66 €	6,34%	44065,38 €	42874,44 €	2,70%
OAP	91	183	10687,46 €	11531,94 €	7,32%	27347,05 €	26690,73 €	2,40%
SIN DATOS	40	37	18077,84 €	16392,90 €	9,32%	42174,30 €	45768,19 €	7,85%

Retribución Máxima por Categoría

No hay información sobre categoría profesional.

Retribución Máxima por Puesto de Trabajo

El análisis no puede ser concluyente y es necesario ampliarlo, ya que no se cuenta con el puesto de trabajo de 77 personas

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Máxima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Máxima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	23.963,70 €	24.594,60 €	2,57%	71.745,24 €	81.544,30 €	12,02%
Personal Ingeniería	6	8	19.647,62 €	19.647,62 €	0,00%	44.856,80 €	44.856,80 €	0,00%
Personal Técn. Especialista	88	11	16.161,62 €	15.888,16 €	1,69%	33.200,52 €	33.222,25 €	0,07%
Personal Coordinador	5	9	23.963,70 €	22.071,00 €	7,90%	71.745,24 €	71.114,34 €	0,88%
Personal Téc. Medio	28	20	20.256,40 €	20.694,14 €	2,12%	46.116,84 €	45.523,29 €	1,29%
Personal Ordenanza	22	24	10.476,34 €	11.531,94 €	9,15%	25.488,27 €	25.945,51 €	1,76%
T.A.G.	3	4	22.186,78 €	23.194,86 €	4,35%	47.438,86 €	48.401,25 €	1,99%
Personal Monitor	16	37	15.484,18 €	15.484,18 €	0,00%	30.631,75 €	31.376,33 €	2,37%
Administración	32	9	20.521,00 €	21.732,94 €	5,58%	45.783,65 €	46.985,02 €	2,56%



Personal Auxiliar	18 9	120	18.781,60 €	17.590,66 €	6,34%	44.065,38 €	42.874,44 €	2,70%
Personal Medicina	1	1	16.392,90 €	17.654,70 €	7,15%	43.896,41 €	45.158,21 €	2,79%
Personal Operario	19	20	10.476,34 €	11.878,18 €	11,80%	27.347,05 €	26.436,14 €	3,33%
Personal Técnico Superior	15	8	23.963,70 €	22.071,00 €	7,90%	51.927,84 €	50.035,14 €	3,64%
Personal Arquitecto	9	9	21.440,10 €	19.647,62 €	8,36%	47.220,77 €	45.328,07 €	4,01%
Personal ayudante	30	115	11.642,80 €	10.898,58 €	6,39%	23.049,33 €	24.035,21 €	4,10%
Personal Oficial	11	101	12.158,20 €	12.998,26 €	6,46%	26.027,64 €	27.256,50 €	4,51%
Personal Taquillero	1	2	10.758,10 €	9.638,02 €	10,41%	24.663,80 €	23.543,72 €	4,54%
Dirección	6	1	21.308,48 €	17.654,70 €	17,15%	50.939,08 €	48.497,52 €	4,79%
Personal Trabajo Social	51	6	20.170,88 €	19.647,62 €	2,59%	46.242,07 €	43.744,08 €	5,40%
Agente movilidad urbana	3	24	9.358,00 €	10.758,10 €	13,01%	28.984,24 €	30.697,10 €	5,58%
Personal Téc. Auxiliar	27	5	15.888,16 €	15.484,18 €	2,54%	31.731,25 €	29.943,23 €	5,63%
Personal Asesor Jurídico	3	1	20.178,30 €	23.963,70 €	15,80%	55.734,37 €	59.519,77 €	6,36%
A.T.S. de empresa	2	1	19.647,62 €	16.508,06 €	15,98%	44.625,10 €	41.485,54 €	7,04%
Personal Ed. Social	11	4	18.601,10 €	19.124,36 €	2,74%	46.765,33 €	43.220,82 €	7,58%
Jefaturas	70	43	23.963,70 €	23.963,70 €	0,00%	62.278,53 €	67.564,76 €	7,82%
SIN DATOS	41	38	18.077,84 €	16.392,90 €	9,32%	42.174,30 €	45.768,19 €	7,85%
Policía Local	56	276	17.361,52 €	20.170,88 €	13,93%	49.000,03 €	53.399,57 €	8,24%
Psicología	15	3	22.071,00 €	20.809,20 €	5,72%	51.677,21 €	47.085,75 €	8,88%
Portería	25	32	10.476,34 €	11.320,82 €	7,46%	22.549,39 €	26.690,73 €	15,52%
Personal Inspector	3	22	13.060,30 €	16.696,12 €	21,78%	28.785,65 €	35.299,01 €	18,45%
Agente de Igualdad	1	0	14.938,28 €	-	-	39.034,74 €	-	-
Docente Ed. Infantil	10	0	19.992,12 €	-	-	36.859,68 €	-	-
Palista	0	3	-	11.878,18 €	-	-	26.896,32 €	-
Personal Arqueólogo	0	1	-	17.654,70 €	-	-	49.881,11 €	-
Personal Comisario	0	3	-	23.332,80 €	-	-	76.550,32 €	-
Personal Conductor	0	23	-	12.718,24 €	-	-	27.504,40 €	-
Personal Conserje	0	1	-	10.476,34 €	-	-	22.635,21 €	-
Personal interventor	0	1	-	23.963,70 €	-	-	80.464,70 €	-
Personal Limpieza	4	0	10.687,46 €	-	-	23.195,35 €	-	-
Personal Manager	0	22	-	16.292,14 €	-	-	42.910,71 €	-
Personal Palmerero	0	16	-	12.158,20 €	-	-	35.187,00 €	-
Personal Promotor de Igualdad	3	0	12.853,40 €	-	-	27.776,13 €	-	-



Personal Téc. Integ. Soc.	9	0	13.464,28 €	-	-	29.457,17 €	-	-
Personal Téc. Prom. Ling.	1	0	19.124,36 €	-	-	48.440,93 €	-	-
Personal Traductor	1	0	11.444,38 €	-	-	26.021,17 €	-	-
Secretaría	0	1	-	24.594,60 €	-	-	81.544,30 €	-
Tesorería	0	1	-	23.963,70 €	-	-	73.402,12 €	-
Tractorista	0	4	-	11.878,18 €	-	-	25.975,96 €	-
Vicesecretaría	0	1	-	23.332,80 €	-	-	72.771,22 €	-

Retribución Máxima por Nivel

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Máxima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Máxima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	23963,70 €	24594,60 €	2,57%	71745,24 €	81544,30 €	12,02%
1	691	871	23963,70 €	23194,86 €	3,21%	51927,84 €	50035,14 €	3,64%
2	80	107	23963,70 €	24594,60 €	2,57%	71745,24 €	81544,30 €	12,02%
3	5	12	21308,48 €	15888,16 €	25,44%	47604,13 €	42910,71 €	9,86%
4	1	4	10687,46 €	16292,14 €	34,40%	25121,33 €	34152,45 €	26,44%
SIN DATOS	40	37	18077,84 €	16392,90 €	9,32%	42174,30 €	45768,19 €	7,85%

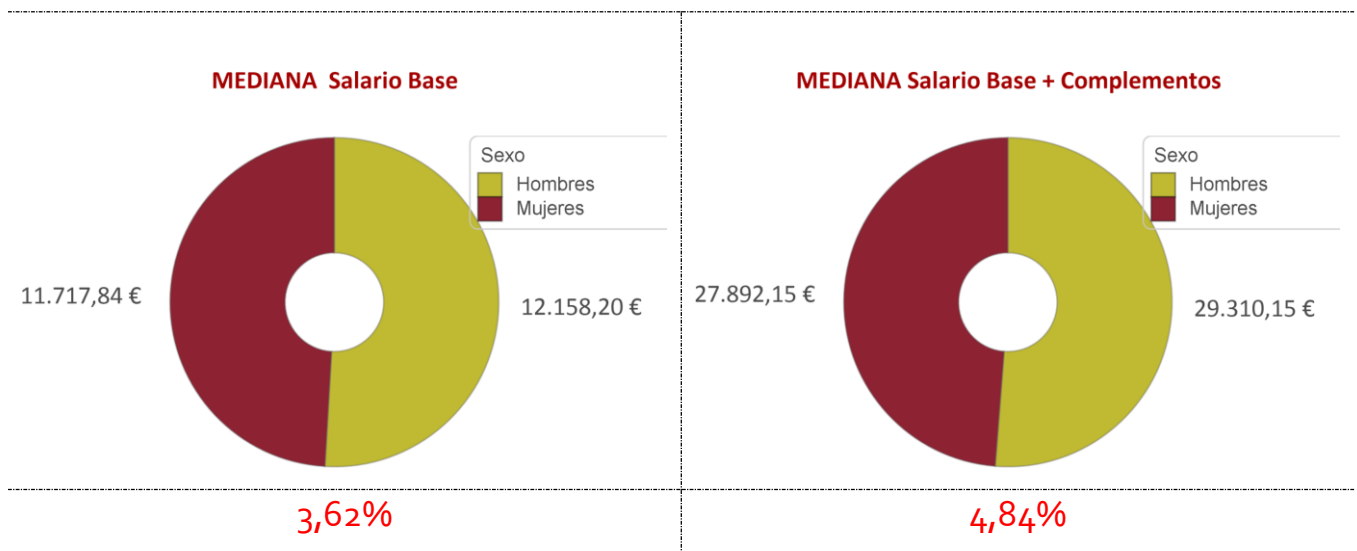


Valores en mediana de los salarios

Los valores retributivos en mediana expresan el salario que se encuentra en el punto medio entre los máximos y los mínimos. Por lo tanto, de un conjunto de salarios de mujeres se obtiene una mediana (12.158,20 €) similar a la de los hombres (12.158,20 €), con una diferencia del 3,62% en la versión sin complementos. Sin embargo, aunque la brecha no alcance un porcentaje elevado, la diferencia es significativa.

Analizando el impacto de los complementos salariales en los valores en mediana, se obtiene una diferencia retributiva del 4,84%. Este resultado puede explicarse debido a la mayor presencia de trabajadores en puestos de mayor valor, así como también su mayor presencia en puestos mejor retribuidos. Esto se produciría y se evidenciaría a través de la diferencia de las medianas, puesto que mientras que las mujeres se encuentran en 27.892,15 €, los hombres ascienden a 29.310,15€.

BRECHA





Retribución Mediana por Grupo Profesional

Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	11717,84 €	12158,20 €	3,62%	27892,15 €	29310,15 €	4,84%
A1	86	63	19547,40 €	20170,88 €	3,09%	47521,50 €	49487,45 €	3,97%
A2	115	54	16508,06 €	17554,58 €	5,96%	39624,20 €	41406,42 €	4,30%
B	3	0	12853,40 €			27776,13 €		
C1	264	392	13337,04 €	13884,55 €	3,94%	30227,77 €	38568,29 €	21,63%
C2	218	302	10478,08 €	11038,12 €	5,07%	24318,83 €	25224,14 €	3,59%
OAP	91	183	9631,86 €	9631,86 €	0,00%	22090,33 €	22266,45 €	0,79%
SIN DATOS	40	37	9358,00 €	9638,02 €	2,91%	23263,70 €	25690,48 €	9,45%

Retribución Mediana por Categoría

No hay información sobre categoría profesional.

Retribución Mediana por Puesto de Trabajo

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	11.717,84 €	12.158,20 €	3,62%	27.892,15 €	29.310,15 €	4,84%
Personal Ingeniería	6	8	17.235,37 €	17.206,69 €	0,17%	42.730,29 €	42.681,26 €	0,11%
Portería	25	32	9.067,40 €	9.209,62 €	1,54%	21.282,67 €	21.388,23 €	0,49%
Agente movilidad urbana	3	24	9.358,00 €	10.198,06 €	8,24%	28.984,24 €	29.138,32 €	0,53%
Personal Operario	19	20	9.631,86 €	9.842,98 €	2,14%	23.865,53 €	23.996,30 €	0,54%
Administración	32	9	14.460,40 €	14.740,42 €	1,90%	29.744,35 €	29.914,69 €	0,57%
Personal Arquitecto	9	9	16.517,14 €	16.508,06 €	0,05%	41.726,32 €	42.173,57 €	1,06%
Personal Auxiliar	189	120	10.478,08 €	11.003,67 €	4,78%	24.368,82 €	24.679,36 €	1,26%
Personal ayudante	30	115	9.631,86 €	9.631,86 €	0,00%	21.562,53 €	21.879,21 €	1,45%
Personal Ordenanza	22	24	9.948,54 €	10.159,66 €	2,08%	22.187,49 €	22.615,20 €	1,89%
Policía Local	56	276	13.464,28 €	13.868,26 €	2,91%	38.762,28 €	39.764,23 €	2,52%
Personal Medicina	1	1	16.392,90 €	17.654,70 €	7,15%	43.896,41 €	45.158,21 €	2,79%



Jefaturas	70	43	17.431,54 €	19.647,62 €	11,28%	47.139,97 €	48.497,66 €	2,80%
Personal Téc. Medio	28	20	17.196,74 €	16.508,06 €	4,00%	40.752,10 €	39.534,36 €	2,99%
Personal Técnico Superior	15	8	18.285,60 €	16.708,35 €	8,63%	43.491,99 €	41.914,74 €	3,63%
Personal Ed. Social	11	4	16.030,94 €	16.971,68 €	5,54%	39.558,00 €	41.068,14 €	3,68%
Personal Téc. Auxiliar	27	5	11.444,38 €	11.444,38 €	0,00%	27.437,27 €	26.367,11 €	3,90%
Personal Monitor	16	37	11.925,25 €	13.340,32 €	10,61%	27.816,33 €	29.015,83 €	4,13%
Psicología	15	3	17.023,80 €	18.916,50 €	10,01%	43.300,35 €	45.193,05 €	4,19%
Personal Taquillero	1	2	10.758,10 €	9.498,01 €	11,71%	24.663,80 €	23.403,71 €	5,11%
A.T.S. de empresa	2	1	18.862,73 €	16.508,06 €	12,48%	43.840,21 €	41.485,54 €	5,37%
Personal Trabajo Social	51	6	15.461,54 €	17.816,21 €	13,22%	39.558,00 €	41.912,67 €	5,62%
Dirección	6	1	19.038,69 €	17.654,70 €	7,27%	45.583,98 €	48.497,52 €	6,01%
Personal Inspector	3	22	12.883,24 €	15.080,20 €	14,57%	28.608,59 €	30.805,55 €	7,13%
Personal Asesor Jurídico	3	1	18.916,50 €	23.963,70 €	21,06%	54.472,57 €	59.519,77 €	8,48%
SIN DATOS	41	38	9.358,00 €	9.638,02 €	2,91%	23.263,70 €	25.587,98 €	9,08%
T.A.G.	3	4	21.467,58 €	16.392,90 €	23,64%	46.673,97 €	41.599,29 €	10,87%
Personal Oficial	11	101	9.402,64 €	11.318,14 €	16,92%	22.127,72 €	25.407,54 €	12,91%
Personal Téc. Especialista	88	11	10.505,90 €	15.080,20 €	30,33%	28.065,10 €	32.414,29 €	13,42%
Personal Coordinador	5	9	22.071,00 €	20.170,88 €	8,61%	71.114,34 €	53.628,65 €	24,59%
Agente de Igualdad	1	0	14.938,28 €	-	-	39.034,74 €	-	-
Docente Ed. Infantil	10	0	18.422,34 €	-	-	35.289,90 €	-	-
Palista	0	3	-	11.598,16 €	-	-	26.616,30 €	-
Personal Arqueólogo	0	1	-	17.654,70 €	-	-	49.881,11 €	-
Personal Comisario	0	3	-	23.332,80 €	-	-	64.721,36 €	-
Personal Conductor	0	23	-	11.318,14 €	-	-	25.184,08 €	-
Personal Conserje	0	1	-	10.476,34 €	-	-	22.635,21 €	-
Personal interventor	0	1	-	23.963,70 €	-	-	80.464,70 €	-
Personal Limpieza	4	0	10.687,46 €	-	-	22.660,27 €	-	-
Personal Manager	0	22	-	14.210,50 €	-	-	30.722,31 €	-
Personal Palmerero	0	16	-	11.038,12 €	-	-	34.066,92 €	-
Personal Promotor de Igualdad	3	0	12.853,40 €	-	-	27.776,13 €	-	-
Personal Téc. Integ. Soc.	9	0	11.444,38 €	-	-	27.175,07 €	-	-
Personal Téc. Prom. Ling.	1	0	19.124,36 €	-	-	48.440,93 €	-	-
Personal Traductor	1	0	11.444,38 €	-	-	26.021,17 €	-	-



Secretaría	0	1	-	24.594,60 €	-	-	81.544,30 €	-
Tesorería	0	1	-	23.963,70 €	-	-	73.402,12 €	-
Tractorista	0	4	-	11.738,17 €	-	-	25.835,95 €	-
Vicesecretaría	0	1	-	23.332,80 €	-	-	72.771,22 €	-

Retribución Mediana por Nivel

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	11717,84 €	12158,20 €	3,62%	27892,15 €	29310,15 €	4,84%
2	80	107	18285,60 €	17133,24 €	6,30%	47315,14 €	47235,86 €	0,17%
3	5	12	17899,08 €	14506,33 €	18,95%	44194,73 €	31848,51 €	27,94%
1	691	871	11362,78 €	11598,16 €	2,03%	27336,53 €	26689,28 €	2,37%
4	1	4	10687,46 €	15174,52 €	29,57%	25121,33 €	32647,62 €	23,05%
SIN DATOS	40	37	9358,00 €	9638,02 €	2,91%	23263,70 €	25690,48 €	9,45%

Estudio de las brechas salariales

En los próximos apartados se analizan las brechas salariales en los promedios de la plantilla antes y después de las percepciones retributivas, en relación con las variables jerarquía, responsabilidad, área o tipo de jornada.

El Ayuntamiento de Elche no presenta una brecha salarial que deba justificarse por no alcanzar un 25%. Sin embargo, a continuación se muestra los diferentes rangos salariales y retribuciones por cada clasificación profesional.

Brecha salarial en jerarquía

Debido a la información incompleta facilitada por la organización, es de difícil aproximación a la realidad de la situación salarial. Esto quiere decir que hay una serie de clasificaciones que muestran brecha salarial de género entre hombres y mujeres que no se puede considerar coherentes por la falta de contenido. Se recomienda realizar un análisis retributivo con la información completa de la plantilla para contemplar la realidad del Ayuntamiento.

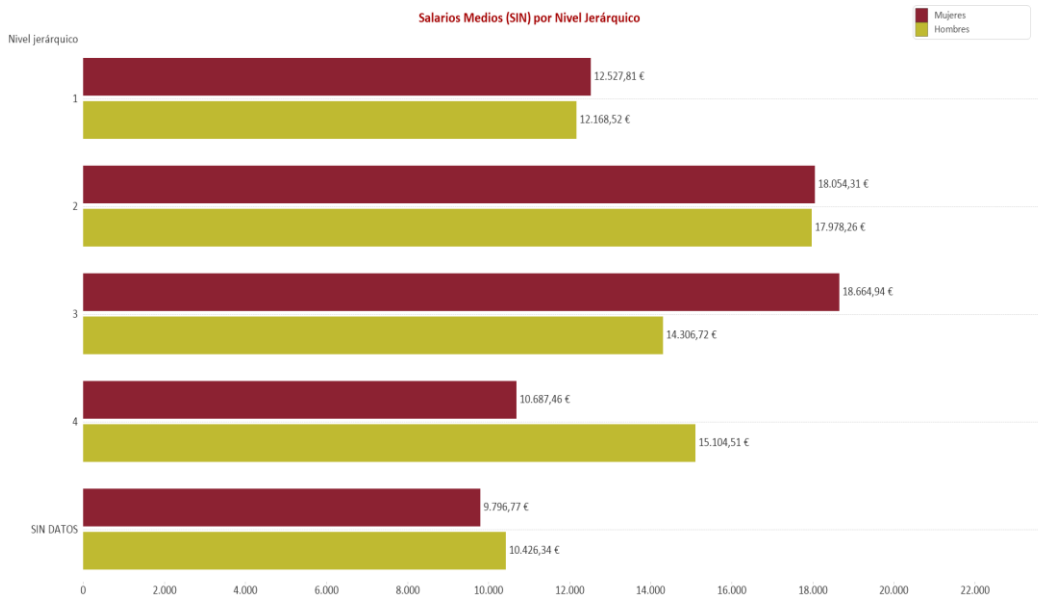
Retribución promedio por Jerarquía

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	12970,56 €	12745,22 €	1,74%	31385,26 €	32511,00 €	3,46%
1	691	871	12527,81 €	12168,52 €	2,87%	30084,97 €	30848,77 €	2,48%
2	80	107	18054,31 €	17978,26 €	0,42%	44764,86 €	47246,78 €	5,25%
3	5	12	18664,94 €	14306,72 €	23,35%	45156,43 €	33134,14 €	26,62%
4	1	4	10687,46 €	15104,51 €	29,24%	25121,33 €	32577,62 €	22,89%
Sin datos	40	37	9796,77 €	10426,34 €	6,04%	25523,75 €	28817,16 €	11,43%

Por niveles de jerarquía, se observa que en el nivel más alto, la retribución promedio con complementos de los hombres es más elevada que la de las mujeres, contando así con un 22,89% de brecha salarial.

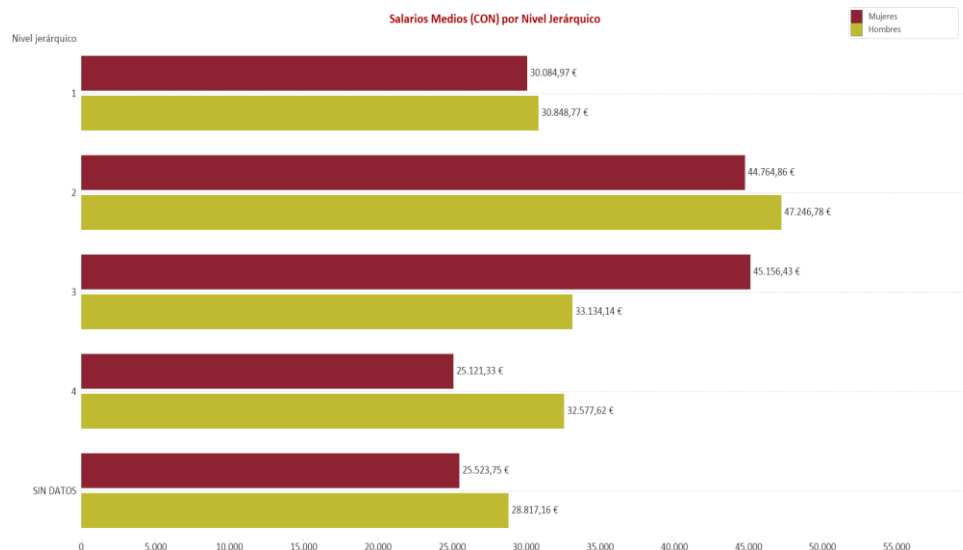


Salarios Medios (SIN) por Nivel Jerárquico



Los valores medios del nivel jerárquico más bajo se altera tras la incorporación de los complementos. Las mujeres protagonizan la mayor distribución en el nivel más bajo, sin embargo al aplicarse los complementos son los trabajadores lo que reciben una mayor retribución en este nivel.

Salarios Medios (CON) por Nivel Jerárquico



Brecha salarial en responsabilidad

Retribución promedio por Responsabilidad

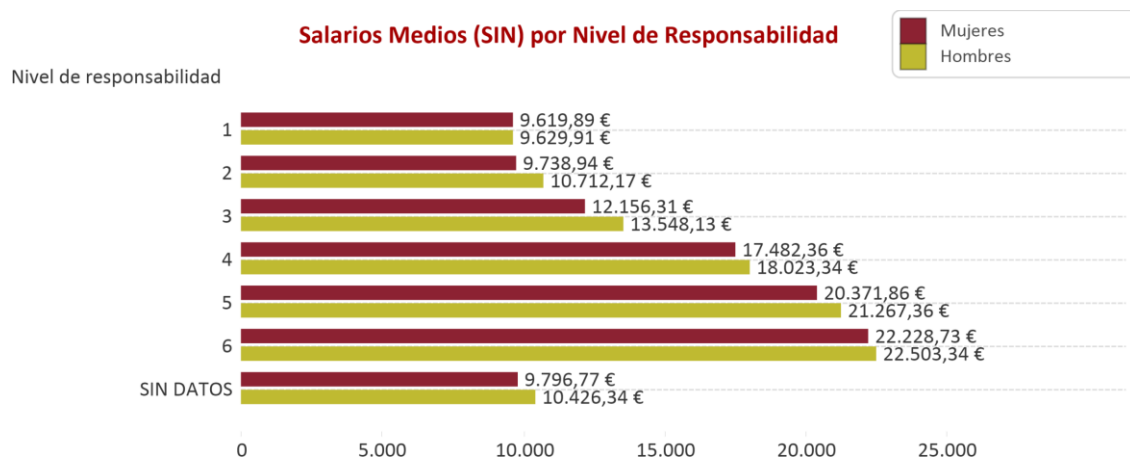
N. Responsabilidad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	12970,56 €	12745,22 €	1,74%	31385,26 €	32511,00 €	3,46%
1	24	113	9619,89 €	9629,91 €	0,10%	21674,75 €	22088,82 €	1,87%
2	107	297	9738,94 €	10712,17 €	9,09%	22572,27 €	24872,99 €	9,25%
3	454	472	12156,31 €	13548,13 €	10,27%	28917,29 €	36390,89 €	20,54%
4	175	93	17482,36 €	18023,34 €	3,00%	43169,36 €	44696,72 €	3,42%
5	13	11	20371,86 €	21267,36 €	4,21%	55409,57 €	58740,97 €	5,67%
6	4	8	22228,72 €	22503,34 €	1,22%	70491,59 €	73730,40 €	4,39%
SIN DATOS	40	37	9796,77 €	10426,34 €	6,04%	25523,75 €	28817,16 €	11,43%

Por niveles de responsabilidad, se observa que la única brecha favorable a las trabajadoras se produce en los valores sin complementos, siendo esta de un 1,74%. Esta brecha se produce debido a que el total de las trabajadoras es superior al total de sus

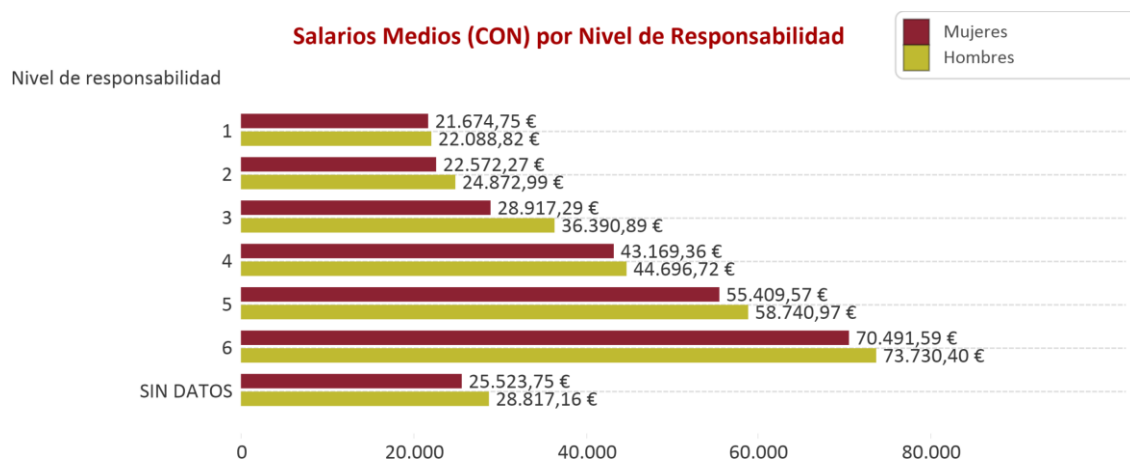


compañeros, ya que analizando los niveles de responsabilidad de forma individualizada, no se detecta brecha a favor de las mujeres. Con la incrementación de los complementos sobre el salario base, la brecha se invierte y se produce sobre las trabajadoras, alcanzando la más alta el nivel 3, (20,54%). Sin embargo, es necesario recordar que debido a la información incompleta facilitada por la organización, es difícil aproximar a la realidad de la situación salarial.

Salarios medios (SIN) por Nivel de Responsabilidad



Salarios medios (CON) por Nivel de Responsabilidad





Brecha salarial en área

Área	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	12.970,56 €	12.745,22 €	1,74%	31.385,26 €	32.511,00 €	3,46%
Gestión financiera, tributaria y de fondos europeo	25	12	13.797,02 €	15.327,59 €	9,99%	33.023,89 €	33.855,00 €	2,45%
Urbanismo y capitalidad verde europea, edusi y aut	47	44	14.493,51 €	15.408,23 €	5,94%	34.800,56 €	36.386,91 €	4,36%
Modernización espacio público y servicios públicos	26	248	10.529,79 €	11.011,92 €	4,38%	24.037,15 €	25.585,25 €	6,05%
Seguridad ciudadana, protección civil y emergencia	67	316	13.487,88 €	13.922,40 €	3,12%	38.191,63 €	40.721,31 €	6,21%
Educación, universidad, cultura, fiestas y deporte	255	194	11.943,48 €	11.327,57 €	5,16%	27.815,30 €	25.944,14 €	6,73%
Igualdad, derechos sociales, políticas inclusivas	182	53	14.319,11 €	13.707,14 €	4,27%	34.655,23 €	31.925,73 €	7,88%
Desarrollo sostenible, medio ambiente, movilidad u	9	35	15.216,36 €	13.725,15 €	9,80%	34.783,45 €	31.895,95 €	8,30%
Promoción económica, desarrollo turístico y empleo	18	11	14.158,14 €	14.703,71 €	3,71%	33.717,16 €	37.602,16 €	10,33%
Innovación, administración electrónica, transparen	106	59	12.564,02 €	14.023,52 €	10,41%	29.770,16 €	33.370,89 €	10,79%
sin datos	40	37	9.796,77 €	10.426,34 €	6,04%	25.523,75 €	28.817,16 €	11,43%
Alcaldía	7	5	15.308,23 €	15.738,19 €	2,73%	35.692,09 €	40.534,39 €	11,95%
Tesorería	5	8	13.101,04 €	15.578,06 €	15,90%	29.471,09 €	39.749,72 €	25,86%
Intervención	12	5	14.447,30 €	17.650,96 €	18,15%	34.003,27 €	51.132,38 €	33,50%
Secretaría general	8	3	15.333,38 €	21.839,35 €	29,79%	36.830,49 €	65.729,99 €	43,97%
Contratación pública y central compras	10	0	15.754,81 €	-	-	40.014,15 €	-	-
Visitelche	0	1	-	11.598,16 €	-	-	34.626,96 €	-

La mayor brecha detectada en las retribuciones promedio se localiza en el área de Secretaría general, siendo de un 43,97% a favor de los hombres.

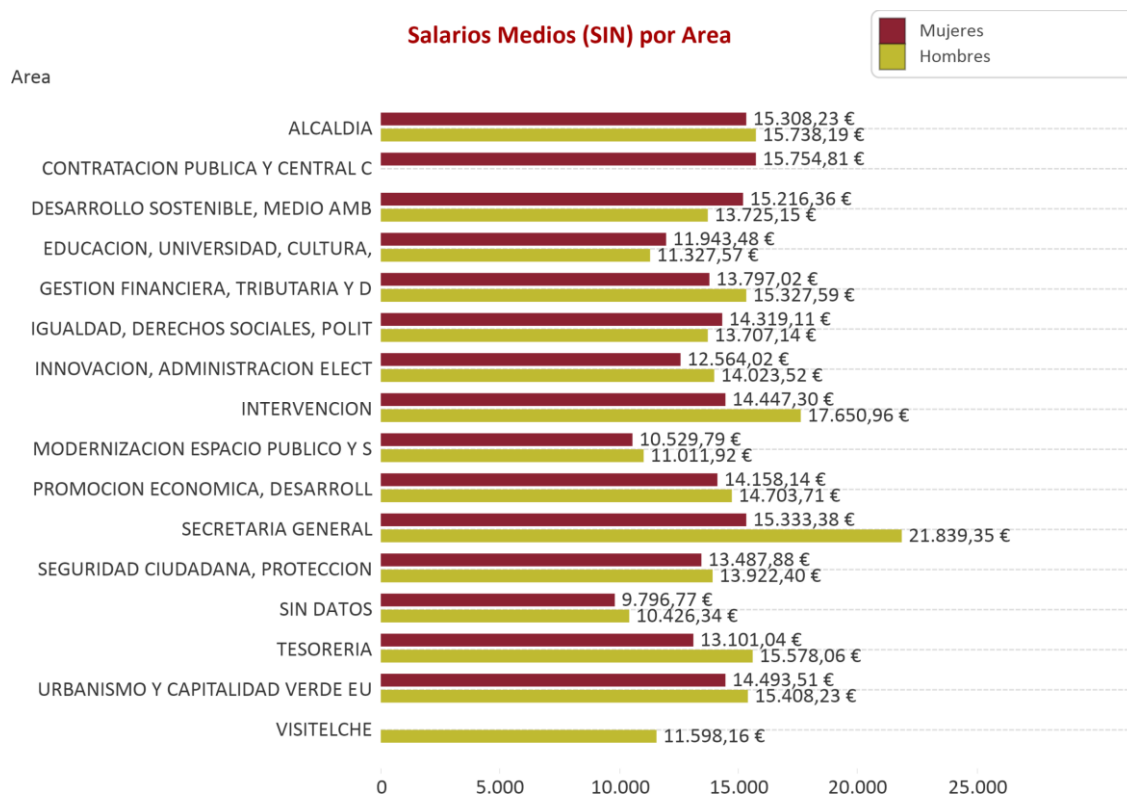
La tónica general se rige por mantener una brecha a favor de los trabajadores en todas las áreas del Ayuntamiento, en este caso la excepción se localiza en:

- ◆ Educación, universidad, cultura, fiestas y deporte
- ◆ Igualdad, derechos sociales, políticas inclusivas

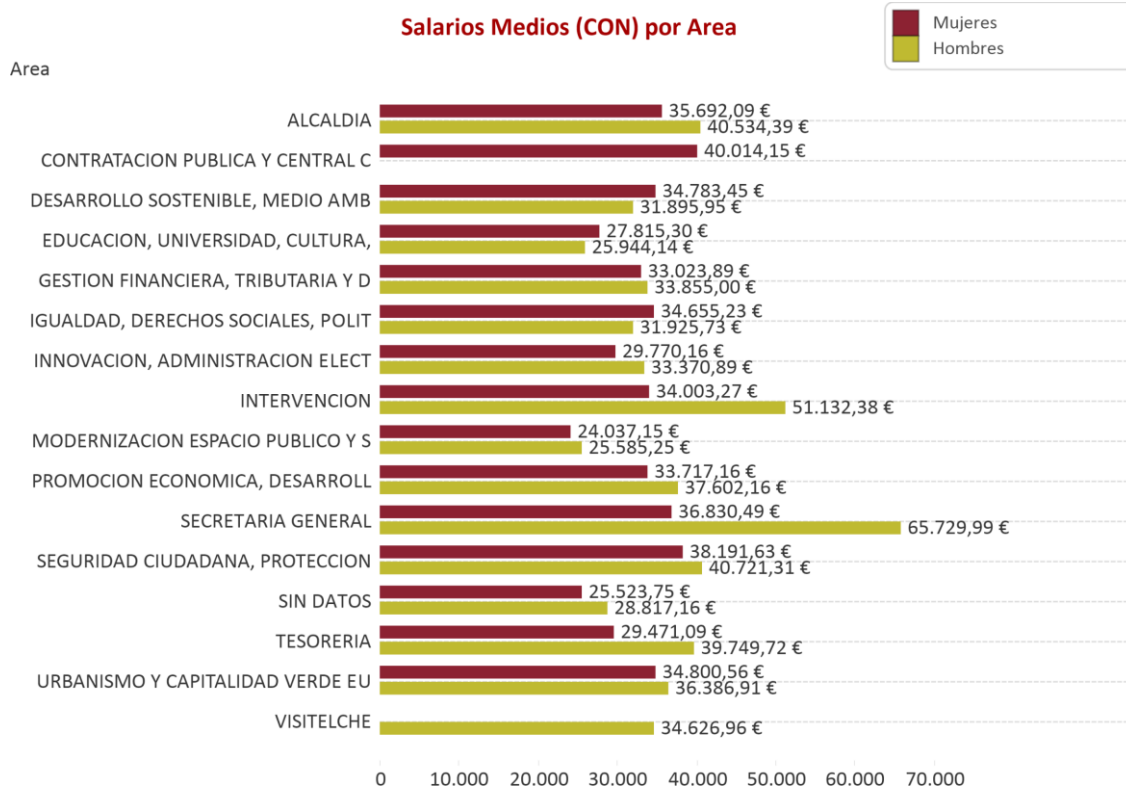


◆ Desarrollo sostenible, medio ambiente, movilidad

Salarios medios (SIN) por Área



Salarios medios (CON) por Área



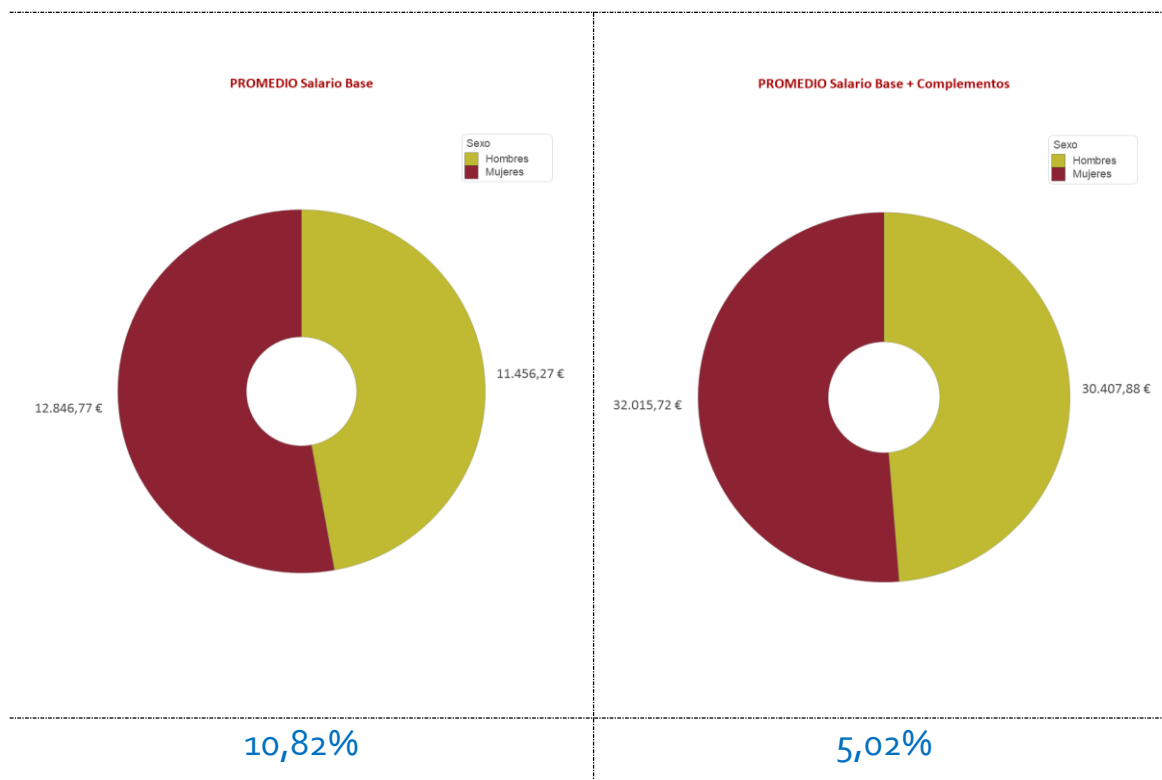
Brecha salarial en conciliación

Con el objetivo de realizar un análisis más exhaustivo en las diferencias salariales entre ambos sexos, se escogido la variable conciliación para visibilizar cómo les afecta a las personas que hacen uso de estas medidas en el Ayuntamiento. Se ha identificado que son 74 personas las que se acogen o se han acogido a medidas de conciliación, 40 mujeres y 34 hombres.

En las gráficas que se muestran a continuación, se representa el promedio de los valores medios de las trabajadoras y los trabajadores de su salario base y su salario base más complementos. En ambas situaciones la brecha favorece a las mujeres, para ahondar más en este resultado será necesario examinar qué tipo de cargos ejercen las personas que han hecho uso de las medidas de conciliación.



BRECHA



El gráfico siguiente representa el reparto de las personas que han hecho uso de estas medidas según su nivel de responsabilidad, teniendo en cuenta que hay 6 niveles y la responsabilidad se distribuye del 1 al 6 (siendo el nivel 6 de mayor responsabilidad) la primera de las conclusiones es que ninguna de estas personas ha alcanzado un puesto de la más alta responsabilidad posible en el Ayuntamiento.

Para continuar, se detecta que los niveles más altos, se encuentran representados fundamentalmente por mujeres (3,4 y 5), de ello se infiere que la brecha salarial favorezca a las trabajadoras y no a los trabajadores. Sin embargo, y para finalizar, el hecho de que con la incorporación de los complementos disminuya la brecha, cuando la tendencia general es su aumento, simboliza un personal masculino con mayor preferencia beneficiarse de incrementos en su salario.



Brecha salarial en temporalidad

Retribución promedio por Temporalidad

En cuanto al tipo de jornada del personal del Ayuntamiento, la brecha salarial con complementos más alta a favor de los hombres (21,94%) se produce en los contratos de duración determinada a tiempo parcial y por eventuales circunstancias de producción (502). Dado que los mayores desajustes se producen en la retribución de las personas que se encuentran a tiempo parcial, se recomienda examinar más exhaustivamente estas situaciones.

Temporalidad de relación laboral	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	12.970,56 €	12.745,22 €	1,74%	31.385,26 €	32.511,00 €	3,46%
100	326	671	14.710,15 €	13.469,43 €	8,43%	34.847,19 €	34.562,10 €	0,82%
410	304	253	12.170,64 €	11.631,45 €	4,43%	29.392,84 €	28.939,86 €	1,54%
401	87	39	12.900,06 €	12.307,57 €	4,59%	32.169,79 €	30.767,22 €	4,36%
402	54	27	10.312,59 €	10.025,69 €	2,78%	26.810,53 €	25.379,64 €	5,34%
SIN DATOS	40	37	9.796,77 €	10.426,34 €	6,04%	25.523,75 €	28.817,16 €	11,43%
502	3	1	4.772,34 €	6.406,41 €	25,51%	12.037,88 €	15.421,01 €	21,94%
510	3	2	5.395,84 €	3.777,49 €	29,99%	14.179,95 €	9.120,59 €	35,68%



501	0	1	-	9.155,48 €	-	-	20.811,09 €	-
-----	---	---	---	------------	---	---	-------------	---

Brecha salarial en nivel formativo

Retribución promedio por Nivel Formativo

Nivel formativo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	12.970,56 €	12.745,22 €	1,74%	31.385,26 €	32.511,00 €	3,46%
B.U.P.	8	29	14.547,43 €	13.266,69 €	8,80%	34.513,50 €	34.497,62 €	0,05%
E.S.O.	5	15	9.423,55 €	9.869,29 €	4,52%	23.387,36 €	24.008,83 €	2,59%
C.O.U.	7	11	13.974,82 €	14.444,99 €	3,25%	37.681,78 €	35.550,50 €	5,66%
F.P.	71	100	11.319,71 €	11.508,25 €	1,64%	26.462,39 €	28.201,24 €	6,17%
Grado Universitario	120	76	14.339,28 €	15.594,21 €	8,05%	36.254,19 €	39.375,43 €	7,93%
Acc. Universidad	15	36	13.780,77 €	14.015,37 €	1,67%	31.278,06 €	34.185,11 €	8,50%
Estudios primarios	79	238	10.383,65 €	10.941,09 €	5,09%	23.704,84 €	26.002,87 €	8,84%
Grado Superior	84	41	10.889,25 €	11.302,36 €	3,66%	26.993,12 €	29.739,89 €	9,24%
SIN DATOS	70	134	12.072,09 €	12.684,45 €	4,83%	30.191,09 €	33.448,14 €	9,74%
Licenciatura	137	96	15.332,56 €	15.961,43 €	3,94%	37.615,50 €	41.847,37 €	10,11%
Diplomatura	114	67	14.515,78 €	14.359,79 €	1,07%	33.893,58 €	38.225,37 €	11,33%
Bachiller	107	188	11.860,64 €	12.482,04 €	4,98%	28.184,68 €	33.273,30 €	15,29%

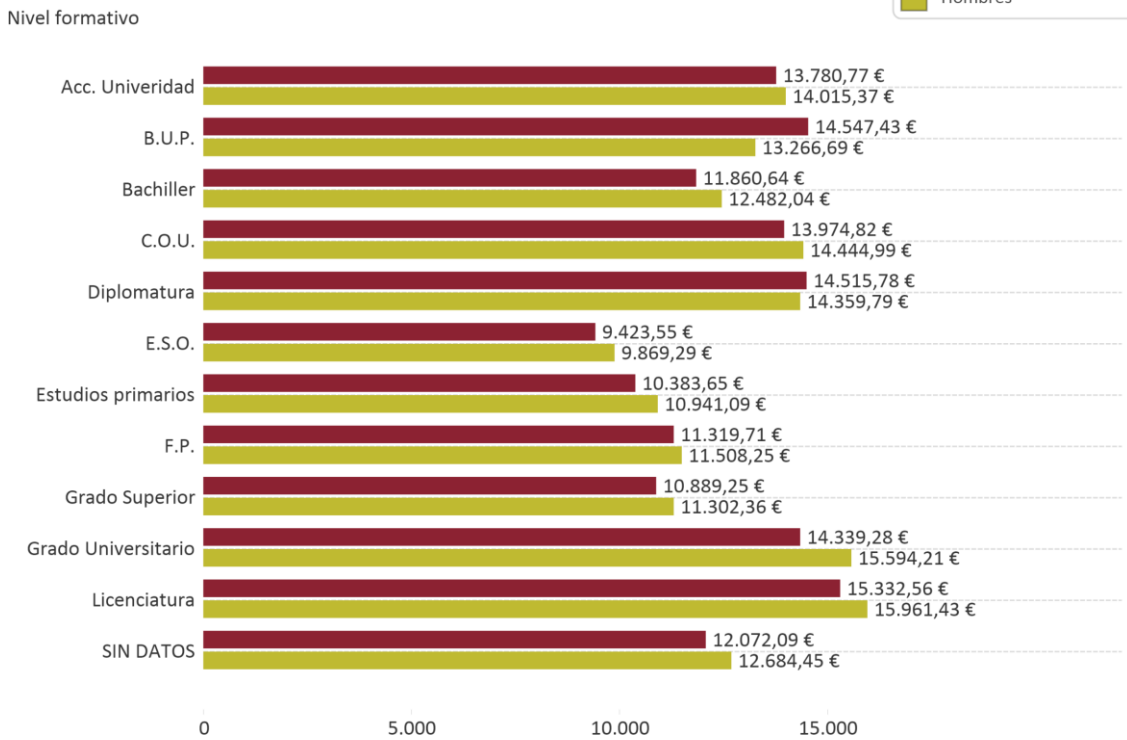
Pese a que no existe ninguna brecha salarial que haya de ser comentada según lo establecido por normativa, al comparar los promedios por nivel formativo, en todos los casos, a excepción de diplomatura y B.U.P. antes de complementos, los promedios de los trabajadores son superiores a los de las trabajadoras.

Las brechas más destacables una vez aplicados los complementos se encuentran en diplomatura (11,33%) y en bachiller (15,29%), todas ellas a favor de los varones.

Salarios medios (SIN) por Nivel Formativo

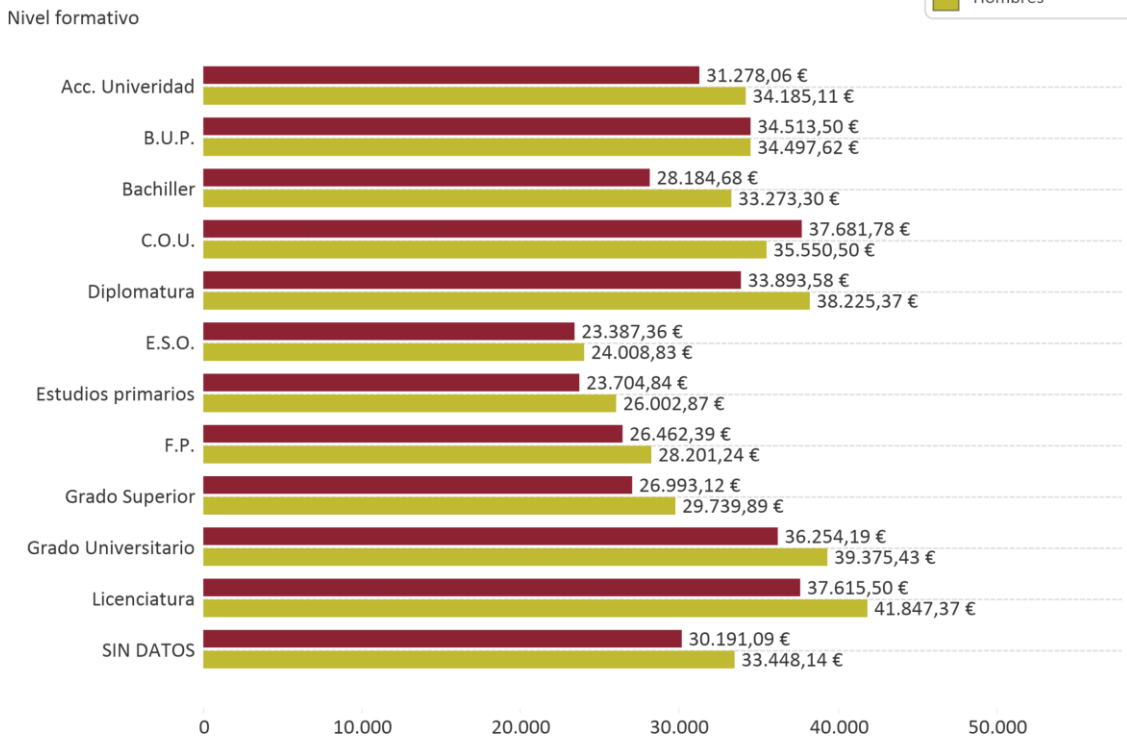


Salarios Medios (SIN) por Nivel Formativo



Salarios medios (CON) por Nivel Formativo

Salarios Medios (CON) por Nivel Formativo



Brecha salarial en antigüedad

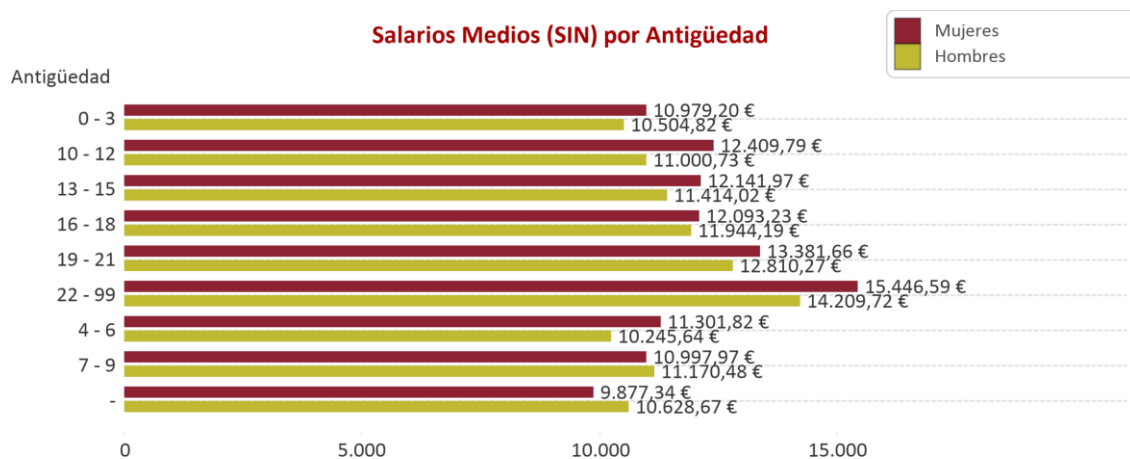


Retribución promedio por Antigüedad

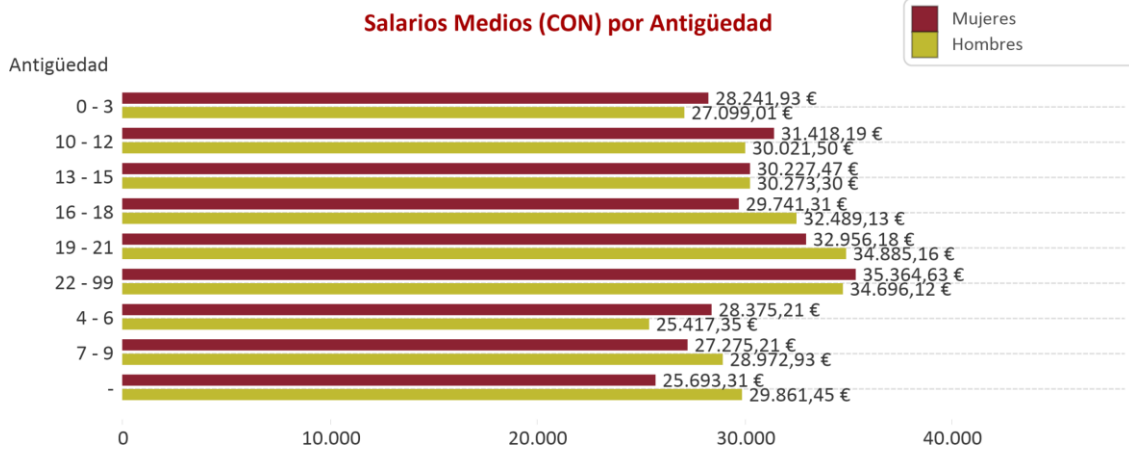
Antigüedad	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	817	1031	12.970,56 €	12.745,22 €	1,74%	31.385,26 €	32.511,00 €	3,46%
0 - 3	121	88	10.979,20 €	10.504,82 €	4,32%	28.241,93 €	27.099,01 €	4,05%
4 - 6	85	50	11.301,82 €	10.245,64 €	9,35%	28.375,21 €	25.417,35 €	10,42%
7 - 9	42	28	10.997,97 €	11.170,48 €	1,54%	27.275,21 €	28.972,93 €	5,86%
10 - 12	42	41	12.409,79 €	11.000,73 €	11,35%	31.418,19 €	30.021,50 €	4,45%
13 - 15	53	68	12.141,97 €	11.414,02 €	6,00%	30.227,47 €	30.273,30 €	0,15%
16 - 18	80	122	12.093,23 €	11.944,19 €	1,23%	29.741,31 €	32.489,13 €	8,46%
19 - 21	67	101	13.381,66 €	12.810,27 €	4,27%	32.956,18 €	34.885,16 €	5,53%
22 - 99	285	488	15.446,59 €	14.209,72 €	8,01%	35.364,63 €	34.696,12 €	1,89%
-	42	45	9.877,34 €	10.628,67 €	7,07%	25.693,31 €	29.861,45 €	13,96%

Por antigüedad, de los datos registrados, y en la línea del análisis de la variable de nivel formativo, no aparecen brechas significativas, ninguna de ellas supera el 11% de brecha salarial con complementos.

Salarios medios (SIN) por Antigüedad



Salarios medios (CON) por Antigüedad



Brecha salarial en segregación vertical

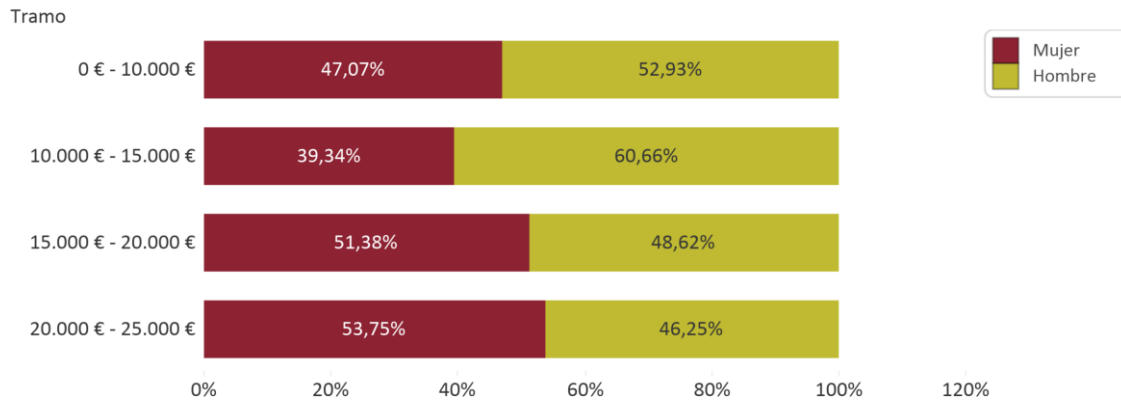
El análisis de la brecha desde el punto de vista de la segregación vertical representa los efectos del fenómeno del techo de cristal, en el que las mujeres tienden a concentrarse en los rangos salariales más bajos de la organización. A través de los mecanismos socio-culturales, como son la desproporcional implicación corresponsable, estereotipos de género, los diferentes niveles formativos o la falta de perspectiva de género en la PRL - cuestiones que se pretenden solventar en el presente Plan-, se mantiene a las mujeres en los puestos jerárquicos bajos y medios.

A continuación se presentará la realidad salarial de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Elche en su distribución por nivel jerárquico, nivel de responsabilidad, departamento, área y nivel de estudios.

Distribución (%) por Rango Salarial (SIN complementos)

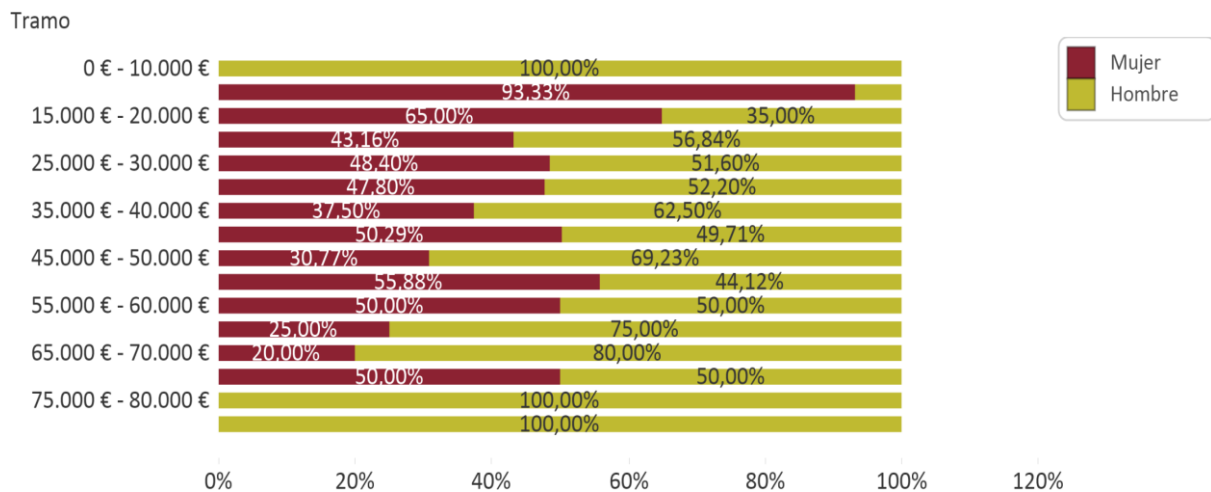


Distribución por Rango Salarial (SIN complementos)



Distribución (%) por Rango Salarial (CON complementos)

Distribución (%) por Rango Salarial (CON complementos)



Análisis Salarial por Nivel Jerárquico

Nivel de responsabilidad	Rango Salarial (SBA + C)	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total		817	1031	1848	100,0 %	44,21%	55,79%
	1	24	113	137	100,0 %	17,52%	82,48%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	1	0	1	0,7%	100,00 %	0,00%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	23	113	136	99,3%	16,91%	83,09%
	2	107	297	404	100,0 %	26,49 %	73,51%



Ajuntament d'Elx

	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	0	1	1	0,2%	0,00%	100,00 %
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	5	4	9	2,2%	55,56%	44,44%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	97	160	257	63,6%	37,74%	62,26%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	5	115	120	29,7%	4,17%	95,83%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	0	14	14	3,5%	0,00%	100,00 %
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	0	3	3	0,7%	0,00%	100,00 %
	3	454	472	926	100,0 %	49,03 %	50,97%
	1 - 0,00 € - 10.000,00 €	0	1	1	0,1%	0,00%	100,00 %
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	8	0	8	0,9%	100,00 %	0,00%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	2	1	3	0,3%	66,67%	33,33%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	108	32	140	15,1%	77,14%	22,86%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	189	89	278	30,0%	67,99%	32,01%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	75	69	144	15,6%	52,08%	47,92%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	52	149	201	21,7%	25,87%	74,13%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	7	44	51	5,5%	13,73%	86,27%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	13	83	96	10,4%	13,54%	86,46%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	0	4	4	0,4%	0,00%	100,00 %
	4	175	93	268	100,0 %	65,30%	34,70%
	6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €	1	0	1	0,4%	100,00 %	0,00%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	49	17	66	24,6%	74,24%	25,76%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	74	39	113	42,2%	65,49%	34,51%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	34	22	56	20,9%	60,71%	39,29%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	17	10	27	10,1%	62,96%	37,04%
	11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €	0	3	3	1,1%	0,00%	100,00 %
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	0	2	2	0,7%	0,00%	100,00 %
	5	13	11	24	100,0 %	54,17%	45,83%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	1	0	1	4,2%	100,00 %	0,00%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	1	2	3	12,5%	33,33%	66,67%
	10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €	2	1	3	12,5%	66,67%	33,33%



Ajuntament d'Elx

	11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €	8	5	13	54,2%	61,54%	38,46%
	12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €	1	1	2	8,3%	50,00%	50,00%
	13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €	0	1	1	4,2%	0,00%	100,00%
	14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €	0	1	1	4,2%	0,00%	100,00%
	6	4	8	12	100,0%	33,33%	66,67%
	13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €	1	3	4	33,3%	25,00%	75,00%
	14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €	3	2	5	41,7%	60,00%	40,00%
	15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €	0	1	1	8,3%	0,00%	100,00%
	16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €	0	2	2	16,7%	0,00%	100,00%
SIN DATOS		40	37	77	100,0%	51,95%	48,05%
	2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €	6	0	6	7,8%	100,00%	0,00%
	3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €	5	2	7	9,1%	71,43%	28,57%
	4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €	15	15	30	39,0%	50,00%	50,00%
	5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €	3	6	9	11,7%	33,33%	66,67%
	7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €	7	11	18	23,4%	38,89%	61,11%
	8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €	4	2	6	7,8%	66,67%	33,33%
	9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €	0	1	1	1,3%	0,00%	100,00%

Análisis Salarial por Nivel de Responsabilidad

Rango Salarial (SBA + C)	Nivel de responsabilidad	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	817	1031	1848	1848	44,21%	55,79%
1 - 0,00 € - 10.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	3	0	1	1	1	0,00%	100,00%
2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €		14	1	15	15	93,33%	6,67%
	2	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	3	8	0	8	8	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	6	0	6	6	100,00%	0,00%
3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €		13	7	20	20	65,00%	35,00%
	1	1	0	1	1	100,00%	0,00%



Ajuntament d'Elx

	2	5	4	9	9	55,56%	44,44%
	3	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	SIN DATOS	5	2	7	7	71,43%	28,57%
4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €		243	320	563	563	43,16%	56,84%
	1	23	113	136	136	16,91%	83,09%
	2	97	160	257	257	37,74%	62,26%
	3	108	32	140	140	77,14%	22,86%
	SIN DATOS	15	15	30	30	50,00%	50,00%
5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €		197	210	407	407	48,40%	51,60%
	2	5	115	120	120	4,17%	95,83%
	3	189	89	278	278	67,99%	32,01%
	SIN DATOS	3	6	9	9	33,33%	66,67%
6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €		76	83	159	159	47,80%	52,20%
	2	0	14	14	14	0,00%	100,00%
	3	75	69	144	144	52,08%	47,92%
	4	1	0	1	1	100,00%	0,00%
7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €		108	180	288	288	37,50%	62,50%
	2	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	3	52	149	201	201	25,87%	74,13%
	4	49	17	66	66	74,24%	25,76%
	SIN DATOS	7	11	18	18	38,89%	61,11%
8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €		86	85	171	171	50,29%	49,71%
	3	7	44	51	51	13,73%	86,27%
	4	74	39	113	113	65,49%	34,51%
	5	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	4	2	6	6	66,67%	33,33%
9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €		48	108	156	156	30,77%	69,23%
	3	13	83	96	96	13,54%	86,46%
	4	34	22	56	56	60,71%	39,29%
	5	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	SIN DATOS	0	1	1	1	0,00%	100,00%
10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €		19	15	34	34	55,88%	44,12%
	3	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	4	17	10	27	27	62,96%	37,04%
	5	2	1	3	3	66,67%	33,33%
11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €		8	8	16	16	50,00%	50,00%
	4	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	5	8	5	13	13	61,54%	38,46%
12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €		1	3	4	4	25,00%	75,00%
	4	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	5	1	1	2	2	50,00%	50,00%



13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €		1	4	5	5	20,00%	80,00%
	5	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	6	1	3	4	4	25,00%	75,00%
14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €		3	3	6	6	50,00%	50,00%
	5	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	6	3	2	5	5	60,00%	40,00%
15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	6	0	1	1	1	0,00%	100,00%
16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €		0	2	2	2	0,00%	100,00%
	6	0	2	2	2	0,00%	100,00%

Las franjas de mayor retribución se encuentran masculinizadas. Las personas que poseen mayores salarios + complementos en el Ayuntamiento de Elche son hombres. En el posterior análisis, acerca del nivel de estudios que da acceso a las categorías que corresponderán los rangos salariales, se justificará la segregación vertical identificada. El fenómeno del techo de cristal sitúa en coherencia que los rangos salariales más elevados del Ayuntamiento estén representados por hombres, de manera que, hay una estructura socio-cultural (el suelo pegajoso toma un papel relevante), que exige a las trabajadoras tener mayor formación académica que los hombres para optar a los mismos puestos de empleo e incluso no alcanzar los altos cargos de retribución.

Análisis Salarial por Puesto de Trabajo

Rango Salarial (SBA + C)	Puesto de trabajo	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	817	1031	1848	1848	44,21%	55,79%
1 - 0,00 € - 10.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Monitor	0	1	1	1	0,00%	100,00%
2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €		14	1	15	15	93,33%	6,67%
	Personal Auxiliar	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	Personal Ordenanza	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Téc. Auxiliar	1	0	1	1	100,00%	0,00%



Ajuntament d'Elx

	Personal Técn. Especialista	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	6	0	6	6	100,00%	0,00%
3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €		13	7	20	20	65,00%	35,00%
	Personal Auxiliar	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal ayudante	5	2	7	7	71,43%	28,57%
	Personal Monitor	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Operario	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Ordenanza	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Personal Técn. Especialista	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	5	2	7	7	71,43%	28,57%
4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €		243	320	563	563	43,16%	56,84%
	Jefaturas	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Auxiliar	121	74	195	195	62,05%	37,95%
	Personal ayudante	25	113	138	138	18,12%	81,88%
	Personal Conductor	0	8	8	8	0,00%	100,00%
	Personal Conserje	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Limpieza	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Personal Monitor	3	2	5	5	60,00%	40,00%
	Personal Oficial	10	38	48	48	20,83%	79,17%
	Personal Operario	16	14	30	30	53,33%	46,67%
	Personal Ordenanza	21	20	41	41	51,22%	48,78%
	Personal Taquillero	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Portería	25	31	56	56	44,64%	55,36%
	SIN DATOS	16	16	32	32	50,00%	50,00%
	Tractorista	0	1	1	1	0,00%	100,00%
5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €		197	210	407	407	48,40%	51,60%
	Administración	18	5	23	23	78,26%	21,74%
	Agente movilidad urbana	3	22	25	25	12,00%	88,00%
	Docente Ed. Infantil	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Jefaturas	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Palista	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Personal Auxiliar	60	44	104	104	57,69%	42,31%
	Personal Conductor	0	15	15	15	0,00%	100,00%
	Personal Coordinador	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Inspector	3	8	11	11	27,27%	72,73%
	Personal Manager	0	5	5	5	0,00%	100,00%
	Personal Monitor	10	21	31	31	32,26%	67,74%
	Personal Oficial	1	63	64	64	1,56%	98,44%
	Personal Operario	2	6	8	8	25,00%	75,00%
	Personal Ordenanza	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Personal Promotor de Igualdad	3	0	3	3	100,00%	0,00%



Ajuntament d'Elx

	Personal Téc. Auxiliar	20	5	25	25	80,00%	20,00%
	Personal Téc. Integ. Soc.	9	0	9	9	100,00%	0,00%
	Personal Técn. Especialista	58	2	60	60	96,67%	3,33%
	Personal Técnico Superior	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Traductor	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Portería	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SIN DATOS	3	6	9	9	33,33%	66,67%
	Tractorista	0	3	3	3	0,00%	100,00%
6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €		76	83	159	159	47,80%	52,20%
	Administración	12	3	15	15	80,00%	20,00%
	Agente movilidad urbana	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Docente Ed. Infantil	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Jefaturas	27	11	38	38	71,05%	28,95%
	Personal Arquitecto	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Coordinador	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Personal Inspector	0	13	13	13	0,00%	100,00%
	Personal Manager	0	15	15	15	0,00%	100,00%
	Personal Monitor	3	12	15	15	20,00%	80,00%
	Personal Palmerero	0	14	14	14	0,00%	100,00%
	Personal Téc. Auxiliar	6	0	6	6	100,00%	0,00%
	Personal Técn. Especialista	25	9	34	34	73,53%	26,47%
	Personal Técnico Superior	1	1	2	2	50,00%	50,00%
7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €		108	180	288	288	37,50%	62,50%
	Agente de Igualdad	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Docente Ed. Infantil	8	0	8	8	100,00%	0,00%
	Jefaturas	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Arquitecto	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Personal Auxiliar	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Personal Coordinador	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Ed. Social	6	2	8	8	75,00%	25,00%
	Personal Ingeniería	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Personal Inspector	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Palmerero	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Personal Téc. Medio	11	12	23	23	47,83%	52,17%
	Personal Trabajo Social	28	1	29	29	96,55%	3,45%
	Policía Local	42	147	189	189	22,22%	77,78%
	SIN DATOS	7	11	18	18	38,89%	61,11%



Ajuntament d'Elx

8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €		86	85	171	171	50,29%	49,71%
	A.T.S. de empresa	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Administración	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Dirección	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	Jefaturas	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Personal Arquitecto	4	7	11	11	36,36%	63,64%
	Personal Auxiliar	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Personal Ed. Social	4	2	6	6	66,67%	33,33%
	Personal Ingeniería	5	7	12	12	41,67%	58,33%
	Personal Manager	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Personal Medicina	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Téc. Medio	15	7	22	22	68,18%	31,82%
	Personal Técnico Superior	9	6	15	15	60,00%	40,00%
	Personal Trabajo Social	21	5	26	26	80,77%	19,23%
	Policía Local	3	40	43	43	6,98%	93,02%
	Psicología	9	1	10	10	90,00%	10,00%
	SIN DATOS	4	2	6	6	66,67%	33,33%
	T.A.G.	1	3	4	4	25,00%	75,00%
9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €		48	108	156	156	30,77%	69,23%
	Administración	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Dirección	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Jefaturas	18	16	34	34	52,94%	47,06%
	Personal Arqueólogo	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Arquitecto	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Personal Ed. Social	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Medicina	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Téc. Medio	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Personal Téc. Prom. Ling.	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Técnico Superior	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Personal Trabajo Social	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Policía Local	11	82	93	93	11,83%	88,17%
	Psicología	4	2	6	6	66,67%	33,33%
	SIN DATOS	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	T.A.G.	2	1	3	3	66,67%	33,33%
10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €		19	15	34	34	55,88%	44,12%
	Dirección	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Jefaturas	12	6	18	18	66,67%	33,33%
	Personal Asesor Jurídico	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Personal Coordinador	0	1	1	1	0,00%	100,00%



	Personal Técnico Superior	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Policía Local	0	7	7	7	0,00%	100,00%
	Psicología	2	0	2	2	100,00%	0,00%
11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €		8	8	16	16	50,00%	50,00%
	Jefaturas	7	7	14	14	50,00%	50,00%
	Personal Asesor Jurídico	1	1	2	2	50,00%	50,00%
12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €		1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Jefaturas	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Personal Comisario	0	2	2	2	0,00%	100,00%
13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €		1	4	5	5	20,00%	80,00%
	Jefaturas	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Coordinador	1	3	4	4	25,00%	75,00%
14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €		3	3	6	6	50,00%	50,00%
	Personal Coordinador	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Tesorería	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Vicesecretaría	0	1	1	1	0,00%	100,00%
15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Personal Comisario	0	1	1	1	0,00%	100,00%
16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €		0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Personal interventor	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Secretaría	0	1	1	1	0,00%	100,00%

Análisis Salarial por Nivel de Estudios

En los tres primeros rangos salariales se contempla una mayor presencia de mujeres que de hombres siendo estas las que han accedido principalmente mediante estudios universitarios. Del cuarto al séptimo rango salarial, se invierte la proporción, y son los hombres lo que tienen mayor presencia en estas franjas, sin embargo, continúan siendo las mujeres las que acceden al mismo rango pero con mayor formación académica. La desigualdad de oportunidades se hace visible a lo largo de todas las franjas salariales, en las que se llega a alcanzar una diferenciación de más del 80%. Las trabajadoras en el Ayuntamiento de Elche tienen mayor formación académica que sus compañeros y aun



así no alcanzan el rango salarial más elevado. Se hace presente el conocido fenómeno de techo de cristal en el que las mujeres tienden a clasificarse en los más bajos de la organización sin alcanzar el máximo de su carrera profesional, y con ello, una menor retribución.

Estas conclusiones se hacen evidente al observar que en la quinta, sexta y séptima franja, el porcentaje mayor de mujeres se concentra en los niveles universitarios, en el caso de los hombres se distribuye en nivel de estudio primarios. En las franjas comprendidas de 25.000€ a 40.000€, más de un 80% del total de las personas que han accedido con estudios de nivel primario son hombres, y más de un 70% del total de las personas que han accedido con Grado Universitario o Licenciatura son mujeres.

Rango Salarial (SBA + C)	Nivel de Estudios	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	817	1031	1848	1848	44,21%	55,79%
1 - 0,00 € - 10.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Grado Superior	0	1	1	1	0,00%	100,00%
2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €		14	1	15	15	93,33%	6,67%
	Estudios primarios	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	F.P.	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Grado Superior	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Grado Universitario	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	6	0	6	6	100,00%	0,00%
3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €		13	7	20	20	65,00%	35,00%
	Bachiller	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Diplomatura	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Estudios primarios	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	F.P.	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Grado Superior	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	6	3	9	9	66,67%	33,33%
4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €		243	320	563	563	43,16%	56,84%
	Acc. Universidad	3	1	4	4	75,00%	25,00%



Ajuntament d'Elx

	B.U.P.	0	7	7	7	0,00%	100,00%
	Bachiller	44	49	93	93	47,31%	52,69%
	C.O.U.	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Diplomatura	27	8	35	35	77,14%	22,86%
	E.S.O.	4	13	17	17	23,53%	76,47%
	Estudios primarios	61	130	191	191	31,94%	68,06%
	F.P.	35	44	79	79	44,30%	55,70%
	Grado Superior	16	14	30	30	53,33%	46,67%
	Grado Universitario	8	4	12	12	66,67%	33,33%
	Licenciatura	28	14	42	42	66,67%	33,33%
	SIN DATOS	17	34	51	51	33,33%	66,67%
5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €		197	210	407	407	48,40%	51,60%
	Acc. Universidad	2	7	9	9	22,22%	77,78%
	B.U.P.	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Bachiller	29	30	59	59	49,15%	50,85%
	C.O.U.	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	Diplomatura	18	8	26	26	69,23%	30,77%
	E.S.O.	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Estudios primarios	10	78	88	88	11,36%	88,64%
	F.P.	25	27	52	52	48,08%	51,92%
	Grado Superior	54	12	66	66	81,82%	18,18%
	Grado Universitario	27	9	36	36	75,00%	25,00%
	Licenciatura	18	9	27	27	66,67%	33,33%
	SIN DATOS	11	23	34	34	32,35%	67,65%
6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €		76	83	159	159	47,80%	52,20%
	Acc. Universidad	7	16	23	23	30,43%	69,57%
	B.U.P.	6	5	11	11	54,55%	45,45%
	Bachiller	16	17	33	33	48,48%	51,52%
	C.O.U.	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Diplomatura	10	6	16	16	62,50%	37,50%
	Estudios primarios	1	7	8	8	12,50%	87,50%
	F.P.	4	10	14	14	28,57%	71,43%
	Grado Superior	3	4	7	7	42,86%	57,14%
	Grado Universitario	12	5	17	17	70,59%	29,41%
	Licenciatura	11	4	15	15	73,33%	26,67%
	SIN DATOS	6	8	14	14	42,86%	57,14%
7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €		108	180	288	288	37,50%	62,50%
	Acc. Universidad	2	4	6	6	33,33%	66,67%



Ajuntament d'Elx

	B.U.P.	1	7	8	8	12,50%	87,50%
	Bachiller	12	48	60	60	20,00%	80,00%
	C.O.U.	3	3	6	6	50,00%	50,00%
	Diplomatura	23	13	36	36	63,89%	36,11%
	Estudios primarios	3	15	18	18	16,67%	83,33%
	F.P.	5	9	14	14	35,71%	64,29%
	Grado Superior	1	5	6	6	16,67%	83,33%
	Grado Universitario	40	21	61	61	65,57%	34,43%
	Licenciatura	6	16	22	22	27,27%	72,73%
	SIN DATOS	12	39	51	51	23,53%	76,47%
8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €		86	85	171	171	50,29%	49,71%
	Acc. Universidad	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	B.U.P.	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Bachiller	3	14	17	17	17,65%	82,35%
	C.O.U.	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Diplomatura	30	13	43	43	69,77%	30,23%
	Estudios primarios	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	F.P.	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Grado Superior	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Grado Universitario	18	20	38	38	47,37%	52,63%
	Licenciatura	27	20	47	47	57,45%	42,55%
	SIN DATOS	5	7	12	12	41,67%	58,33%
9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €		48	108	156	156	30,77%	69,23%
	Acc. Universidad	1	4	5	5	20,00%	80,00%
	B.U.P.	1	6	7	7	14,29%	85,71%
	Bachiller	3	27	30	30	10,00%	90,00%
	C.O.U.	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Diplomatura	6	14	20	20	30,00%	70,00%
	Estudios primarios	0	5	5	5	0,00%	100,00%
	F.P.	1	6	7	7	14,29%	85,71%
	Grado Superior	2	4	6	6	33,33%	66,67%
	Grado Universitario	9	12	21	21	42,86%	57,14%
	Licenciatura	20	13	33	33	60,61%	39,39%
	SIN DATOS	3	16	19	19	15,79%	84,21%
10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €		19	15	34	34	55,88%	44,12%
	Acc. Universidad	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Bachiller	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	C.O.U.	0	1	1	1	0,00%	100,00%



Ajuntament d'Elx

	Diplomatura	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	Grado Universitario	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Licenciatura	16	3	19	19	84,21%	15,79%
	SIN DATOS	2	3	5	5	40,00%	60,00%
11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €		8	8	16	16	50,00%	50,00%
	Grado Universitario	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Licenciatura	4	7	11	11	36,36%	63,64%
	SIN DATOS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €		1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Licenciatura	1	3	4	4	25,00%	75,00%
13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €		1	4	5	5	20,00%	80,00%
	Grado Universitario	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Licenciatura	1	3	4	4	25,00%	75,00%
14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €		3	3	6	6	50,00%	50,00%
	Grado Universitario	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Licenciatura	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	SIN DATOS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Diplomatura	0	1	1	1	0,00%	100,00%
16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €		0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Licenciatura	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SIN DATOS	0	1	1	1	0,00%	100,00%

Análisis Salarial por Área

Rango Salarial (SBA + C)	Área	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	817	1031	1848	1848	44,21%	55,79%
1 - 0,00 € - 10.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	0	1	1	1	0,00%	100,00%
2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €		14	1	15	15	93,33%	6,67%



Ajuntament d'Elx

	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	7	1	8	8	87,50%	12,50%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	6	0	6	6	100,00%	0,00%
3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €		13	7	20	20	65,00%	35,00%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	6	3	9	9	66,67%	33,33%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	MODERNIZACION ESPACIO PUBLICO Y SERVICIOS PUBLICOS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	5	2	7	7	71,43%	28,57%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	1	0	1	1	100,00%	0,00%
4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €		243	320	563	563	43,16%	56,84%
	CONTRATACION PUBLICA Y CENTRAL COMPRAS	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	2	11	13	13	15,38%	84,62%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	88	102	190	190	46,32%	53,68%
	GESTION FINANCIERA, TRIBUTARIA Y DE FONDOS EUROPEO	5	1	6	6	83,33%	16,67%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	36	20	56	56	64,29%	35,71%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	41	17	58	58	70,69%	29,31%
	INTERVENCION	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	MODERNIZACION ESPACIO PUBLICO Y SERVICIOS PUBLICOS	21	137	158	158	13,29%	86,71%



Ajuntament d'Elx

	PROMOCION ECONOMICA, DESARROLLO TURISTICO Y EMPLEO	7	3	10	10	70,00%	30,00%
	SECRETARIA GENERAL	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	SIN DATOS	15	15	30	30	50,00%	50,00%
	TESORERIA	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	15	7	22	22	68,18%	31,82%
5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €		197	210	407	407	48,40%	51,60%
	ALCALDIA	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	CONTRATACION PUBLICA Y CENTRAL COMPRAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	2	9	11	11	18,18%	81,82%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	86	55	141	141	60,99%	39,01%
	GESTION FINANCIERA, TRIBUTARIA Y DE FONDOS EUROPEO	10	3	13	13	76,92%	23,08%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	41	10	51	51	80,39%	19,61%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	34	15	49	49	69,39%	30,61%
	INTERVENCION	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	MODERNIZACION ESPACIO PUBLICO Y SERVICIOS PUBLICOS	1	77	78	78	1,28%	98,72%
	PROMOCION ECONOMICA, DESARROLLO TURISTICO Y EMPLEO	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	6	26	32	32	18,75%	81,25%
	SIN DATOS	3	6	9	9	33,33%	66,67%
	TESORERIA	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	5	6	11	11	45,45%	54,55%



Ajuntament d'Elx

6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €		76	83	159	159	47,80%	52,20%
	ALCALDIA	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	1	8	9	9	11,11%	88,89%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	33	23	56	56	58,93%	41,07%
	GESTION FINANCIERA, TRIBUTARIA Y DE FONDOS EUROPEO	4	5	9	9	44,44%	55,56%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	8	0	8	8	100,00%	0,00%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	13	4	17	17	76,47%	23,53%
	INTERVENCION	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	MODERNIZACION ESPACIO PUBLICO Y SERVICIOS PUBLICOS	2	25	27	27	7,41%	92,59%
	SECRETARIA GENERAL	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	3	6	9	9	33,33%	66,67%
	TESORERIA	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	7	9	16	16	43,75%	56,25%
	VISITELCHE	0	1	1	1	0,00%	100,00%
7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €		108	180	288	288	37,50%	62,50%
	ALCALDIA	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	CONTRATACION PUBLICA Y CENTRAL COMPRAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	10	1	11	11	90,91%	9,09%
	GESTION FINANCIERA, TRIBUTARIA Y DE FONDOS EUROPEO	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	38	5	43	43	88,37%	11,63%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	1	4	5	5	20,00%	80,00%



Ajuntament d'Elx

	MODERNIZACION ESPACIO PUBLICO Y SERVICIOS PUBLICOS	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	PROMOCION ECONOMICA, DESARROLLO TURISTICO Y EMPLEO	4	4	8	8	50,00%	50,00%
	SECRETARIA GENERAL	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	42	148	190	190	22,11%	77,89%
	SIN DATOS	7	11	18	18	38,89%	61,11%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	1	2	3	3	33,33%	66,67%
8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €		86	85	171	171	50,29%	49,71%
	ALCALDIA	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	CONTRATACION PUBLICA Y CENTRAL COMPRAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	17	4	21	21	80,95%	19,05%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	38	12	50	50	76,00%	24,00%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	6	7	13	13	46,15%	53,85%
	INTERVENCION	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	PROMOCION ECONOMICA, DESARROLLO TURISTICO Y EMPLEO	5	1	6	6	83,33%	16,67%
	SECRETARIA GENERAL	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	3	40	43	43	6,98%	93,02%
	SIN DATOS	4	2	6	6	66,67%	33,33%
	TESORERIA	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	7	14	21	21	33,33%	66,67%
9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €		48	108	156	156	30,77%	69,23%



Ajuntament d'Elx

	CONTRATACION PUBLICA Y CENTRAL COMPRAS	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	0	3	3	3	0,00%	100,00%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	7	2	9	9	77,78%	22,22%
	GESTION FINANCIERA, TRIBUTARIA Y DE FONDOS EUROPEO	3	2	5	5	60,00%	40,00%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	13	4	17	17	76,47%	23,53%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	3	4	7	7	42,86%	57,14%
	INTERVENCION	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	MODERNIZACION ESPACIO PUBLICO Y SERVICIOS PUBLICOS	1	4	5	5	20,00%	80,00%
	SECRETARIA GENERAL	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	11	83	94	94	11,70%	88,30%
	SIN DATOS	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	6	4	10	10	60,00%	40,00%
10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €		19	15	34	34	55,88%	44,12%
	ALCALDIA	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	EDUCACION, UNIVERSIDAD, CULTURA, FIESTAS Y DEPORTE	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	GESTION FINANCIERA, TRIBUTARIA Y DE FONDOS EUROPEO	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	5	1	6	6	83,33%	16,67%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	4	2	6	6	66,67%	33,33%
	INTERVENCION	2	0	2	2	100,00%	0,00%



Ajuntament d'Elx

	PROMOCION ECONOMICA, DESARROLLO TURISTICO Y EMPLEO	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SECRETARIA GENERAL	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	0	7	7	7	0,00%	100,00%
	TESORERIA	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	2	1	3	3	66,67%	33,33%
11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €		8	8	16	16	50,00%	50,00%
	CONTRATACION PUBLICA Y CENTRAL COMPRAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	3	4	7	7	42,86%	57,14%
	PROMOCION ECONOMICA, DESARROLLO TURISTICO Y EMPLEO	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SECRETARIA GENERAL	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	TESORERIA	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	2	1	3	3	66,67%	33,33%
12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €		1	3	4	4	25,00%	75,00%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	INTERVENCION	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	0	2	2	2	0,00%	100,00%
13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €		1	4	5	5	20,00%	80,00%
	ALCALDIA	0	1	1	1	0,00%	100,00%



Ajuntament d'Elx

	DESARROLLO SOSTENIBLE, MEDIO AMBIENTE, MOVILIDAD U	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	INNOVACION, ADMINISTRACION ELECTRONICA, TRANSPAREN	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	MODERNIZACION ESPACIO PUBLICO Y SERVICIOS PUBLICOS	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	URBANISMO Y CAPITALIDAD VERDE EUROPEA, EDUSI Y AUT	1	0	1	1	100,00%	0,00%
14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €		3	3	6	6	50,00%	50,00%
	CONTRATACION PUBLICA Y CENTRAL COMPRAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	GESTION FINANCIERA, TRIBUTARIA Y DE FONDOS EUROPEO	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	IGUALDAD, DERECHOS SOCIALES, POLITICAS INCLUSIVAS	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	PROMOCION ECONOMICA, DESARROLLO TURISTICO Y EMPLEO	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SECRETARIA GENERAL	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	TESORERIA	0	1	1	1	0,00%	100,00%
15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SEGURIDAD CIUDADANA, PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIA	0	1	1	1	0,00%	100,00%
16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €		0	2	2	2	0,00%	100,00%
	INTERVENCION	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SECRETARIA GENERAL	0	1	1	1	0,00%	100,00%

Análisis Salarial por Departamento

Rango Salarial (SBA + C)	Departamento	Mujer	Hombre	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	817	1031	1848	1848	44,21%	55,79%
1 - 0,00 € - 10.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%



Ajuntament d'Elx

	SIN DATOS	0	1	1	1	0,00%	100,00%
2 - 10.000,00 € - 15.000,00 €		14	1	15	15	93,33%	6,67%
	Archivo y Biblioteca	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Bienestar Social	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	10	0	10	10	100,00%	0,00%
3 - 15.000,00 € - 20.000,00 €		13	7	20	20	65,00%	35,00%
	Archivo y Biblioteca	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Bienestar Social	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Jurídico Urbanismo	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	12	5	17	17	70,59%	29,41%
4 - 20.000,00 € - 25.000,00 €		243	320	563	563	43,16%	56,84%
	Archivo y Biblioteca	6	3	9	9	66,67%	33,33%
	Asesoría Jurídica	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Autorización y apertura de actividades	7	2	9	9	77,78%	22,22%
	Bienestar Social	35	18	53	53	66,04%	33,96%
	Contratación y Servicios	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	Gestión Tributaria	4	1	5	5	80,00%	20,00%
	Intervención	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Jurídico Urbanismo	6	4	10	10	60,00%	40,00%
	Mantenimiento vía pública	9	57	66	66	13,64%	86,36%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	OMAC	14	1	15	15	93,33%	6,67%
	Policía Local	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Preven. Riesgos Laborales	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	RRHH	7	1	8	8	87,50%	12,50%
	SIN DATOS	140	223	363	363	38,57%	61,43%
	Tesorería	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Urbanismo	2	1	3	3	66,67%	33,33%
5 - 25.000,00 € - 30.000,00 €		197	210	407	407	48,40%	51,60%
	Archivo y Biblioteca	13	2	15	15	86,67%	13,33%
	Arquitectura y Patrimonio Cultural	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Asesoría Jurídica	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Bienestar Social	36	10	46	46	78,26%	21,74%
	Contratación y Servicios	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Gestión Tributaria	10	3	13	13	76,92%	23,08%
	Intervención	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Jurídico Urbanismo	3	2	5	5	60,00%	40,00%



Ajuntament d'Elx

	Mantenimiento vía pública	1	44	45	45	2,22%	97,78%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	3	4	7	7	42,86%	57,14%
	Nuevas Infraestructuras	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	OMAC	23	5	28	28	82,14%	17,86%
	Policía Local	6	26	32	32	18,75%	81,25%
	Preven. Riesgos Laborales	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Relaciones Internacionales	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	RRHH	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	87	107	194	194	44,85%	55,15%
	Tesorería	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Urbanismo	0	1	1	1	0,00%	100,00%
6 - 30.000,00 € - 35.000,00 €		76	83	159	159	47,80%	52,20%
	Archivo y Biblioteca	8	2	10	10	80,00%	20,00%
	Arquitectura y Patrimonio Cultural	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Asesoría Jurídica	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Autorización y apertura de actividades	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Bienestar Social	6	0	6	6	100,00%	0,00%
	Gestión Tributaria	4	4	8	8	50,00%	50,00%
	Ingeniería	1	4	5	5	20,00%	80,00%
	Intervención	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Jurídico Urbanismo	3	3	6	6	50,00%	50,00%
	Mantenimiento vía pública	1	11	12	12	8,33%	91,67%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Nuevas Infraestructuras	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	OMAC	6	0	6	6	100,00%	0,00%
	Policía Local	3	5	8	8	37,50%	62,50%
	Preven. Riesgos Laborales	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Relaciones Internacionales	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	RRHH	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	SIN DATOS	30	42	72	72	41,67%	58,33%
	Tesorería	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Urbanismo	2	4	6	6	33,33%	66,67%
7 - 35.000,00 € - 40.000,00 €		108	180	288	288	37,50%	62,50%
	Archivo y Biblioteca	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Bienestar Social	36	4	40	40	90,00%	10,00%



Ajuntament d'Elx

	Contratación y Servicios	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Gestión Tributaria	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Jurídico Urbanismo	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Mantenimiento vía pública	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Policía Local	42	148	190	190	22,11%	77,89%
	Relaciones Internacionales	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	RRHH	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SIN DATOS	23	20	43	43	53,49%	46,51%
	Urbanismo	1	1	2	2	50,00%	50,00%
8 - 40.000,00 € - 45.000,00 €		86	85	171	171	50,29%	49,71%
	Archivo y Biblioteca	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Arquitectura y Patrimonio Cultural	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Autorización y apertura de actividades	1	5	6	6	16,67%	83,33%
	Bienestar Social	36	12	48	48	75,00%	25,00%
	Contratación y Servicios	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Ingeniería	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Intervención	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	Policía Local	3	40	43	43	6,98%	93,02%
	Preven. Riesgos Laborales	3	1	4	4	75,00%	25,00%
	Relaciones Internacionales	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	RRHH	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	SIN DATOS	29	8	37	37	78,38%	21,62%
	Tesorería	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Urbanismo	5	8	13	13	38,46%	61,54%
9 - 45.000,00 € - 50.000,00 €		48	108	156	156	30,77%	69,23%
	Arquitectura y Patrimonio Cultural	1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Autorización y apertura de actividades	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Bienestar Social	12	3	15	15	80,00%	20,00%
	Contratación y Servicios	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Gestión Tributaria	2	2	4	4	50,00%	50,00%
	Ingeniería	0	1	1	1	0,00%	100,00%



Ajuntament d'Elx

	Intervención	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Jurídico Urbanismo	3	0	3	3	100,00%	0,00%
	Mantenimiento vía pública	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	OMAC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Policía Local	11	82	93	93	11,83%	88,17%
	Preven. Riesgos Laborales	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	RRHH	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	SIN DATOS	11	9	20	20	55,00%	45,00%
	Urbanismo	2	0	2	2	100,00%	0,00%
10 - 50.000,00 € - 55.000,00 €		19	15	34	34	55,88%	44,12%
	Archivo y Biblioteca	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Asesoría Jurídica	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Bienestar Social	5	0	5	5	100,00%	0,00%
	Intervención	2	0	2	2	100,00%	0,00%
	Jurídico Urbanismo	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	OMAC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Policía Local	0	7	7	7	0,00%	100,00%
	Preven. Riesgos Laborales	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Relaciones Internacionales	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	SIN DATOS	5	3	8	8	62,50%	37,50%
	Tesorería	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Urbanismo	1	1	2	2	50,00%	50,00%
11 - 55.000,00 € - 60.000,00 €		8	8	16	16	50,00%	50,00%
	Arquitectura y Patrimonio Cultural	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Asesoría Jurídica	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	Bienestar Social	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Contratación y Servicios	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Jurídico Urbanismo	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Modernización y Desarrollo Tecnológico	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	OMAC	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Preven. Riesgos Laborales	1	1	2	2	50,00%	50,00%
	RRHH	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SIN DATOS	1	2	3	3	33,33%	66,67%
	Tesorería	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Urbanismo	1	0	1	1	100,00%	0,00%



Ajuntament d'Elx

12 - 60.000,00 € - 65.000,00 €		1	3	4	4	25,00%	75,00%
	Intervención	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Policía Local	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	RRHH	1	0	1	1	100,00%	0,00%
13 - 65.000,00 € - 70.000,00 €		1	4	5	5	20,00%	80,00%
	Relaciones Internacionales	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SIN DATOS	1	3	4	4	25,00%	75,00%
14 - 70.000,00 € - 75.000,00 €		3	3	6	6	50,00%	50,00%
	SIN DATOS	3	3	6	6	50,00%	50,00%
15 - 75.000,00 € - 80.000,00 €		0	1	1	1	0,00%	100,00%
	SIN DATOS	0	1	1	1	0,00%	100,00%
16 - 80.000,00 € - 85.000,00 €		0	2	2	2	0,00%	100,00%
	SIN DATOS	0	2	2	2	0,00%	100,00%



C. ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico del Ayuntamiento de Elche y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas.



FORTALEZAS



El Ayuntamiento de Elche inició en el año 2012 con su I Plan de Igualdad a trazar las líneas de políticas públicas en igualdad que actualmente refuerza a través de su III Plan de Igualdad de Recursos Humanos. Con su compromiso explícito, se dirige a toda la plantilla de la organización profundizando en el establecimiento y desarrollo de las políticas que integrasen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. El Ayuntamiento de Elche, realizó su II Plan de Igualdad para el periodo 2016-2019, habiendo constituido como elemento esencial e imprescindible, la participación de todos los departamentos municipales en su desarrollo y ejecución. El desarrollo de II Plan englobando cinco áreas de desarrollo (acceso al empleo, transversalidad, conciliación, comunicación y formación y acoso sexual y por razón de sexo), simboliza una responsabilidad compartida del conjunto del ámbito municipal y un avance hacia la igualdad para todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento. Sin embargo, el compromiso adquirido por la entidad no ha sido el suficiente y en el apartado de Debilidades se profundizará en la implementación de las acciones del Plan y su incidencia real.



Uno de los servicios que compone la entidad es el área de Igualdad, organizada por agentes y promotoras de igualdad, desde ella se ha constituido la Casa de la Dona: lugar de encuentro de las mujeres ilicitanas donde reflexionar poner en común experiencias y proyecto con los valores propios de esta materia. El alcance de las acciones de la Casa de la Dona es el empresariado, el ámbito escolar y la población en general, aunque especialmente el foco de sus actividades y proyectos se dirige a la promoción y empoderamiento de las mujeres.

La elaboración de un Plan de Formación Municipal en el año 2021 por el Ayuntamiento de Elche (además de encontrarse adjunta la organización al Plan de Formación de la Diputación de Alicante), muestra su consideración como elemento esencial e indispensable de la formación para el crecimiento personal, el desarrollo de las competencias profesionales y la implementación eficiente de los servicios públicos.

2

DEBILIDADES



A través de la elaboración del Informe Diagnóstico, se ha podido detectar una serie de puntos débiles que deben ser tenidos en cuenta para desplegar los mecanismos disponibles en la implementación del III Plan de Igualdad, y, además para garantizar una hoja de ruta con el menor margen de error posible en la garantía de las políticas públicas.

En primer lugar y como contrapartida de la mencionada fortaleza, en el año 2016 se aprobó el II Plan de Igualdad de Igualdad del Ayuntamiento. Se han llevado a cabo 12 acciones (37,5%) de un total de 32 del II Plan de Igualdad. El principal problema de su escasa e incompleta implementación ha sido la inexactitud de las acciones programadas, pues no fueron ni medibles ni calendarizadas. La falta de presupuesto



junto al diseño de las acciones han sido los principales factores que ha provocado esta situación.

En cuanto al diseño de cada una de las acciones, el hecho de no establecer a priori los recursos, agentes responsables, personas destinatarias, calendario de implementación ni seguimiento ha propiciado la escasa visibilidad de medidas en igualdad en los últimos años.

Para asegurar la premisa de desarrollo de actuaciones dirigidas a subsanar las debilidades de la organización, es esencial fijar un cronograma coherente con la realidad del Ayuntamiento realizando previamente una negociación para cada órgano responsable de cada eje de aplicación. La falta de un seguimiento en el curso de realización de las acciones fomenta el distanciamiento con el compromiso inicial.

Otras de las debilidades que caracterizan el Plan de Igualdad anterior es la insuficiencia de acciones para cumplir los objetivos propuestos en cada área. En todas las áreas existen acciones que no se han llevado a cabo por diferentes causas, como es la falta de personal especializado en Igualdad, la escasez de recursos económicos, materiales y la implicación del personal. Es necesario fomentar el nivel de implicación en cada sector del Ayuntamiento para alcanzar un compromiso conjunto fuerte que dirija su trabajo a alcanzar una igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Para garantizar la transversalidad es fundamental la formación específica y sensibilización por parte de la plantilla, que se presenta como una debilidad para el desarrollo de la transversalidad de la igualdad en todos los espacios del Ayuntamiento.

En cuanto a la tipología de contratos del personal registrado en la base de datos, se considera una debilidad que un 46,05% del Ayuntamiento de Elche se encuentre en disposición de relación contractual de duración determinada.

En cuanto al sistema de registro de datos del Ayuntamiento, ha sido de elevada complejidad el análisis de estos en el Informe Diagnóstico. Se debe a que en todas las clasificaciones profesionales, la información aportada por el personal de Recursos Humanos no estaba completa, es decir, hay un considerable vacío de datos que no



permite realizar un Informe Diagnóstico coherente con la normativa aplicable. En cuanto al eje retributivo, además de la escasez informativa de las clasificaciones profesionales, su nivel formativo, antigüedad, etc. no se ha facilitado descripción de los complementos salariales. Esto deriva a un difícil análisis y a una alejada aproximación de la realidad de la situación salarial. Se recomienda realizar un análisis retributivo con la información completa de la plantilla para contemplar la realidad del Ayuntamiento.

Sin embargo, esta falta de compromiso muestra una realidad del Ayuntamiento en la que se manifiesta una necesidad de mejora.

3

OPORTUNIDADES



La implementación del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche supone una oportunidad de asegurar que se tracen estrategias de transversalidad de género con medidas como el uso del lenguaje inclusivo, la elaboración de informes de impacto de género, cláusulas de igualdad en la contratación, en idénticas condiciones de idoneidad, de las personas con sexo infrarrepresentado en el área o grupo donde se enmarca el puesto de trabajo. Este plan puede tener mayor impacto si, no solo se dirige a promocionar y consolidar la igualdad de oportunidades de la plantilla, sino además, actúa como catalizador de la igualdad en otros ámbitos, pensando fundamentalmente en ampliar en diferentes tipologías o stakeholders⁵ o público de interés.

A través de la información recopilada de los testimonios del personal, se considera que algunas de las personas de la plantilla participantes del cuestionario reconocen las

⁵ Stakeholder, se traduce como personas interesadas, usuarias de los servicios del Ayuntamiento, ciudadanía, empresas proveedoras, además de las personas trabajadoras, que conforman su núcleo central.



barreras que sufren las mujeres en la sociedad y su acceso al espacio laboral remunerado y los estereotipos de género representados en ciertas áreas de trabajo. En un escenario exterior un tanto reaccionario y contrario a la igualdad de oportunidades, en el que incluso se niega en ciertos ambientes conceptos jurídicos como el de violencia de género, se valora muy positivamente la sensibilización de aquellas personas del Ayuntamiento que velan por un clima en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es necesario activar los mecanismos y procesos que aumenten la visibilidad del esfuerzo continuado que la organización realiza y está dispuesta a mantener.

Tras el contexto ocasionado por la pandemia del Covid-19, de forma generalizada y a raíz de la inmediatez de las medidas que tuvieron que solventar la situación, se adaptaron en gran parte de las organizaciones puestos con modalidad de teletrabajo. En el Ayuntamiento de Elche, no se ha aportado gran información al respecto, sin embargo si se han recogido valoraciones negativas de experiencias en trabajo telemático, principalmente por parte de las mujeres. Sin asociar esta modalidad de teletrabajo con una medida de conciliación, es una gran oportunidad para elaborar una política de mejora en la que las personas que puedan y tengan que adaptar sus jornadas no se vean afectadas por una falta de desconexión digital y de corresponsabilidad en el ámbito privado. Puede ser una medida de mejora el registro de los puestos en modalidad de trabajo que dispone el Ayuntamiento, y, valorar la realización de una política de teletrabajo.

Tras valorar como fortaleza la iniciativa y compromiso del Ayuntamiento del Elche por la elaboración del Plan Municipal de Formación (2021), es una oportunidad asegurar su cumplimiento a través de un seguimiento y registro desagregado por sexo. Dando un paso en la aplicación del Plan de Formación, todas las personas de la plantilla junto a la variable sexo, quedará registrada en el tipo de formación seleccionada para poder evaluar cual es el balance en los procesos de promoción interna. Por otro lado, la formación en igualdad, dentro del propio Plan de Formación puede convertirse en un



factor de calidad, unido estratégicamente al acceso y la promoción dentro de la organización.

4

AMENAZAS



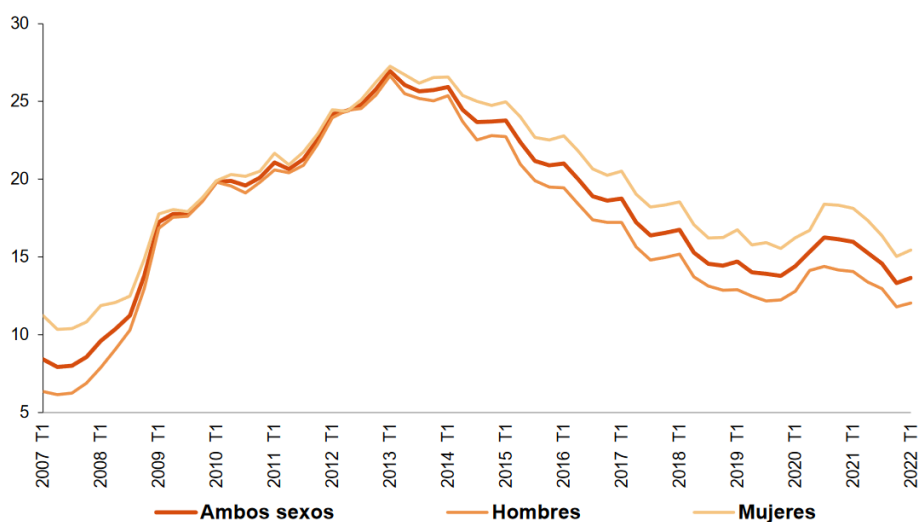
A la hora de contemplar las amenazas se deben tener en cuenta las cuestiones que afectan directamente al funcionamiento de la organización en materia de igualdad. Esta incidencia puede darse tanto por parte de agentes externos, como son la ausencia de estabilidad socioeconómica, la inexistencia de recursos presupuestarios en materia de igualdad, o la actual crisis económica, el incremento inusitado de la inflación o el conflicto en Ucrania. También, por parte de agentes internos, como es la ausencia de planificación de acciones a favor de la igualdad de oportunidades.

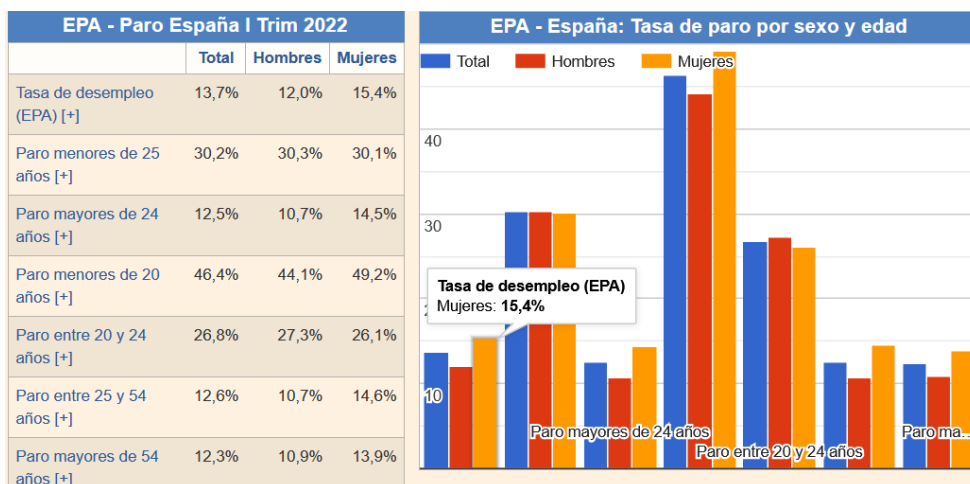
En el análisis cualitativo del Informe Diagnóstico se hace referencia al juicio de las personas encuestadas y algunas de ellas reconocen las barreras que sufren las mujeres en la sociedad y los estereotipos de género representados en ciertas áreas de trabajo. Especialmente se hace mención a la dificultad que supone para las mujeres conciliar su vida personal y laboral, en la que, su ámbito privado se encuentra colapsado de responsabilidades familiares y de cuidados. No se debe olvidar que, aunque el Ayuntamiento de Elche pertenezca al ámbito de las administraciones públicas, es conveniente que se asegure la estabilidad y promoción de sus trabajadoras, así como la promoción de la corresponsabilidad en materia de los cuidados a sus trabajadores. A pesar de que se mantenga una cultura de igualdad de oportunidades y una misma valoración en su clasificación profesional y salarial, el contexto socio económico y laboral muestra indicadores que alertan todavía de una profunda desigualdad.



La tasa de desempleo femenino en el estado español arrastra históricamente importantes diferencias por razón de sexo en todos los grupos de edad y nivel educativo, que en ocasiones llega a diez puntos porcentuales de diferencia. En el primer trimestre de 2022, la tasa de desempleo registrado en España se sitúa en el 15,4% de mujeres y en el 12,0% de hombres. En números absolutos representan 1.697.500 de mujeres y 1.477.300 hombres. Este dato justifica la realización de medidas específicas en favor de las mujeres para facilitar su incorporación al mercado de trabajo especialmente aquellas que presentan mayores dificultades: jóvenes, familias monoparentales, mayores de 45, inmigrantes, víctimas de Violencia de Género, con alguna diversidad.

Tasa de Paro. Porcentaje





En cuanto a la Violencia de Género, 1.154 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas desde 2003 en España. Además, 47 menores han sido asesinados por sus padres maltratadores desde 2015. Las agresiones sexistas, son por desgracia otro indicador de esta desigualdad social.

Estos indicadores tienen un carácter estructural y por tanto se erigen como amenazas externas. Evidencian la necesidad de mantener permanentemente el impulso de políticas de igualdad.



Continuando con la acción 10 del Plan de Igualdad para la Ciudadanía del Ayuntamiento de Elche (2021-2024)⁶ y para finalizar con la recopilación de amenazas, se ha de comentar que, en el contexto socio-cultural en el que se desenvuelve el III Plan de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Elche supone un reto abordar un posicionamiento crítico sobre algunas cuestiones que afectan fundamentalmente a la libertad de las mujeres, siendo conscientes del conflicto de intereses visible en el marco capitalista en el que se desvirtúan los derechos de las mujeres víctimas de trata y las que sufren explotación sexual. Resulta conveniente desplegar estrategias que aboguen por políticas públicas con perspectiva crítica de género, evitando la normalización de la explotación sexual, sus efectos contraproducentes en el crecimiento y desarrollo de las y los jóvenes, y el consumo exacerbado y casi inconsciente de los objetualizados cuerpos de las mujeres. El Ayuntamiento de Elche, como administración pública comprometida con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres puede dar un paso determinante y promover una conciencia crítica hacia la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, un delito que alimenta la explotación sexual de las mujeres y de las niñas y niños atrapados por las mafias que mueven millones de euros al día. El posicionamiento de la organización contribuye a crear mayor conciencia social sobre este tipo de delitos, y así contribuir a su erradicación de forma consciente.

La amenaza que supone esta forma de explotación patriarcal que legitima el privilegio del derecho masculino sobre los cuerpos de las mujeres puede convertirse en una oportunidad de visibilizar el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento de Elche, a través de su adhesión a la Red de Municipios Libres de Trata y Explotación Sexual.

⁶ ACCIÓN 10 Reforzar, con acciones formativas específicas, la capacidad de los Servicios Sociales y Agentes Sociales para la detección de posibles víctimas de trata con fines de explotación sexual y mujeres prostituidas. Con el fin de mejorar la calidad de atención y abordaje de dicha problemática y la inclusión de la categoría "mujer prostituida" en la recogida de datos.



D. RECOMENDACIONES

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se recomienda:

- ☞ *Mantener un registro activo desagregado por sexo de todas las incorporaciones, ceses y excedencias, indicando la clasificación profesional y nivel de estudios que dan acceso al puesto, que se produzcan en el Ayuntamiento.*
- ☞ *Adaptar la redacción de los formularios facilitados al personal del Ayuntamiento, a un lenguaje que no sea discriminatorio para las trabajadoras, es decir: hacer un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en cada una de las ofertas de empleo.*
- ☞ *Apoyar el crecimiento de la carrera profesional de las mujeres en aras de incrementar su presencia y ocupación en puestos de responsabilidad.*
- ☞ *En iguales condiciones de idoneidad, optar por incorporar a las personas del sexo menos representado, en los puestos con responsabilidad en la toma de decisiones, o en aquellas áreas profundamente masculinizadas.*

2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se recomienda:

- ☞ *Mantener un registro activo y actualizado de toda situación de promoción existente en el Ayuntamiento. Garantizar que esta herramienta de base de*



datos desagregue por sexo la información, atendiendo a las peculiaridades de cada puesto.

- Prever acciones positivas en aras a la promoción para las áreas en las que se cumpla la situación del sexo infrarrepresentado.*

3. FORMACIÓN

Se recomienda:

- Crear una Herramienta, una base de datos, en la que se almacene toda la información relacionada con las necesidades formativas de la plantilla. Esta información se encontrará desagregada por sexo y especificará las peculiaridades de cada puesto o cada departamento solicitante.*
- Cumplimentar dicha Herramienta, desagregando la información por sexo, con la formación realizada. De esta manera, se podrá desarrollar un seguimiento y registro de asistencia para evitar posibles sesgos.*
- Incorporar en la herramienta de registro el n.º de mujeres y hombres que han recibido ayuda económica para la realización de cursos de formación externa (másteres, postgrados, etc.)*
- Dirigir cursos formativos con perspectiva de género en materia de igualdad al área de Recursos Humanos, especialmente puestos de selección y contratación.*
- Introducir una mayor variedad de cursos que estén adaptados o vinculados a todos los departamentos, valorando una mayor especificidad.*
- Realizar campañas en las que esclarecer los conceptos de la conciliación e indagar en el desconocimiento detectado en el Informe Diagnóstico sobre si hacer uso de las medidas puede ser una dificultad para la promoción.*



4. COMUNICACIÓN

Se recomienda:

- ☞ *Revisar las redes sociales analizadas y corregir, en su caso, los problemas en el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.*
- ☞ *Revisar la página web oficial con perspectiva de género puesto que en algunos apartados se emplea el masculino genérico.*
- ☞ *Profundizar en acciones que alcance un mayor uso de lenguaje inclusivo y no sexista tanto en comunicación interna como externa.*

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Se recomienda:

- ☞ *Realizar una revisión del tipo de jornadas de la plantilla registrando cada situación individualizada. Es necesario examinar cuáles son las condiciones laborales de las personas que figuran como SIN DATOS en el Informe Diagnóstico.*
- ☞ *Analizar el nivel de responsabilidades familiares, especialmente de menores, de las personas trabajadoras que desarrollen o vayan a desarrollar modalidad de teletrabajo.*
- ☞ *Asegurar que la organización facilita los recursos necesarios a cada puesto que vaya a desempeñar modalidad de trabajo a distancia.*
- ☞ *Facilitar información a la plantilla sobre los recursos y medidas disponibles para las trabajadoras en período de lactancia y su adaptación técnica a los puestos de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.*



- ☞ *Garantizar que se cumple una Prevención de Riesgos Laborales atendiendo al sexo de las personas trabajadoras en cada puesto de trabajo.*

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

Se recomienda:

- ☞ *Garantizar una mayor difusión de las medidas de conciliación disponibles en el Ayuntamiento de Elche.*
- ☞ *Establecer campañas de corresponsabilidad y conciliación con el objetivo de aumentar la solicitud de estos permisos especialmente dirigidas a los trabajadores, con responsabilidades familiares a cargo. Además de ello, sensibilizar a la plantilla sobre el índice desagregado por sexo de personas que hacen uso de permisos duros, haciendo balance de sus efectos.*
- ☞ *Realizar una campaña sobre los permisos a los que los varones se pueden acoger, especialmente aquellos que en el diagnóstico, principalmente en los cuestionarios, se ha evidenciado su escaso uso como es el permiso de lactancia.*
- ☞ *Incorporar una Herramienta, a modo de base de datos, en la que se registre información, desagregada por sexo, sobre el personal del Ayuntamiento que cuide de dependientes como descendientes, ascendientes y otros familiares no menores.*
- ☞ *Dar mayor difusión a la publicación en el portal interno de la plantilla, de las medidas de conciliación disponibles para garantizar los valores de corresponsabilidad.*



- 👉 *A la hora de establecer turnos irregulares, tener en cuenta las responsabilidades de cuidado que puedan tener las personas sobre las que se aplica.*

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se recomienda:

- 👉 *Elaborar un Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y garantizar su difusión a toda la plantilla.*
- 👉 *Incorporar un mayor número de formaciones para la plantilla donde se sensibilice sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, profundizando en sus diferencias con el acoso laboral.*
- 👉 *Facilitar el acceso a la información sobre cómo detectar y derivar casos de acoso sexual y por razón de sexo.*

8. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recomienda:

- 👉 *Trabajar en la difusión de los derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género*



- ✎ *Incorporar un mayor número de formaciones para la plantilla donde se sensibilice sobre la importancia y prevención de las mujeres en casos de Violencia de Género.*
- ✎ *Impulsar charlas y talleres sobre igualdad, fomentar el equilibrio de género en los equipos de trabajo, proveer información en general sobre temas relacionados con la igualdad de género al personal.*
- ✎ *Incorporar en la página web del Ayuntamiento de Elche una sección sobre los derechos de las víctimas de Violencia de Género que sea accesible tanto para la plantilla como para toda persona interesada en la organización y acuda al contenido online.*
- ✎ *Valorar incorporar otras medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente sobre los derechos de las víctimas de Violencia de Género.*

9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Se recomienda:

- ✎ *Planificar actuaciones dirigidas a paliar el desequilibrio, debido a los estereotipos de género, existente entre mujeres y hombres en algunas de las áreas de la organización identificadas en el Informe Diagnóstico.*
- ✎ *Incorporar medidas correctoras en los puestos de trabajo con el objetivo de garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género, así mismo, realizar una evaluación del encuadramiento profesional y la valoración de puestos de trabajo.*
- ✎ *Incorporar medidas correctoras que aseguren una clasificación profesional en la que no se produzca segregación vertical ni una segregación horizontal en el Ayuntamiento de Elche. Para ello, será*



necesario incidir en las áreas que presenten una masculinización como es el caso de los altos cargos de Policía Local.

10. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- ☞ Dar a conocer la política retributiva de la administración pública del Ayuntamiento de Elche.*
- ☞ Asegurar la realización del registro retributivo de la realidad salarial de la plantilla del Ayuntamiento anualmente.*
- ☞ Realizar una Auditoría retributiva, siguiendo las directrices marcadas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*



11. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Se recomienda:

- ☞ Profundizar en la difusión de la implementación del III Plan de Igualdad y en los objetivos y cambios que se produzcan al respecto.*
- ☞ Dotar a la Comisión Negociadora de herramientas de funcionamiento articuladas reglamentariamente, además de instrumentos para su seguimiento, de manera que la evaluación sea continua y se redacten informes con carácter anual que posibiliten reconducir las dificultades detectadas.*
- ☞ Especificar la cuantía reservada para el cumplimiento del III Plan de igualdad destinada al área de Igualdad y de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Elche.*
- ☞ Incorporar en el registro de la base de datos la nacionalidad del personal que compone la plantilla.*
- ☞ Lograr una mayor implicación por parte de los hombres en actuaciones que tengan por objetivo alcanzar la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.*
- ☞ Incrementar el número de mujeres en la representación sindical del Ayuntamiento de Elche.*
- ☞ Realizar un mayor número de campañas y difusión en las que se cuestionen los roles tradicionales de los puestos de trabajo existente en la organización.*



III. Plan de Igualdad



E. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad ha seguido un proceso de negociación y puesta en común por ambas partes interesadas de la Comisión Negociadora, con el asesoramiento externo de la empresa consultora de igualdad.

Entre las diferentes vías de recogida de información utilizadas para la elaboración del Informe Diagnóstico, se ha realizado una formación de 10 horas en las que la dinámica de trabajo ha sido con carácter interactivo. Gracias a ello, se ha podido obtener información sobre las necesidades de la plantilla que serán reflejadas en el plan de acciones del III Plan de Igualdad.

Uno de los máximos exponentes en el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito de la ocupación son los Planes de Igualdad, entendidos como instrumentos que permiten integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones, y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tras la presentación y aprobación del informe del Diagnóstico, comienza la elaboración del Plan de Igualdad. Definido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad son:

«Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados»



Así pues, partiendo del trabajo técnico realizado en las fases anteriores, se redacta el Plan, incluyendo un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir la realización de las acciones. Las áreas que se abordarán en la redacción del Plan de Igualdad, en relación con los acuerdos mantenidos en el proceso de negociación, son:

- 1. Transversalidad de Género*
- 2. Proceso de selección y contratación*
- 3. Promoción profesional*
- 4. Formación*
- 5. Comunicación*
- 6. Condiciones de trabajo*
- 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
- 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*
- 9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género*
- 10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina*
- 11. Retribuciones y auditoría retributiva*

De este modo, cada una de las áreas de intervención anteriormente mencionadas están dirigidas al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, que a su vez tendrán asignadas una o varias **acciones** delimitadas en una franja temporal específica. Cada una de las acciones del Plan se compone por una breve descripción y está codificada en función de una serie de criterios.

Por último, en el apartado de ANEXO, se incluyen las actas de reunión de la mesa negociadora, donde queda reflejado el proceso de NEGOCIACIÓN del Plan de Igualdad, la propuesta de acciones y objetivos que estarán vigentes durante los próximos cuatro años.



Calendario de actuaciones

Se establecen dos calendarios para controlar la implementación del Plan de Igualdad: un cronograma de implementación de las acciones, y un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Sistema de evaluación

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

En su eje correspondiente se especificará la preferencia de las acciones, la implementación presupuestaria del Plan de Igualdad, así como todas aquellas cuestiones que afecten a su evaluación.

F. III PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ELCHE



1. Transversalidad de Género

Objetivo general: Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un objetivo en la gobernanza del personal del Ayuntamiento, que posibilite alcanzar similares cuotas de poder, y garantizar que la organización utiliza metodologías de trabajo en las diferentes áreas dirigidas a incorporar la transversalidad de la igualdad como principal valor en toda gestión.

Objetivo específico: Garantizar un compromiso firme de los órganos con mayor responsabilidad y decisión en el Ayuntamiento de Elche, como es el caso del personal político y puestos de responsabilidad en el cumplimiento e implementación del III Plan de Igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	1	Puntual
Descripción	Realizar una previa sensibilización, dirigida al personal político, personal eventual así como a las coordinaciones de área de las debilidades y amenazas detectadas en el Informe Diagnóstico que definen una buena parte de la realidad del Ayuntamiento de Elche en materia de igualdad. Se realizará a los seis meses máximo, cada vez que se constituya la corporación municipal.	
Indicadores	Ficha técnica con los contenidos, objetivos y metodología. N.º de personal político, coordinación de área, etc. N.º de asistentes desagregado por sexo.	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos y Formación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal político del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	



Ajuntament d'Elx

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2.	1-4	Permanente
Descripción	<p>Mantener una vigilancia de las organizaciones externas que entran en contacto con el Ayuntamiento, (contratación de servicios, esponsorización, u organizaciones privadas para la realización de actividades municipales), para garantizar que cumplen en su totalidad con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Para ello, previamente a la contratación de los servicios, firma de acuerdos de colaboración o de partenariado, se realizará un estudio para asegurar que se da el debido cumplimiento a la normativa en materia de igualdad, y la organización en cuestión tiene:</p> <ul style="list-style-type: none">- Plan de igualdad registrado y Auditoría Retributiva (si tiene más de 50 personas en plantilla)- Medidas para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo (protocolo de actuación específico)	
Indicadores	<p><i>Informe - Check list por entidades colaboradora / proveedora del ayuntamiento / socia.</i></p> <p><i>Documentación acreditativa (Plan de Igualdad Registrado, Protocolo, Certificado de Penales.)</i></p> <p><i>% de organizaciones que superan con éxito el cumplimiento de las medidas en materia de igualdad.</i></p>	
Responsable	<i>Área de Contratación Pública y Central de Compras</i>	
Personas destinatarias	<i>Organizaciones pendientes a ofrecer sus servicios.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	



Ajuntament d'Elx

Objetivo específico: Garantizar que el Ayuntamiento cuenta con los recursos necesarios para implementar las acciones del III Plan, evitando las posibles limitaciones de recursos humanos o presupuestos para su ejecución.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3.	1	Puntual
Descripción	Realizar una estimación presupuestaria coherente y realista para las acciones del III Plan. Dicha estimación se incorporará en un informe que se aprobará en la Junta de Gobierno, para garantizar su ejecución.	
Indicadores	<i>Informe con los resultados del presupuesto asignado al cumplimiento de las acciones del III Plan de Igualdad. Fecha aprobación Junta de Gobierno.</i>	
Responsable	<i>Alcaldía y Responsables de cada área.</i>	
Personas destinatarias	<i>Comisión de seguimiento del III Plan de Igualdad.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	

Objetivo específico: Asegurar que todo el personal de la plantilla del Ayuntamiento sea conocedor y pueda aplicar el contenido del presente III Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	2	Puntual
Descripción	Creación de un Manual de Bienvenida al Ayuntamiento de Elche que se colgará en el www.tuportal.elche.es . En dicho Manual se publicará el compromiso institucional con la	



	Igualdad y la acciones de este III plan de igualdad, así como los recursos de conciliación, y el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se realizará una versión en papel en los tabloneros para facilitar su lectura a quienes no trabajan en pc.
Indicadores	<i>Manual de Bienvenida realizado y fecha de publicación en el Portal de Empleo. N.º de versiones en papel entregables.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Comisión de Seguimiento.</i>
Personas destinatarias	<i>Totalidad del personal del Ayuntamiento.</i>
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	1	Puntual
Descripción	Realizar una presentación oficial interna del III Plan, dirigida a todo el personal del Ayuntamiento, en la que se comunique la puesta en marcha del III Plan de Igualdad y del Comité Anti-Acoso.	
Indicadores	<i>Evidencia de la presentación. Medios utilizados en su presentación. Mayor conocimiento del III Plan de Igualdad.</i>	
Responsable	<i>Área de Comunicación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad del personal.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
-------------------	------------------	---------------------



6.	1	Puntual
Descripción	Habilitar un buzón de sugerencias a la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad, en www.tuportal.elche.es y a través de cartelería. Este portal o buzón de sugerencias será de acceso libre para el personal trabajador y se podrá depositar toda propuesta que apueste por la mejora de condiciones laborales e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Indicadores	<i>Medios de difusión utilizados y cartelería. Buzón de sugerencias habilitado.</i>	
Responsable	<i>Alcaldía, Área de Comunicación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad del personal.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	3	Permanente
Descripción	Impartir formación especializada y obligatoria dirigida a puestos técnicos con responsabilidades de ejecución. Temáticas: <ul style="list-style-type: none">• Uso de la Comunicación no sexista, comunicación asertiva y liderazgo femenino.• Elaboración de Informes de Impacto de Género.• Presupuestos con enfoque de género.• Procesos de contratación pública de bienes y servicios, y cláusulas sociales con enfoque de género.	



Ajuntament d'Elx

Indicadores	<i>Programación de las formaciones. N.º de asistentes desagregado por sexo, puesto de trabajo y responsabilidad.</i>
Responsable	<i>Área de Formación.</i>
Personas destinatarias	<i>Puestos técnicos con responsabilidades de ejecución.</i>
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>

Objetivo específico: Incorporar cláusulas sociales en los pliegos de contratación con las que se garantice la adquisición de material y ropa de trabajo adaptado a los cuerpos de las personas trabajadoras según su sexo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
8.	2	Puntual
Descripción	<i>Incorporación en los pliegos de contratación cláusulas sociales con perspectiva de género con las que se asegure la obtención de equipos de trabajo funcionales adaptados a los cuerpos de las mujeres y de los hombres (EPIs, chalecos de balística, etc.).</i>	
Indicadores	<i>Cláusulas sociales incorporadas. N.º y % de equipos de trabajo adquiridos y adaptados.</i>	
Responsable	<i>Área de Contratación Pública y Central de Compras</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad del personal.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	

Objetivo específico: Promover una mayor coordinación entre las distintas áreas del Ayuntamiento asegurando la adecuada implementación del III Plan de Igualdad.



Ajuntament d'Elx

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	1	Puntual
Descripción	Creación de una Unidad de Igualdad, que dependa directamente de Alcaldía, y que se conforme, al menos, por una Agente de Igualdad (con Máster Oficial en políticas públicas de igualdad) dotada con personal administrativo. La Unidad de Igualdad tendrá como función la coordinación interdepartamental y trasladará las decisiones estratégicas en materia de Igualdad.	
Indicadores	<i>Unidad de Igualdad formada como mínimo por AIO y personal administrativo. Fecha creación y funciones asignadas.</i>	
Responsable	<i>Alcaldía y Recursos Humanos.</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del Ayuntamiento</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	



2. Proceso de selección y contratación

Objetivo general: Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación directa o indirecta.

Objetivo específico: Promover la cultura de la igualdad, especialmente al personal que integra el Área de RRHH, para evitar cualquier sesgo asociado al género en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo o cualquier otro proceso que suponga la disposición de recursos económicos para el empleo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
10.	1-4	Permanente
Descripción	Las personas que intervengan en los tribunales y procesos de selección, deberán contar con formación específica y acreditada en Igualdad y RRHH.	
Indicadores	<i>N.º de personas que componen los procesos selectivos y la acreditación en Igualdad correspondiente.</i>	
Responsable	<i>Jefaturas del área de Recursos Humanos y Área de selección y provisión.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal de nueva candidatura, especialmente mujeres.</i>	



Ajuntament d'Elx

Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11.	1-4	Permanente
Descripción	Realizar un Informe de Impacto de Género que permita la revisión de la plantilla, oferta de empleo y cada uno de los procesos selectivos, para garantizar que no se produce ningún sesgo de género haciendo uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y evitando cualquier tipo de discriminación.	
Indicadores	<i>N.º de Informes de Impacto de Género y ofertas de empleo revisadas, % que cumple con lenguaje inclusivo y no sexista.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de selección y provisión.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal solicitante de ofertas de empleo.</i>	
Recursos	<i>Personal con formación en igualdad, formularios de ofertas de empleo, programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de las áreas.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12.	2	Puntual
Descripción	En los puestos de trabajo especialmente masculinizados, como el departamento de Policía Local o mantenimiento, se diseñarán e implementarán campañas de comunicación para conseguir el aumento de candidaturas femeninas (incluidos centros de FP y Bachiller).	



Indicadores	<i>N.º de campañas realizadas. Medios utilizados para su difusión. Candidaturas femeninas presentadas. Incremento del porcentaje de mujeres en los departamentos masculinizados.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Comunicación, Área de Educación.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal de las áreas masculinizadas y posibles candidaturas femeninas interesadas.</i>
Recursos	<i>Materiales propios de cada campaña, medios propios de difusión.</i>
Presupuesto	<i>Propios del área.</i>

Objetivo específico: Aumentar los contenidos de igualdad entre mujeres y hombres en los temarios para los procesos de selección de personal del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13.	2	Puntual
Descripción	El Ayuntamiento de Elche facilitará un tema de la parte general de los procesos selectivos en el que se incorporarán los siguientes contenidos, dependiendo del grupo de acceso: <ul style="list-style-type: none">- Las leyes autonómicas y estatales en materia de igualdad y violencia de género.- El Pacto de Estado contra la Violencia de género.- El Pacte contra la Violència de Gènere de la Comunitat Valenciana.- El protocolo de actuación ante la violencia de género del municipio.- El plan de igualdad de RRHH, y el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Elche.	



	Según los puestos de trabajo a desempeñar, también se podrá exigir el conocimiento de la legislación europea, especialmente los Convenios ratificados por España, como el Convenio de Estambul y otros protocolos de intervención ante las violencias machistas (departamento de servicios sociales, Policía Local, área de Igualdad, área de Recursos Humanos, departamento de educación).
Indicadores	<i>Temario confeccionado y facilitado. N.º de convocatorias que incluyen el temario.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Selección y provisión.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal en procesos de selección.</i>
Recursos	<i>Nuevo contenido a incorporación.</i>
Presupuesto	<i>Propios del área.</i>

Objetivo específico: Asegurar que se cumple en todos los tribunales de selección el principio de presencia equilibrada.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14.	1	Puntual
Descripción	Se creará una hoja de cálculo Excel que sirva para controlar el principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección. Dicha hoja formará parte, en su caso, del aplicativo de selección que alimente en el futuro el sistema de información de la organización.	
Indicadores	<i>Herramienta de Excel en uso por el Área de Recursos Humanos / Incorporación en el SGI de la organización la medición del principio de presencia equilibrada.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Selección y provisión.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal de nueva incorporación.</i>	



Recursos	<i>Herramienta que facilite el control / base de datos.</i>
Presupuesto	<i>Propios del área.</i>

3. Promoción profesional

Objetivo general: Garantizar que el Ayuntamiento disponga de un sistema de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género incorporando el principio de transversalidad.

Objetivo específico: Asegurar la realización de una herramienta, una base de datos, en la que se almacene la información de toda mejora de puesto de trabajo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15.	1-4	Permanente
Descripción	Obtener un registro anualizado de las mejoras de empleo, promociones horizontales o verticales, y concursos realizados en la entidad, desagregado por sexo, área, nivel de responsabilidad, puesto de trabajo, y cargas familiares, para asegurar si hay o no algún sesgo de género que pueda afectar a las trabajadoras en el Ayuntamiento. Dicho registro formará parte aplicativo de selección que alimente en el futuro el sistema de información de la organización.	
Indicadores	<i>Registro actualizado anualmente / Incorporación en el aplicativo de selección de la organización la medición de los indicadores de promoción.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Selección y provisión.</i>	
Personas destinatarias	<i>Área de innovación, Administración electrónica, Transparencia y Recursos Humanos.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, conexión a Internet...</i>	



Objetivo específico: Poner en valor el esfuerzo formativo que se ha realizado en los procesos de promoción profesional que se lleven a cabo en el Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16.	2-4	Permanente
Descripción	Toda formación recibida sobre prevención y actuación en Violencia de Género, acoso sexual y por razón de sexo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tendrá efectos de mejora en los procesos de promoción y carrera profesional.	
Indicadores	<i>Base de datos con el personal de la plantilla desagregado por sexo, puesto de trabajo y formación en igualdad realizada (tipología, horas, etc.) y mejoras de empleo detectadas.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Selección y provisión.</i>	
Personas destinatarias	<i>Área de innovación, Administración electrónica, Transparencia y Recursos Humanos</i>	
Recursos	<i>Programa informático, conexión a Internet...</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17.	1-4	Anual
Descripción	Se realizarán Informes de Impacto de Género con carácter anual, valorando la situación de partida, el esfuerzo formativo realizado, el tipo y n.º de promociones iniciadas desagregado por sexo. Se tendrán en cuenta para las promociones previstas las recomendaciones concluyentes y la previsión de los efectos del Informe generado.	
Indicadores	<i>Informes de Impacto de Género por anualidad. Principales conclusiones. N.º y tipo de medidas llevadas a cabo. N.º y % de promociones de mujeres y de hombres.</i>	



Ajuntament d'Elx

Responsable	<i>Àrea de Recursos Humans, Àrea de Selecció i provisió.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal responsable del sistema de promociones.</i>
Recursos	<i>Programa informàtic, conexió a Internet...</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18.	2	Puntual
Descripción	Valorar la promoción interna a un puesto de coordinación entre la Unidad de Igualdad y el área de personal. La persona que promocióne tendrá formación reglada y oficial en Igualdad y dependerá de Alcaldía.	
Indicadores	<i>Nuevo puesto de coordinación entre departamentos. Cumplimiento del nivel de estudios apto para el puesto: estudios oficiales en género e igualdad.</i>	
Responsable	<i>Àrea de Recursos Humans, Àrea de Selecció i provisió.</i>	
Personas destinatarias	<i>Departamentos del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Programa informàtic, conexió a Internet...</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19.	1 -4	Puntual
Descripción	Para la promoción a puestos estratégicos dentro de la organización que requieran responsabilidad y jerarquía en la toma de decisión (Jefaturas de área, mandos intermedios, Intendencia y Oficiales de Policía, Encargados o Jefaturas de Obra, etc..) sea puntuable contar con formación en igualdad.	
Indicadores	<i>N.º de candidaturas donde puntúa la formación en igualdad y puestos de trabajo cubiertos.</i>	
Responsable	<i>Àrea de Recursos Humans, Àrea de Selecció i provisió.</i>	



Ajuntament d'Elx

Personas destinatarias	<i>Personal de nuevas candidaturas.</i>
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, temario de oposiciones...</i>
Presupuesto	<i>Propios del área.</i>

Objetivo específico: Fomentar que en los procesos de promoción se tenga preferencia por las trabajadoras en áreas masculinizadas y promover candidaturas femeninas en estas situaciones para fomentar la representación equilibrada.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20.	2-4	Puntual
Descripción	Realizar campañas mediante las que difundir las vacantes disponibles desde una perspectiva de género crítica con las que deconstruir los estereotipos asociados. Estas campañas se realizarán mediante los canales de comunicación de uso habitual en la plantilla.	
Indicadores	<i>N.º y tipo de campañas realizadas. N.º y puestos de trabajo sobre las que se aplican. Herramienta de registro actualizada según promoción. N.º y % de candidaturas presentadas y promociones efectuadas.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Selección y provisión.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal de la plantilla con posibilidad a promoción.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, herramienta de registro, contenidos en Informes de Género...</i>	
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21.	1-4	Permanente



Descripción	En los concursos para la provisión de puestos de trabajo con rango de jefatura, en caso de patente desigualdad, se incluirá como acción positiva dirimir los empates a favor de las mujeres, cuando se den los requisitos que establece el artículo 11 de LOIMH.
Indicadores	<i>Informes de Impacto de Género previo. N.º de veces activada esta medida y sobre qué puesto de trabajo.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Selección y provisión.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal de la plantilla con posibilidad a promoción.</i>
Recursos	<i>Programa informático, herramienta de registro, contenidos en Informes de Género...</i>

4. Formación

Objetivo general: Garantizar la implementación del III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche cualificando al personal técnico y político a través de formación permanente y obligatoria.



Ajuntament d'Elx

Objetivo específico: Asegurar la cumplimentación de la herramienta, base de datos, en la que se almacena toda la información relacionada con las necesidades formativas de la plantilla. Esta información se encontrará desagregada por sexo y especificará las peculiaridades de cada puesto o cada área solicitante.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22.	1-4	Permanente
Descripción	Proporcionar una sensibilización inicial al personal de nuevo ingreso en materia de igualdad (al menos 3 horas) y formación posterior en la aplicación práctica del principio de transversalidad de género a través del Plan de Formación.	
Indicadores	<i>Programación de las formaciones. N-º de asistentes desagregado por sexo, puesto de trabajo y responsabilidad.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Formación.</i>	
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso.	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23.	2-4	Permanente



Descripción	<p>Cumplimentar y mantener actualizada la herramienta, base de almacenamiento, en la que registrar toda información relacionada con los procesos formativos en el Ayuntamiento.</p> <p>Quedará constancia de las necesidades formativas de la totalidad de la plantilla, de la asistencia a los cursos y formaciones que ofrece el Ayuntamiento u otras entidades como la Diputación o la FVMP, desagregando por sexo e indicando la clasificación profesional y responsabilidades familiares.</p> <p>Con los indicadores actualizados se realizará un informe de impacto de género del Plan de Formación con carácter anual y se elevará a Alcaldía y a la Comisión de seguimiento.</p>
Indicadores	<p><i>Herramienta de registro de los procesos formativos actualizada anualmente.</i></p> <p><i>Informe anual de impacto de género realizado sobre el Plan de Formación.</i></p>
Responsable	<p><i>Área de Recursos Humanos, Área de Formación.</i></p>
Personas destinatarias	<p><i>Concejalía de Promoción Económica y Empleo y Área de Formación.</i></p>
Recursos	<p><i>Programa informático, herramienta de registro.</i></p>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24.	1-4	Permanente
Descripción	Elaborar un informe relativo al nivel de formación externa (másteres, postgrados, etc.).	
Indicadores	<i>Registro e informe sobre la formación externa realizada desagregado por sexo.</i>	
Responsable	<i>Área de innovación, administración electrónica, transparencia y recursos humanos.</i>	



Ajuntament d'Elx

Personas destinatarias	<i>Personal responsable de procesos de promoción y Área de Formación.</i>
Recursos	<i>Programa informático, herramienta de registro.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25.	1-4	Permanente
Descripción	Informar periódicamente sobre el Plan de Formación ofertado a toda la plantilla, especialmente a las personas que están en situación de excedencia por motivos de cuidado a familiares o hagan uso de permisos por motivo de conciliación.	
Indicadores	<i>Medio de comunicación utilizado. Fecha de difusión y listado de contactos por áreas a las que ha sido enviado que se encuentran en situación de baja. N.º de personas en situación de excedencia o permiso por cuidado que realiza formación.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Formación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad de la plantilla, especialmente personas que hagan uso de permisos de conciliación.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet.</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	



5. Comunicació

Objetivo general: Garantizar la implementación de la comunicación inclusiva y no sexista en los canales tanto externos como internos del Ayuntamiento.

Objetivo específico: Capacitar al personal para que pueda llevar a cabo una comunicación inclusiva, en el uso del lenguaje y en las imágenes y de la comunicación, en general.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26.	1	Puntual
Descripción	Dotar a la persona responsable del Área de Comunicación, de una formación obligatoria sobre los usos del lenguaje, los efectos del masculino genérico en el ámbito laboral y las alternativas para evitar discriminaciones directas o indirectas.	
Indicadores	<i>N.º de personas asistentes del total de personas. Fechas y duración de la formación impartida. Memoria de la formación realizada con listado de medidas propuestas.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Área de Formación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad del Área de Comunicación.</i>	
Recursos	<i>Espacio destinado a la formación. Instrumentos propios utilizados por las personas formadoras.</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área o externalización aprox. 100€/hora.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27.	1	Puntual



Descripción	Difundir un Plan de Comunicación de uso inclusivo para facilitar su uso a toda la organización. ⁷ Se facilitará la información a través de www.tuportal.elche.es
Indicadores	<i>N.º de medios informativos utilizados. Fechas de cada difusión realizada. Plan de Comunicación difundido.</i>
Responsable	<i>Área de Formación.</i>
Personas destinatarias	<i>Totalidad del Área de Comunicación.</i>
Recursos	<i>Espacio destinado a la formación. Instrumentos propios utilizados por las personas formadoras.</i>
Presupuesto	<i>Propio del área o externalización aprox. 100€/hora.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28.	3	Puntual
Descripción	Finalizada la formación obligatoria a todo el personal del área de Comunicación, realizar una revisión minuciosa externa e interna emitida por el Ayuntamiento de Elche, aplicando las adaptaciones oportunas desde una perspectiva de género y un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.	
Indicadores	<i>Memoria realizada tras la completa revisión de los diferentes canales de comunicación empleados.</i>	
Responsable	<i>Alcaldía, personal formado de cada departamento.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal del Ayuntamiento y Ciudadanía.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, conexión a internet, ordenador...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área o externalización aprox. 100€/hora.</i>	

⁷ La guía de referencias en el Ayuntamiento de Elche: https://www.elche.es/wp-content/uploads/2018/03/Guia_Ling.-1a-Part.pdf



Ajuntament d'Elx

Objetivo específico: Establecer estrategias que fomenten el uso del lenguaje inclusivo y no sexista a toda la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
29.	2	Puntual
Descripción	Revisar y adecuar el aplicativo de RRHH en la que se registran los datos cuantitativos de la totalidad del personal y asegurarse que: a) No se hace uso de masculino genérico. b) Se utilizan términos adecuados en el nombramiento de permisos. c) No se discrimina a través del lenguaje al personal con diversidad funcional o discapacidad.	
Indicadores	<i>Tipo de documentos revisados. Actualizaciones terminológicas realizadas en la base de datos.</i>	
Responsable	<i>Área de RRHH.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Herramienta de base de datos utilizado en el área de Recursos Humanos.</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
30.	2	Puntual
Descripción	Valorar nuevas vías y formas de difusión al personal municipal asegurando que se tenga el mayor alcance posible informativo. A través de estas nuevas vías de difusión siempre se hará uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.	



Indicadores	<i>Listado de propuestas y sugerencias para mejorar la eficacia informativa en el Ayuntamiento. N.º de propuestas a implementar.</i>
Responsable	<i>Alcaldía.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal del Ayuntamiento.</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a internet, materiales propios...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

6. Condiciones de trabajo.

Objetivo general: Garantizar que la Prevención de Riesgos Laborales se rige por una perspectiva de género crítica en la que se consideran todas las variables relacionadas con el sexo de las personas de la plantilla.



Ajuntament d'Elx

Objetivo específico: Asegurar que se cumple con las condiciones de trabajo adecuadas para el desempeño de la función de cada puesto de trabajo manteniendo como requisito la salud laboral con perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
31.	2	Puntual
Descripción	Examinar que todas las áreas de trabajo cuentan con infraestructuras mínimas necesarias y adecuadas a la movilidad de las personas trabajadoras (vestuarios, baño, taquillas, sala de lactancia, botiquines con productos de higiene íntima...), especialmente en las áreas de Cultura y Brigadas. Comunicar a las y los delegados de PRL, la necesidad de nuevas estructuras o instalaciones (aseos, lavabos, etc.) mínimas para el desempeño habitual del trabajo. En aquellos espacios donde se ha detectado deficiencias de adaptación, como es el caso del área de Recursos Humanos, subsanarlas para asegurar la accesibilidad (mediante rampa o ascensor, y/o los baños donde sea necesario).	
Indicadores	<i>Informe de análisis realizado.</i> <i>Listado de estructuras e instalaciones a mejorar.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personas trabajadoras del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a internet.</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
32.	4	Puntual
Descripción	Una vez realizado el análisis de las estructuras e instalaciones en profundidad desde una	



	perspectiva de género, presupuestar la inversión de mejora y llevar a cabo la implementación en su máxima, asegurando una salud laboral y unas condiciones dignas.
Indicadores	<i>Presupuesto destinado para la adaptación y mejoras de las instalaciones. N-º de adaptaciones realizadas a favor de la perspectiva de género.</i>
Responsable	<i>Área de contratación pública y central de compras y Área de Prevención de Riesgos Laborales (Recursos Humanos).</i>
Personas destinatarias	<i>Personas trabajadoras del Ayuntamiento, especialmente las mujeres.</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
33.	3	Puntual
Descripción	Para asegurar la rigurosa mejora en materia de PRL con perspectiva de género, elaborar un estudio de todos los riesgos asociados según el sexo de las personas, especialmente los que sufren las mujeres, indicando todas y cada una de las mejoras de los puestos de trabajo.	
Indicadores	<i>Publicación del estudio realizado. Medios de difusión de la realización del estudio.</i>	
Responsable	<i>Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personas trabajadoras del Ayuntamiento, especialmente las mujeres.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, contenido en PRL con perspectiva de género, ordenador, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área o externalizable.</i>	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
34.	3	Puntual
Descripción	Elaboración de un Reglamento de teletrabajo. Considerar el teletrabajo formalmente como modalidad dentro del Ayuntamiento, en aquellos puestos de trabajo susceptibles de su implantación.	
Indicadores	<i>Reglamento de la Política de Teletrabajo aprobado. Registro de los puestos en modalidad de teletrabajo.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personas trabajadoras del Ayuntamiento, especialmente las mujeres.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a internet, contenido en teletrabajo...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área o externalizable.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
35.	3	Anual
Descripción	Registrar todos y cada uno de los puestos de trabajo que pueden optar a la modalidad online y aquellos que la desempeñan. Llevar a cabo un seguimiento anual de dicho registro.	
Indicadores	<i>Registro actualizado y ficha de seguimiento.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos e Informática.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personas trabajadoras del Ayuntamiento, especialmente las mujeres.</i>	
Recursos	<i>Base de datos, sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
36.	2-4	Anual
Descripción	Realizar una evaluación, desde una perspectiva de género, de los posibles riesgos psicosociales que sufren las personas trabajadoras. Identificar la relación entre el bienestar en el trabajo y las enfermedades con mayor prevalencia en las mujeres.	
Indicadores	<i>Fecha de cada evaluación realizada. Principales conclusiones.</i>	
Responsable	<i>Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad de las personas trabajadoras.</i>	
Recursos	<i>Base de datos, sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
37.	2	Puntual
Descripción	Ampliar la información de las condiciones de trabajo para asegurar que no se produce ningún tipo de discriminación por razón de sexo, incorporando en el registro de la base de datos: <ul style="list-style-type: none">• N.º y % de solicitudes de reducciones de jornada• N.º y % de contratos a tiempo parcial.• N.º y % de solicitudes concedidas de personas con reducción de jornada.• N.º y % de las personas que recuperan su jornada completa tras disfrutar de una jornada reducida.	



Ajuntament d'Elx

	<ul style="list-style-type: none">N.º y % de las personas que solicitan y consiguen una ampliación a jornada completa tras un contrato a tiempo parcial.
Indicadores	<i>Fecha de la incorporación de dicha información. Evidencias sobre cómo se reparten y resuelven las necesidades de media jornada.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Régimen interior y contratación.</i>
Personas destinatarias	<i>Área de Recursos Humanos.</i>
Recursos	<i>Base de datos, sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

Objetivo específico: Garantizar que los Equipos de Protección Individual (EPIs) y ropa de trabajo distribuidos cuentan con perspectiva de género para que se adapten de manera ergonómica a los cuerpos de las mujeres y los hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
38.	3	Puntual
Descripción	Hacer un inventario del stock existente en EPIs y asegurar que el mismo contempla el tallaje necesario y suficiente para el uso de las trabajadoras y trabajadores en todo tipo de equipos: guantes, calzado, botas, pulpos, monos o uniformes de trabajo, trajes de agua, chalecos de balística, etc. En el caso de observarse carencias en la uniformidad y tallaje de los EPIs, realizar una compra suficiente que garantice el aprovisionamiento al personal, teniendo en cuenta las diferencias de sexo.	



Indicadores	<i>Inventario realizado en la que se señale qué puestos de trabajo y áreas han sido examinados y cuáles son las carencias atendiendo al sexo de cada persona. Inversión realizada y presupuesto asignado a subsanar las carencias detectadas.</i>
Responsable	<i>Área de contratación pública y central de compras y departamento de Prevención de Riesgos Laborales (Recursos Humanos).</i>
Personas destinatarias	<i>Personas trabajadoras del Ayuntamiento, especialmente las mujeres.</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, materia en PRL con perspectiva de género.</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

objetivo específico: Garantizar una adecuada actualización del N.º de bajas tramitadas evitando la desvinculación, en el que cada persona, independientemente del motivo de la baja, pueda mantenerse activa a través de la Intranet.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
39.	2-4	Anual
Descripción	<i>Realizar un seguimiento anual garantizando que hay una adecuada y precisa actualización del n.º de bajas, ceses y excedencias en la base de datos del Ayuntamiento. A través del seguimiento se garantizará la información acerca de la clasificación profesional y las responsabilidades familiares, todo ello desagregado por sexo.</i>	
Indicadores	<i>Ficha técnica del seguimiento anual.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos e Informática.</i>	
Personas destinatarias	<i>Área de Recursos Humanos.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, base de datos, ordenador, conexión a internet...</i>	



Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
40.	4	Puntual
Descripción	Una vez realizado el primer seguimiento del correcto registro de ceses y permisos, realizar un estudio de la relación que existe entre las personas que finalizan su contrato en el Ayuntamiento y el tipo de responsabilidades familiares que poseen.	
Indicadores	<i>Ficha técnica del seguimiento anual. Publicación del estudio realizado.</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos y contratación</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal del Ayuntamiento con responsabilidades familiares y personales.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, contenido en la materia, conexión a internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área o externalizable.</i>	

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

Objetivo general: Alcanzar un clima laboral y unas condiciones de trabajo que permitan la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Ayuntamiento de Elche.

Objetivo específico: Generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados a través de la superación de los estereotipos sobre el trabajo doméstico y los cuidados.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
41.	2-4	Anual
Descripción	Realizar una campaña sobre los beneficios de la corresponsabilidad familiar y el valor de la	



	economía de los cuidados. La plantilla participará en su diseño o bien de forma directa o bien a través de su aportación mediante cuestionarios, buzón de sugerencias o entrevistas.
Indicadores	<i>Fechas de las programaciones de las jornadas. Medios de difusión utilizados. N.º de propuestas realizadas e incorporadas. Buzón de sugerencias.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal municipal del Ayuntamiento.</i>
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio de realización de jornada...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

Objetivo específico: Facilitar los mecanismos de conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres puestos a disposición por el Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
42.	2	Puntual
Descripción	Programar campañas de sensibilización con las que poner en conocimiento las diferencias que existen entre la modalidad de teletrabajo y los permisos de conciliación, además de los efectos perjudiciales que supondría para las mujeres su asimilación.	
Indicadores	<i>Fechas y nombres de las campañas. Medios de difusión utilizados. N-º de personas participantes desagregado por sexo.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Régimen Interior.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personas trabajadoras del Ayuntamiento, especialmente las que optan o pueden optar a modalidad de teletrabajo.</i>	



Ajuntament d'Elx

Recursos	<i>Materiales utilizados, cartelería de difusión, sistema informático, conexión a internet, ordenador...</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
43.	2	Puntual
Descripción	<p>Se elaborará una guía con los mecanismos de conciliación disponibles para las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Elche, indicando la duración y características de todos ellos.</p> <p>Se fomentará la corresponsabilidad y estará accesible a su totalidad, incluyendo al personal en situación de baja laboral y de nueva incorporación.</p> <p>Se difundirá en www.tuportal.elche.es y la intranet.</p>	
Indicadores	<p><i>Ficha de realización de la guía y fecha de publicación.</i></p> <p><i>Medios en los que ha sido difundida la guía.</i></p> <p><i>% de la plantilla que conoce las medidas de conciliación disponibles.</i></p>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Régimen Interior.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad del personal municipal del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet, contenido en corresponsabilidad y género, medidas de conciliación disponibles en el Ayuntamiento.</i>	
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>	



8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general: Alcanzar y mantener un clima libre de acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Elche.

Objetivo específico: Facilitar el conocimiento a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de las conductas inapropiadas a través de herramientas que favorezcan la sensibilización, la prevención y la actuación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
44.	1	Puntual
Descripción	Elaborar un Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, garantizando la detección, prevención y derivación a través de la confidencialidad y seguridad que precisa.	
Indicadores	<i>Fecha de aprobación y publicación.</i>	



Ajuntament d'Elx

Responsable	<i>Mesa de Negociación, Régimen interior y Prevención</i>
Personas destinatarias	<i>Totalidad de las personas trabajadoras, especialmente las mujeres.</i>
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
45.	2	Permanente

Descripción	<p>El protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo se difundirá entre todo el personal municipal del Ayuntamiento y se publicará, quedando de forma visible, tanto en la página web como en la Intranet y www.tuportal.elche.es</p> <p>Se informará de su existencia al inicio y durante toda la relación laboral.</p>
-------------	--

Indicadores	<p><i>Publicación del Protocolo.</i></p> <p><i>Medios de difusión utilizados.</i></p> <p><i>Espacios online en los que poder localizarlo.</i></p>
-------------	---

Responsable	<i>Mesa de Negociación</i>
-------------	----------------------------

Personas destinatarias	<i>Totalidad de las personas trabajadoras, especialmente las mujeres.</i>
------------------------	---

Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>
----------	--

Presupuesto	<i>Propio de área.</i>
-------------	------------------------

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
46.	1	Puntual



Descripción	Se constituirá un Comité Anti-Acoso con formación en Igualdad y Género. Junto al Comité se aprobará un Reglamento de Funcionamiento por el que se regirán las personas que lo forman.
Indicadores	<i>Creación de Comité Anti-Acoso. Constitución de Reglamento de Funcionamiento del Comité Anti-Acoso.</i>
Responsable	<i>Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, Área de Recursos Humanos.</i>
Personas destinatarias	<i>Mesa de Negociación.</i>
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>

Objetivo específico: Aportar las herramientas, tanto teóricas como prácticas, necesarias para la sensibilización y conocimiento del acoso sexual y por razón de sexo en todas las áreas, especialmente en aquellas en las que se detecta una masculinización (como es el caso de la Policía Local y Brigadas).

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
47.	2	Puntual
Descripción	Se realizarán acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigido a todo el personal de la organización (incluido personal de programas temporales y personal político). En la sensibilización se hará hincapié en las diferencias que existen entre el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral.	
Indicadores	<i>Ficha técnica de acciones programadas. Medios de difusión utilizados.</i>	



Ajuntament d'Elx

	<i>N.º de asistentes desagregado por sexo y por puesto de trabajo.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos y Formación.</i>
Personas destinatarias	<i>Todas las personas que componen la organización.</i>
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, conexión a internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio de área.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
48.	3	Puntual
Descripción	Realizar talleres prácticos para detectar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a todo el personal, especialmente en departamentos más masculinizados (como Policía y Brigadas) evitando así la normalización de conductas inapropiadas y conductas que puedan ser constitutivas de acoso, aportando un mayor conocimiento en el ámbito.	
Indicadores	<i>Departamentos en los que se han realizados los talleres.</i> <i>N.º de asistentes desagregado por sexo y por puesto de trabajo.</i> <i>Recopilación de propuestas para nuevos talleres.</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos y Formación</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal de departamentos masculinizados, especialmente hombres.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, contenido en acoso sexual y por razón de sexo, espacio disponible para los talleres...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
49.	3	Puntual
Descripción	Se elaborará un registro confidencial de expedientes sobre los casos de acoso activados en la organización, así como su clasificación entre leves, graves y muy graves.	
Indicadores	<i>Registro anualizado en el que figuren los casos archivados.</i>	
Responsable	<i>Comité Anti-Acoso, departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo.</i>	
Recursos	<i>Base de datos, sistema informático, ordenador, conexión a internet.</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
50.	4	Anual
Descripción	Una vez activado el registro de casos de acoso sexual y por razón de sexo, se hará un seguimiento con carácter permanente para evaluar los resultados de aplicación del Protocolo. Se publicará anualmente un breve informe (garantizando la confidencialidad de las personas intervinientes) que destaque los casos activados y las medidas puestas en marcha desde la organización, para garantizar un adecuado seguimiento de las consecuencias que tienen estas conductas.	



Indicadores	<i>Informe de seguimiento y fecha de elaboración.</i>
Responsable	<i>Comité Anti-Acoso, departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</i>
Personas destinatarias	<i>Personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo.</i>
Recursos	<i>Base de datos, sistema informático, ordenador, conexión a internet.</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

9. Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género

Objetivo general: Favorecer un clima libre de Violencia de Género aportando la información adecuada y actualizada en el Ayuntamiento de Elche.

Objetivo específico: Aportar la información actualizada en materia de derechos, permisos y recursos de los que disponen las víctimas de Violencia de Género, para favorecer la salida de situaciones de maltrato.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
51.	3	Puntual
Descripción	Elaborar una guía en la que se acojan los recursos estatales y autonómicos disponibles para las víctimas de Violencia de Género. La guía se actualizará de acuerdo a la normativa y se encontrará accesible en formato virtual tanto en el Área de Igualdad de la página web como en www.tuportal.elche.es .	



Ajuntament d'Elx

Indicadores	<i>Evidencias de publicación de la guía en la página web y en Intranet.</i>
Responsable	<i>Casa de la Dona, Área de Recursos Humanos.</i>
Personas destinatarias	<i>Ciudadanía, mujeres víctimas de VG y personal municipal del Ayuntamiento.</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
52.	4	Puntual
Descripción	En coherencia con el Pacto de Estado contra la violencia de género y el Pacte Valencià ante la violencia masclista, valorar la incorporación de medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente sobre los derechos de las víctimas de VG.	
Indicadores	<i>N.º y tipo de mejoras incorporadas. % de las mejoras a las que se han acogido.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.</i>	
Personas destinatarias	<i>Mujeres víctimas de VG del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
53.	1	Puntual
Descripción	El Ayuntamiento de Elche suscribirá su adhesión al convenio marco de colaboración entre la GV y la FVMP para facilitar la movilidad interadministrativa	



	de las empleadas públicas que lo soliciten por razón de violencia de género ⁸ .
Indicadores	<i>N.º de movidades solicitadas / aceptadas.</i>
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos.</i>
Personas destinatarias	<i>Mujeres víctimas de violencia de género.</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

Objetivo específico: Proporcionar a todas las personas trabajadoras de la organización la formación suficiente para, además de sensibilizar, ser capaces de detectar y derivar casos de Violencia de Género que se conozcan en el ámbito laboral.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
54.	1-4	Permanente
Descripción	Promover la participación del personal en los actos institucionales que realiza el Ayuntamiento de repulsa contra la Violencia de Género cada vez que se produzca un caso en el municipio. Además, seguir visibilizando días como el 8M y 25N e incorporar el 22F como Día de Igualdad Salarial.	
Indicadores	<i>Notas de prensa publicadas y enlaces de publicación en la página web municipal.</i>	
Responsable	<i>Alcaldía.</i>	
Personas destinatarias	<i>Ciudadanía, mujeres víctimas de VG y personal municipal del Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

⁸ DOGV 9396/2022 de 2 de Agosto de 2022. Resolución de 28 de julio de 2022, de la directora general de Relaciones con Les Corts, de la Presidencia de la Generalitat, por la que se publica el segundo convenio marco de colaboración entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias para facilitar la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas que lo soliciten por razón de violencia de género.



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
55.	1-4	Permanente
Descripción	El equipo especialista en el tratamiento y derivación de los casos de Violencia de Género tendrá una formación específica y continua en la materia.	
Indicadores	<i>N.º de integrantes del equipo. Formaciones acreditadas en VG por parte de cada persona que componga el equipo.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Formación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal que interviene con Mujeres víctimas de VG en el Ayuntamiento.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	



10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo general: Asegurar que en la organización no se produzcan sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en el principio de presencia equilibrada.

Objetivo específico: Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
56.	2	Puntual
Descripción	Incorporar una estrategia para que, las personas de la representación sindical sean elegidas de forma paritaria en listas cremallera.	
Indicadores	<i>Fecha e incorporación de procedimiento. N.º y % de mujeres de nueva incorporación en la representación sindical.</i>	
Responsable	<i>Mesa de Negociación Delegados y Delegadas sindicales</i>	
Personas destinatarias	<i>Candidatas a formar parte de la representación sindical.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
57.	1-4	Anual
Descripción	Incorporar perspectiva de género en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Generar un Informe con las medidas correctoras redactadas tras el análisis.	
Indicadores	<i>Fecha de realización de RPT. N.º de Informes tras la RPT generados.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos y organización.</i>	
Personas destinatarias	<i>Área de Recursos Humanos.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

Objetivo específico: Crear una imagen institucional de inclusividad en la que visibilizar a las mujeres en aquellos puestos de trabajo que tradicionalmente se encuentren ocupados por hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
58.	2-4	Puntual
Descripción	Fomentar la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y puestos en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas (policía y brigadas), mediante campañas específicas al objeto de conseguir mayor número de candidaturas femeninas en próximas convocatorias.	
Indicadores	<i>Fechas de campañas.</i>	



Ajuntament d'Elx

	<i>Área sobre las que se han realizado y N.º desagregado por sexo de las personas que hayan asistido.</i>
Responsable	<i>Área de Comunicación, Área de Recursos Humanos.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal de áreas masculinizadas.</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
59.	1-4	Anualmente
Descripción	<i>Difundir mensajería (cartelería, anuncios, spots...) a nivel interno y externo con la que combatir los estereotipos de género en los puestos de trabajo de toda la organización. Hacer hincapié en las áreas de Brigadas, Policía Local, Ingeniería, Modernización y Desarrollo Tecnológico por su masculinización y en Bienestar Social, Archivo y Biblioteca por su feminización.</i>	
Indicadores	<i>Tipo de mensajería producida y áreas del Ayuntamiento en las que se ha difundido. Vías de difusión utilizadas. Medios utilizados para llegar a la ciudadanía.</i>	
Responsable	<i>Área de Comunicación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad de la plantilla y ciudadanía.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet, cartelería...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	



11. Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo general: Garantizar que no existan sesgos de género en la estructura retributiva, promoviendo la transparencia sobre los avances y decisiones que se vayan adoptando.

Objetivo específico: Dar a conocer a toda la plantilla la política retributiva de la administración pública del Ayuntamiento de Elche.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
60.	2	Puntual
Descripción	Dar a conocer la política retributiva de la administración pública y el acceso al que tienen derecho todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Elche. Realizar esta difusión a través de Intranet, las vías de comunicación habituales y cartelería.	
Indicadores	<i>Publicación de política retributiva. Medios utilizados para su difusión y fechas. % incrementado de solicitudes de acceso al registro retributivo. Cartelería utilizada.</i>	
Responsable	<i>Área Económica, Nóminas.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad del personal.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

Objetivo específico: Asegurar la realización y actualización del registro retributivo de la realidad salarial de la plantilla del Ayuntamiento anualmente.



Ajuntament d'Elx

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
61.	1-4	Permanente
Descripción	Llevar a cabo un seguimiento del registro de las horas extras realizadas por la plantilla. Cada persona trabajadora tendrá derecho a consultar su situación personal (horas realizadas, remuneradas o no remuneradas y/o a compensar) a través de www.tuportal.elche.es	
Indicadores	<i>Fechas de actualización del seguimiento. N.º y % de consultas. N.º y % de horas no retribuidas reclamadas.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos, Contratación.</i>	
Personas destinatarias	<i>Totalidad del personal.</i>	
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>	

Objetivo específico: Realizar una auditoría retributiva, siguiendo las directrices marcadas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
62.	3	Puntual
Descripción	Elaboración de la auditoría retributiva que incluya la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y el análisis de las retribuciones salariales y complementos específicos de cada uno de los puestos de trabajo, área y grupo profesional. Tras su elaboración, en aras del principio de transparencia retributiva, se difundirán los	



	resultados y se ejecutará el Plan de Acción, en aras de modificar las desigualdades detectadas.
Indicadores	<i>Informe de resultados de la auditoría retributiva. Fecha de publicación de la auditoría retributiva. Publicación del plan de acción. Calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación. N.º y % de acciones redactadas / e implementadas.</i>
Responsable	<i>Alcaldía, Área de Recursos Humanos y Nóminas.</i>
Personas destinatarias	<i>Personal del Ayuntamiento</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio del Área / externalizable.</i>

Objetivo específico: Analizar las diferencias detectadas entre la brecha producida entre el salario promedio, con y sin complementos, entre las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades, recogiendo las causas para establecer medidas correctoras.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
63.	3	Puntual
Descripción	En los puestos de trabajo en los que regularmente se acceda a complementos de guardia, valorar opciones para que las mujeres embarazadas puedan optar a sus ingresos habituales y no suponga una desventaja por razón de sexo.	
Indicadores	<i>N.º y % de mejoras valoradas. Informe de impacto de género realizado, contemplando las medidas consideradas. N. y % de medidas implementadas.</i>	
Responsable	<i>Área de Recursos Humanos</i>	



Ajuntament d'Elx

Personas destinatarias	<i>Trabajadoras embarazadas en puestos de trabajo que realicen habitualmente guardias.</i>
Recursos	<i>Sistema informático, ordenador, conexión a Internet...</i>
Presupuesto	<i>Propio del área.</i>



G. CALENDARIO DE ACTUACIONES

1. Transversalidad	1					0 €
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
	8					
	9					
2. Proceso de selección y contratación	10					0 €
	11					
	12					
	13					
3. Promoción profesional	14					0 €
	15					
	16					
	17					
	18					
4. Formación	19					0 €
	20					
	21					
5. Comunicación	22					0 €
	23					
	24					
	25					
	26					
	27					
6. Condiciones de trabajo	28					0 €
	29					
	30					
	31					
	32					
	33					
	34					
	35					
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	36					0 €
	37					
	38					
	39					
	40					
	41					
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	42					0 €
	43					
	44					
	45					
	46					
9. Derechos de las víctimas de Violencia de Género	47					0 €
	48					
	49					
	50					
10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	51					0 €
	52					
	53					
11. Retribuciones	54					0 €
	55					
	56					
	57					
	58					0 €
	59					
	60					
	61					
	62					
	63					



H. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Para poder llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en el III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche, con carácter anual se redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla sobre la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad. Dicho informe de evaluación se presentará y expondrá ante la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad. Esta evaluación anual, podrá encargarse a personal externo a la organización. Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el anexo.

La ficha de implementación y seguimiento recogerá los indicadores de implementación de cada acción, y la prioridad de cada acción del Plan, que se ha establecido de la siguiente manera:

Nivel 1: acciones a implementar en 2022.

Nivel 2: acciones a implementar en 2023.

Nivel 3: acciones a implementar en 2024.

Nivel 4: acciones a implementar en 2025.

A los cuatro años de la aprobación del III Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. La organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el III PIO, así como facilitar el seguimiento y la evaluación de este.



La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

Se entrega a la Comisión de Igualdad una herramienta para facilitar el seguimiento y evaluación de acciones.

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO						
Ámbito de actuación	nº acción	2022	2023	2024	2025	Pto. Total
1. Transversalidad	1					0 €
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
	8					
	9					
2. Proceso de selección y	10					
	11					

Acciones puntuales 40

Acciones Total 63



I. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Los acuerdos de modificación de discrepancias se resuelven con mayoría simple de la Comisión. A continuación, se cita el artículo 9.2 del RD 901/2020:

ARTÍCULO 9.2 Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*



e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

En el caso de que se precise modificar el Plan de Igualdad, todas y cada una de las actualizaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual llevará a cabo los trabajos que resulten necesarios de cambio del Informe Diagnóstico y sus medidas.

Las decisiones se tomarán siempre con mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento, se estipule una alternativa.

Procedimiento acordado para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

En primer lugar, para instar un procedimiento de modificación se ha de identificar la situación por las partes que hayan valorado una mejor alternativa. Una vez recibida y registrada la solicitud por toda la Comisión de Seguimiento, se convocará una reunión presencial o tele-presencial en la que se planteará el nuevo enfoque con sus justificaciones. El objetivo de la reunión será valorar la aprobación de las mejoras y/ alternativas, y en su caso, aprobar por mayoría simple, reflejando en acta el transcurso de la reunión junto a las votaciones y consideraciones oportunas. En el caso de que la necesidad de modificación y mejora sea aprobada por la Comisión de Seguimiento, se procederá a la actualización del Plan de Igualdad figurando en acta la fecha exacta de la adaptación.



Tanto la nueva versión del Plan de Igualdad de la organización como el acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento, serán accesibles a todas las personas que la compongan.

En el caso de que las discrepancias producidas entre los miembros de la Comisión entren en conflicto y no se logre alcanzar una mayoría simple, éstas podrán solventarse de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el **VI ASAC (VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales)**⁹ acudiendo a SIMA-FSP para iniciar un procedimiento de **Mediación o arbitraje** (elegir uno).

⁹ VI Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Guía rápida realizada por Federaciones Estatales de UGT y la Comisión Ejecutiva Confederal y SIMA (Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).



IV. Anexo



A. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha: XX, XXX, XXX

Ámbito de actuación	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Transversalidad de Género<input type="checkbox"/> Proceso de selección y contratación<input type="checkbox"/> Promoción y carrera profesional<input type="checkbox"/> Formación<input type="checkbox"/> Comunicación<input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo<input type="checkbox"/> Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral<input type="checkbox"/> Prevención del acoso sexual y por razón de sexo<input type="checkbox"/> Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género<input type="checkbox"/> Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina<input type="checkbox"/> Estudio retributivo
N.º acción	
Descripción	
Periodicidad	
Fecha de implementación	
Fecha de evaluación	
Persona responsable	<i>Nombre</i>



	Àrea
Recursos	
Recursos técnicos	<input type="checkbox"/> Propios <input type="checkbox"/> Externos (<i>externalización del servicio</i>)
Recursos económicos	<input type="checkbox"/> Propios <input type="checkbox"/> Externos (<i>externalización del servicio</i>)
Cuantía Horas de dedicación	

Indicadores de seguimiento de la acción

1. ...
2. ...
3. ...

Indicadores de resultado

Estado de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Realizada
<i>En su caso, indicar el motivo por el que la medida no se ha ejecutado completamente</i>	<input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de coordinación entre departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos:



Indicadores de proceso

Dificultades y barreras encontradas durante su implementación	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<i>En su caso, indicar soluciones adoptadas ante las dificultades y barreras encontradas:</i>	

Indicadores de impacto

Personas beneficiadas	Mujeres (N.º)	
	Hombres (N.º)	
Descripción de las mejoras producidas/reducción de desigualdades		



Ajuntament d'Elx

Documentación acreditativa	<i>Indica por favor el nombre de la documentación para analizarla en la evaluación de implementación del III Plan de Igualdad</i>
Horas destinadas	
Propuestas para el IV Plan de Igualdad	

B. HOJA ESTADÍSTICA DE REGISTRO

1. Datos de la entidad

2. **Ámbito Geográfico.** Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

Provincia de Alicante.

3. **Datos de la comisión negociadora.** Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

Representación de las personas trabajadoras:

- **D^a Estefanía Bertomeu Baeza - CCOO**
- **D^a Maria Isabel Garrido Torres - CCOO**
- **D. Julio Albaladejo Carmona - SI**
- **D^a. Asunción Ribera Campillo - SI**
- **D. Fermín Ferrer Ballester - UGT**
- **D^a Rebeca Pérez Cantó - UGT**
- **Vicente Molina López - CSIF**
- **D. Samuel Marhuenda Fernández – CSIF**

Representación de la organización:

- **Presidente: D. Ramón Abad Soler (C. de Innovación, RRHH y Seguridad Ciudadana).**
- **Vicepresidente: D. Mariano Valera Pastor (Concejal de Igualdad, Derechos Sociales y Políticas Inclusivas).**
- **Jose Antonio Galiano Ibarra (Coordinador de Área de Organización y RRHH).**
- **D^a. Irene Alberó Pardo (Jefa de Servicio de RRHH).**
- **D^a Maria Luisa López Tomás (Jefa de Sección de selección y formación).**
- **D^a Josefa Isabel Mas Mogica (Técnica Media de RRHH)**



Ajuntament d'Elx

- D^a Francisca Gadea Nadal (Jefa de sección básica específica II – Derechos sociales)
- D^a Manuela García Antón (Agente de Igualdad).

1.3 Titularidad de la empresa. **Pública.**

1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa. **No procede.**

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuántas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es **para la totalidad** o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítems restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado. **No procede.**

1.5 Nombre o razón social de la empresa. **Ayuntamiento de Elche.**

1.6 NIF de la organización. **P0306500J**

1.7 CNAE de la organización a 4 dígitos. **8411**

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de **31/12/2021.**

No se cuenta con los datos completos

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de vinculación			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.	671	4	0	1031
Mujeres.	327	6	0	817
Total.	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS	1848

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo
------	---



	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	4	119	871	1031
Mujeres.	1	85	691	817
Total.	SIN DATOS	SIN DATOS	SIN DATOS	1848

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

Convenio Colectivo Personal Laboral Ayuntamiento de Elche.

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- **Obligatorio:**
 - **Por disposición legal.**
 - Por convenio colectivo aplicable.
 - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- **Sí, con la totalidad.**
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no se ha pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- **No.**

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde **21 de septiembre de 2022** hasta **31 de diciembre 2025.**



2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan? **Sí**

3. Datos de la Comisión Negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora. **30/06/2022**

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad. **21/09/2022**

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- **La comisión sindical.**

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
UGT	2	1	1
CCOO	2	2	
CSIF	2		2
SI	2	1	1

3.4.1 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la organización	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
C. de Innovación, RRHH y Seguridad Ciudadana	1		1
C. de Igualdad, Derechos Sociales y Políticas Inclusivas	1		1
Coordinación de Área de Organización y RRHH	1		1
Jefatura de Servicio de RRHH	1	1	



Ajuntament d'Elx

Cargo en la organización	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Jefatura de Sección de selección y formación	1	1	
Técnica Media de RRHH	1	1	
Jefa de sección básica específica II – Derechos sociales	1	1	
Agente de Igualdad	1	1	

3.4.2 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? **Sí**

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No). **Sí**

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No). **Sí**



Ajuntament d'Elx

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No). **Sí**

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- **De consultoría externa.**
- De la Administración Pública:
- Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
- De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes? **No**

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No). **Sí**

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. **Salud laboral desde una perspectiva de género.**
2. **Violencia de Género.**



3. Lenguaje y comunicación no sexista.

4. Transversalidad de Género

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No). **No**
- El registro salarial (Sí/No). **Sí**

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No). **Sí**

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.	X	
Clasificación profesional.	X	
Formación.	X	
Promoción profesional.	X	
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	X	
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	X	
Infrarrepresentación femenina.	X	
Retribuciones.	X	
Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	X	
Salud laboral desde una perspectiva de género.	X	
Violencia de Género.	X	
Otras (Especificar). Transversalidad de Género	X	
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- **El diagnóstico completo.**



5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación? **Sí**

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal? **Sí**

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir? **Sí**

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida? **No**

– ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? **SÍ/NO. No**

– ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? **SÍ/NO. No**

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización? **Sí**

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? **Sí/No. Sí**

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional **SÍ/NO. Sí**

– La segregación vertical **SÍ/NO. Sí**



Ajuntament d'Elx

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género? **Sí**

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional? **Sí**

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? **Sí**

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la organización desde la perspectiva de género? **Sí**

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género? **Sí**

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas? **No**

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral? **Si**

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada? **Si**

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? **Sí**

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? **Sí**



Ajuntament d'Elx

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la organización? **Sí**

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

– Mandos intermedios. **Sí/NO. Sí**

– Dirección. **Sí/NO. Sí**

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

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? **Sí/NO. Sí**

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres? **Sí**

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital? **Sí**

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación? **Sí**

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición? **No**

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? **Sí/NO. No**

En caso afirmativo:

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones? **Sí**

En caso afirmativo, describa la medida:



5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? **Sí**

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? **No**

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? **SÍ/NO. No**

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

– Acoso sexual. **SÍ/NO.**

– Acoso por razón de género. **SÍ/NO.**

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? **SÍ/NO.**

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? **SÍ/NO.**

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? **SÍ/NO.**

5.8 Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre Violencia de Género? **Sí**



5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la Violencia de Género? **Sí**

5.8.3 ¿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? **Sí**

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de Violencia de Género? **Sí**

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de Violencia de Género? **Sí**

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? **SÍ/NO. NO**

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? **Sí**

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad? **Sí**

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? **Sí**

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan? **Sí**

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan? **Sí**



Ajuntament d'Elx

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento? **Sí**

En caso afirmativo, estos indicadores son:

– **Cuantitativos.**

– **Cualitativos.**

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan? **Sí**

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan? **Sí**

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan? **Sí**

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos? **Sí**

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento? **Sí**