

II Plan de Igualdad

Ayuntamiento de
Villajoyosa

2025-2029



II PLA D'IGUALTAT /

II PLAN DE IGUALDAD

2025-2029

Crèdits / Créditos

La informació que apareix al llarg de l'informe diagnòstic ha sigut posada a disposició pel Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de la Vila Joiosa. Equality Momentum SL, consultora especialitzada en igualtat, ha acompanyat a la Comissió negociadora en la redacció de l'informe diagnòstic. / *La información que aparece a lo largo del Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Villajoyosa. Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora en la redacción del Informe Diagnóstico.*

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL / DECLARACIÓN INSTITUCIONAL



DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

AJUNTAMENT LA VILAJOIOSA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras es un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros. El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de este principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, real y efectiva.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres fue pionera en el marco de las legislaciones autonómicas. Establecía que, a pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género. La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

Además, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual expone en el artículo 51 que las administraciones públicas removerán los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional. Por su parte el Estatuto Básico del Empleado Público expresa de forma tajante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.



La Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo establece que las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así como a la sociedad en su conjunto. En este sentido, la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2005, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece «1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituyen un valor de importancia central para la democracia. Con el fin de que se cumpla plenamente con este derecho, no es suficiente que se reconozca legalmente, sino que, además se tiene que ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida mediante políticas públicas de igualdad.

Es objetivo del Ayuntamiento La Vila Joiosa seguir trabajando para integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directamente o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real al ámbito de esta organización municipal, y mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa, en conformidad con la definición del principio de igualdad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Dicho compromiso se hará patente mediante la dotación presupuestaria anual en los presupuestos municipales para su implementación, seguimiento y evaluación.

El Ayuntamiento La Vila Joiosa pone en marcha el proceso de negociación del II Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento, conformando la Comisión Negociadora, en la que participarán de manera paritaria los sindicatos con representación en el Ayuntamiento. Se realizará una formación en materia de igualdad a dicha comisión, se recabará la información necesaria del departamento de Recursos Humanos y se realizará una consulta al personal mediante cuestionarios anónimos.

Agradecemos de antemano vuestra colaboración y participación en este II Plan Interno del Ayuntamiento.

Firmado: La Concejalía de RRHH

ÍNDICE

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL	2
ÍNDICE	4
Justificación Jurídica	8
Introducción metodológica.....	9
I. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad.....	19
II. Ámbito personal, territorial y temporal	36
III. Informe diagnóstico	37
A. Metodología del informe diagnóstico	37
FASE I. Información facilitada por la plantilla, mediante cuestionarios anonimizados	40
FASE II. Información facilitada por la administración municipal	41
FASE III. Elaboración del Informe Diagnóstico	42
B. Resultados Informe Diagnóstico	44
Condiciones generales.....	44
1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres	81
2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.....	127
3. Formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional	154
4. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.....	165

5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	186
6. Retribuciones. Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo	197
7. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....	242
8. Clasificación profesional	246
9. Condiciones de trabajo y Prevención de Riesgos Laborales	261
10. Comunicación	276
11. Transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres	282
C. CONCLUSIONES	284
D. ANÁLISIS DAFO.....	296
E. RECOMENDACIONES	304
PLAN DE IGUALDAD	309
IV. Objetivos generales y específicos del II Plan de Igualdad.....	311
1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.....	311
2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.	317
3. Formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional	323
4. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.....	328
5. Medidas efectivas para la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo	332
6. Medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo	341

7. Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación	345
8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.....	347
9. Clasificación profesional.....	352
10. Condiciones de trabajo y Prevención de riesgos laborales	354
11. Comunicación	360
12. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres	367
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	371
V. 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	371
VII. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad	373
VIII. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.	374
IX. 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.	382

* * * * *

SUMARI

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

ÍNDIX

Justificació jurídica

Introducció metodològica

I. Determinació de les parts que concerten el Pla d'igualtat

II. Àmbit personal, territorial i temporal

III. Informe diagnòstic

A. Metodologia de l'informe diagnòstic

FASE I. Informació facilitada per la plantilla, mitjançant qüestionaris anonimitzats

FASE II. Informació facilitada per l'Administració municipal

FASE III. Elaboració de l'informe diagnòstic

B. Resultats de l'informe diagnòstic

Condicions generals

1. Accés a l'ocupació pública i desenvolupament de la carrera professional: condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes
2. Accés corresponsable al dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscar la promoció professional
3. Formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional
4. Compliment del principi de presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de decisió
5. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
6. Retribucions. Mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe
7. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere
8. Classificació professional
9. Condicions de treball i prevenció de riscos laborals
10. Comunicació
11. Transversalitat del principi d'igualtat entre dones i homes

C. CONCLUSIONS

D. ANÀLISI DAFO

E. RECOMANACIONS

PLA D'IGUALTAT ... 229

IV. Objectius generals i específics del II Pla d'igualtat

1. **Accés a l'ocupació pública i desenvolupament de la carrera professional: condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes**
2. **Accés corresponsable al dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscar la promoció professional**
3. **Formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional**
4. **Compliment del principi de presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de decisió**
5. **Mesures efectives per a la protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe**
6. **Mesures per a eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe**
7. **Mesures per a avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació**
8. **Drets laborals de les víctimes de violència de gènere**
9. **Classificació professional**
10. **Condicions de treball i prevenció de riscos laborals**
11. **Comunicació**
12. **Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes**

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

V. Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius

- VII. Calendari d'actuacions per a la implantaci3, seguiment i avaluaci3 de les mesures del Pla d'igualtat
- VIII. Composici3 i funcionament de la comissi3 o 3rgan paritari encarregat del seguiment, de l'avaluaci3 i de la revisi3 peri3dica dels plans d'igualtat
- IX. Procediment de modificaci3, incl3s el procediment per a solucionar les possibles discrep3ncies que pogueren sorgir-ne en l'aplicaci3, el seguiment, l'avaluaci3 o la revisi3, fins que la normativa legal o convencional no obligue a la seua adequaci3

Justificaci3 jur3dica / *Justificaci3n Jur3dica*

Aquest Pla d'igualtat es justifica jur3dicament en el mandat de la Llei 3rg3nica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Resoluci3 de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funci3 P3blica. Pel que fa a la metodologia, s'utilitzen com a refer3ncia els reials decrets que la desenvolupen en l'àmbit laboral en matèria d'igualtat, com ara: el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dep3sit de convenis i acords col·lectius de treball, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. A m3s d'aquesta normativa, existeix un ampli marc jur3dic que s'adjunta a aquest Pla en l'annex corresponent.	El Presente Plan de Igualdad se justifica jur3dicamente en el mandato de la Ley 3rg3nica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Resoluci3n de 13 de julio de 2023, de la Secretar3a de Estado de Funci3n P3blica. En cuanto a metodolog3a se utilizan como referencia los Reales Decretos que la desarrollan en el àmbito laboral en materia de igualdad, a saber: 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 dep3sito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Adem3s de esta normativa, existe un amplio marco jur3dico que se adjunta a este plan en el Anexo correspondiente.
--	---

Aquesta normativa dota el Pla d'igualtat de la seguretat jurídica que permetia acreditar que el sistema de gestió dels RRHH de l'organització municipal està alineat amb tots els seus mandats i estipulacions.	Esta normativa dota al plan de igualdad de la seguridad jurídica que permita acreditar que, el sistema de gestión de los RRHH de la organización municipal está alineado con todos sus mandatos y estipulaciones.
---	---

Introducció metodològica / *Introducción metodológica*

Per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa s'ha realitzat com a punt de partida un informe diagnòstic que avalue la incorporació del principi d'igualtat en els diversos àmbits de la gestió dels recursos humans i de l'estil de governança de l'organització. El diagnòstic, bàsicament, indicarà el grau de coincidència entre la gestió dels RRHH en l'organització municipal amb la normativa de referència per a la realització dels plans d'igualtat en les organitzacions. Els aspectes d'investigació seleccionats guarden coherència amb els eixos proposats per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública i amb els reials decrets 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat	Para la elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de la gestión de los Recursos Humanos y del estilo de gobernanza de la organización. El diagnóstico, básicamente va a indicar el grado de coincidencia entre la gestión de los RRHH en la organización municipal con la normativa de referencia para la realización de los Planes de Igualdad en las organizaciones. 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, la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública y con los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020,
---	--

retributiva entre dones i homes. En relació amb la negociació del document, com indica la mateixa normativa de referència sobre la representació dels sindicats en la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, es garanteix la participació equilibrada de tots els interessos de l'organització al llarg del disseny de l'informe diagnòstic. Per a la realització de l'informe s'han emprat tècniques pròpies de la investigació sociològica, com l'ús de metodologia quantitativa i qualitativa. Més endavant es detallaran els punts i els recursos emprats per a cada eix d'investigació. Com s'indica anteriorment, en l'informe diagnòstic s'han mesurat les possibles desviacions de gènere presents en les següents matèries exposades que es regulen en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, d'ara endavant LOI, la resolució del 13 de juliol i el Reial decret 901/2020. Partint d'aquesta premissa, i per a complir amb les exigències exposades per a l'àmbit públic, el desenvolupament de l'estructura i el contingut del Pla d'Igualtat guarda coherència amb les normatives anteriors: Qüestions generals 1. Accés a l'ocupació pública i desenvolupament de la carrera professional: condicions d'igualtat efectiva de dones i homes. 2. Accés corresponsable al dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció	de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En cuanto a la negociación del documento, tal como indica la misma normativa de referencia sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se garantiza la 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 el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación. Tal y como se indica anteriormente, en el Informe Diagnóstico se han medido los posibles sesgos de género presentes en las siguientes materias expuestas que quedan regulas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, en adelante LOI, la resolución del 13 de julio y el Real Decreto 901/2020. Partiendo de esta premisa, y para cumplir con las exigencias expuestas para el ámbito público, el desarrollo de la estructura y el contenido del Plan de Igualdad guarda coherencia con las anteriores normativas: Cuestiones generales 1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva de mujeres y hombres. 2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción
---	--

professional. 3. Formaci3n en igualtat tant en l'acc3s a l'ocupaci3n p3blica com al llarg de la carrera professional. 4. Compliment del principi de pres3ncia equilibrada de dones i homes en els 3rgans de decisi3. 5. Prevenci3 de l'assetjament sexual i per ra3 de sexe. Mesures efectives de protecci3 contra l'assetjament sexual i assetjament per ra3 de sexe. 6. Retribucions. Mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminaci3 retributiva, directa o indirecta per ra3 de sexe. 7. Drets laborals de les v3ctimes de viol3ncia de g3nere. 8. Classificaci3 professional. 9. Condicions de treball i prevenci3 de riscos laborals. 10. Comunicaci3. 11. Transversalitat del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En suma, el resultat del proc3s de presa i recollida de dades ha anat dirigit a identificar i estimar la magnitud, a trav3s d'indicadors quantitatius i qualitius, de les desigualtats, difer3ncies, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que pugen existir en l'organitzaci3 municipal, per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagn3stic permetr3 obtenir la informaci3 precisa per a dissenyar i establir les accions avaluable que han d'adoptar-se, la prioritat en la seua aplicaci3 i els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment.	profesional 3. Formaci3n en igualdad tanto en el acceso al empleo p3blico como a lo largo de la carrera profesional. 4. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los 3rganos de decisi3n. 5. Prevenci3n del acoso sexual y por raz3n de sexo. Medidas efectivas de protecci3n frente al acoso sexual y acoso por raz3n de sexo. 6. Retribuciones. Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminaci3n retributiva, directa o indirecta por raz3n de sexo. 7. Derechos laborales de las v3ctimas de violencia de g3nero 8. Clasificaci3n profesional 9. Condiciones de trabajo y Prevenci3n de Riesgos laborales 10. Comunicaci3n 11. Transversalidad del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En suma, el resultado del proceso de toma y recogida de datos ha ido dirigido a identificar y estimar la magnitud, a trav3s de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obst3culos, existentes o que puedan existir en la organizaci3n municipal, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagn3stico permitir3 obtener la informaci3n precisa para dise1ar y establecer las acciones evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicaci3n y los criterios necesarios para
--	---

Pla d'Igualtat: contingut mínim D'acord amb les indicacions de la normativa abans esmentada, al llarg de les pàgines següents es detallaran una sèrie d'aspectes tinguts en compte per a complir amb el contingut mínim exigít ¹. A) Determinació de les parts que concerten el Pla d'igualtat Les parts legitimades que subscriuen el Pla d'igualtat adopten la forma de Comissió Negociadora, composta de manera paritària per les parts interessades per a complir el principi de presència equilibrada. B) Àmbit personal, territorial i temporal El Pla d'Igualtat inclou la totalitat de persones treballadores, així com, si escau, aquelles persones que guarden una vinculació amb l'entitat per ser cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis. L'àmbit territorial es concreta en el propi municipi de la Vila Joiosa. El període de vigència del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa és de 2025 a 2029. C) Informe del diagnòstic de situació L'II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila	evaluar su cumplimiento. Plan de Igualdad: contenido mínimo Siguiendo con las indicaciones de la normativa antes citada, a lo largo de las páginas siguientes se detallarán una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido mínimo exigido¹. A) Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad adoptan la forma de Comisión Negociadora, compuesta de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada. 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. El ámbito territorial se concreta en el propio municipio de Villajoyosa. El periodo de vigencia del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa es: De 2025 a 2029. C) Informe del diagnóstico de situación El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de
---	---

¹ Como principales líneas seguidas para la cumplimentación de este apartado se ha seguido la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, y 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).

Joiosa parteix de la realització d'un informe diagnòstic previ, en el qual es mostren exhaustivament totes les qüestions mesurades i avaluades per al diagnòstic d'igualtat. Aquesta informació queda reflectida en l'apartat de l'informe diagnòstic d'aquest document. D) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat. L'II Pla d'igualtat té com a objectiu general aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats, per a eliminar qualsevol possible discriminació per raó de sexe en l'àmbit de l'organització municipal. Per a això, es defineixen els objectius generals i específics situats en l'apartat corresponent al II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, dins de cada eix al qual afecta. L'ús dels objectius generals i específics serveix per a establir mesures que donen una resposta adequada per a corregir les desigualtats detectades en el diagnòstic de situació. E) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i priorització d'aquestes, així com disseny d'indicators que permeten determinar l'evolució de cada mesura: A partir dels objectius generals i específics s'han redactat les accions que s'implementaran per a aconseguir superar els desequilibris i les desigualtats de gènere detectats en el diagnòstic, de manera que cada acció s'enquadra en una taula de	Villajoyosa 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) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad. El II Plan de igualdad tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la organización municipal. Para ello, se definen los objetivos generales y específicos ubicados en el apartado correspondiente al II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa, dentro de cada eje al que afecta. El uso de los objetivos generales y específicos sirve para establecer medidas que den una respuesta adecuada para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación. E) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida: A partir de los objetivos generales y específicos se han redactado las acciones que se implementarán para conseguir superar los desequilibrios y sesgos de género detectados en el diagnóstico, de modo que, cada acción, se encuadrará en una tabla de
--	---

disseny propi de la consultora Equality Momentum, que inclou el contingut següent: * Descripci3 de l'acci3 que es proposa impulsar * Núm. d'acci3 * Prioritat d'1 a 4, expressa cada any en què estarà vigent el Pla d'igualtat: prioritat 1 durant 2025-2026, prioritat 2 durant 2026-2027, prioritat 3 durant 2027-2028 i prioritat 4 durant 2028-2029. * Responsable. És el departament, l'àrea o l'òrgan impulsor que serà responsable de dirigir, coordinar els recursos i organitzar la posada en marxa de l'acci3. El departament o el càrrec responsable d'impulsar o executar una acci3 serà el que per ra3 de les seues competències tinga més relaci3 amb el contingut d'aquesta, o qui ocupe el càrrec immediatament superior jeràrquicament. * Indicadors. Després de l'aprovaci3 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, s'estableix que les mesures hauran de ser avaluable. És a dir, que les mesures han de ser mesurables i quantificables, ja siga de manera quantitativa o qualitativa, a través d'indicadors de seguiment i incorporar els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment. * Periodicitat. Pot ser puntual, permanent, cada dos anys... estarà representat gràficament en el cronograma d'implementaci3 del Pla d'igualtat. * Recursos. S3n els efectius i logística	diseño propio de la consultora Equality Momentum, que incluye el siguiente contenido: ❖ Descripci3 de la acci3 que se propone impulsar. ❖ N.º de acci3. ❖ Prioridad. De 1 a 4, expresa cada a3o en el que estarà vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 durante 2025-2026, prioridad 2 durante 2026-2027, prioridad 3 durante 2027-2028 y prioridad 4 durante 2028-2029. ❖ Responsable. Es el departamento, área u 3rgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la acci3. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acci3 será el que por raz3n de sus competencias tenga más relaci3n con el contenido de la misma, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jeràrquicamente. ❖ Indicadores. Tras la aprobaci3n 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 a3os... estarà representado gràficamente en el cronograma de implementaci3n del Plan de igualdad. ❖ Recursos. Son los efectivos y
--	--

necessaris per a implementar l'acció (aules, equips, temps, programes, plataformes formatives, connexió a internet, etc.) i seran d'utilitat per a planificar la seua implementació i avaluar seguiment d'aquest juntament amb els indicadors. * Pressupost. Es determinen la quantia aproximada assignable a cada mesura, la qual estableix que el cost intern no necessita d'especificitat, però sí aquelles accions que s'hi externalitzen. Tant aquesta informació com la corresponent al subapartat següent (G) es troba en l'eix d'accions del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa d'aquest document. Com a apunt, per a la redacció del Pla d'igualtat s'han respectat els continguts mínims que es contemplen en la resolució del 13 de juliol de 2023. A més, des de la consultora, s'ha cregut oportú afegir els eixos següents per a completar la presentació d'objectius i accions del Pla: classificació professional; condicions de treball; comunicació i transversalitat del principi d'igualtat entre dones i homes. D'aquesta manera, es guarda la coherència amb la LOI, 7/2003, i el Reial decret 901/2020. F) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les accions i dels objectius. Tots els recursos necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de	logística necesaria para implementar la acción (aulas, equipos, tiempo, programas, plataformas formativas, conexión a internet, etc..) y serán de utilidad para planificar su implementación y evaluar su seguimiento junto a los indicadores. ❖ Presupuesto. Se establece la cuantía aproximada assignable a cada medida, estableciendo que el coste interno no necesita especificidad, pero sí aquellas acciones que se externalicen. Tanto esta información como la correspondiente al subapartado siguiente (G) se encuentra en el eje de acciones del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa del presente documento. Como apunte, para la redacción del Plan de Igualdad se han respetado los contenidos mínimos que se contemplan en la resolución del 13 de julio de 2023. Además, desde la Consultora, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para completar la presentación de objetivos y acciones del plan: Clasificación Profesional, Condiciones de Trabajo, Comunicación y Transversalidad del principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres. De esta manera, se guarda la coherencia con la LOI 7/2003 y el Real Decreto 901/2020. F) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones y objetivos Todos los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de
--	--

cadascuna de les accions i objectius estan establits en el punt VII, relatiu al Sistema de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.	cada una de las acciones y objetivos están establecidos en el punto VII, relativo al Sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
G) Calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del Pla d'igualtat. En l'eix de calendari d'actuacions del II Pla d'Igualtat es presenten dos cronogrames: 1. Cronograma d'implantació d'accions 2. Calendari de seguiment i avaluació	G) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad En el eje de calendario de actuaciones del II Plan de Igualdad se presentan dos cronogramas: 1. Cronograma de implantación de acciones. 2. Calendario de seguimiento y evaluación.
H) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica En el II Pla d'Igualtat es dedica un apartat exclusiu al sistema de seguiment i avaluació proposat per a la implementació del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa.	H) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. En el II Plan de Igualdad se dedica un apartado exclusivo al sistema de seguimiento y evaluación propuesto para la implementación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa.
I) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat L'apartat IX d'aquest document estipula tot el relatiu a la Comissió de Seguiment i Avaluació, inclòs el seu règim de funcionament intern.	I) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. El apartado IX del presente documento estipula todo lo relativo a la Comisión de Seguimiento y evaluación, incluido su régimen de funcionamiento interno.
J) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir-ne en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, fins que la	J) 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 la seua adequació. Les decisions es prendran sempre amb majoria simple, llevat que, en el posterior Reglament de funcionament intern de la Comissió de Seguiment s'estipule una altra alternativa en la resolució de discrepàncies o conflictes laborals que afecten l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió. A continuació, es transcriu l'article 9.2 de l'RD 901/2020, que estipula els criteris de vigència, seguiment, avaluació i revisió del Pla: “Article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del Pla 1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, si escau, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys. 2. Sense perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establits, els plans d'igualtat hauran de revisar-se, en tot cas, quan concórreguen les circumstàncies següents: a) Quan haja de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i de l'avaluació previstos en els apartats 4 i 6 següents. b) Quan es pose de manifest la seua falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seua insuficiència com a resultat de l'actuació de la inspecció de treball i Seguretat Social. c) En els supòsits de fusió, absorció,	normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. 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 otra alternativa en la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión. A continuación, se transcribe el artículo 9.2 del RD 901/2020, que estipula los criterios de vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan: ARTÍCULO 9.2 Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan. 1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años. 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,
--	--

transmissi3 o modificaci3 de l'estatus jur3dic de l'empresa. d) Davant qualsevol incid3ncia que modifique de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus m3todes de treball, l'organitzaci3 o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagn3stic de situaci3 que haja servit de base per a la seua elaboraci3. e) Quan una resoluci3 judicial condemne l'empresa per discriminaci3 directa o indirecta per ra3 de sexe, o quan determine la falta d'adequaci3 del Pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris. 3. Quan per circumst3ncies degudament motivades siga necessari; la revisi3 implicar3 l'actualitzaci3 del diagn3stic, aix3 com de les mesures del Pla d'igualtat, en la mesura necess3ria. 4. Les mesures del Pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seua vig3ncia amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que continga en funci3 dels efectes que vagen detectant-se en relaci3 amb la consecuci3 dels seus objectius.	<i>transmis3n o modificaci3 del estatus jur3dico de la empresa.</i> <i>d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus m3todos de trabajo, organizaci3n o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagn3stico de situaci3 que haya servido de base para su elaboraci3.</i> <i>e) Cuando una resoluci3 judicial condene a la empresa por discriminaci3 directa o indirecta por raz3n de sexo o cuando determine la falta de adecuaci3 del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.</i> <i>3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisi3 implicar3 la actualizaci3 del diagn3stico, as3 como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.</i> <i>4. Las medidas del plan de igualdad podr3n revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de a3adir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en funci3n de los efectos que vayan apreci3ndose en relaci3n con la consecuci3 de sus objetivos.</i>
--	--

I. Determinació de les parts que concerten el Pla d'Igualtat / I. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad

La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat es va constituir per primera vegada el 14/04/25 i va quedar composta de manera paritària per la representació legal de la plantilla i la representació de l'organització. D'acord amb l'article 6 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2020, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball: “Article 6. Competències de la comissió negociadora 1. La comissió negociadora tindrà competències en: a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el Pla d'igualtat. b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic. c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seua implantació, així com les persones o els òrgans responsables; hi inclourà un cronograma d'actuacions.	La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó por primera vez el 14/04/25 y quedó compuesta de manera paritaria por la Representación legal de la plantilla y la Representación de la organización. De acuerdo con el artículo 6 del <i>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</i>: 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
--	--

d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa. e) Definició dels indicadors de mesurament i dels instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures implantades del Pla d'igualtat. f) Totes les altres funcions que pogueren atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acorden per la mateixa comissió, inclosa la remissió del Pla d'igualtat que fora aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del registre, depòsit i publicació d'aquest. 2. A més, correspondrà a la Comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla. 3. La Comissió negociadora del Pla podrà dotar-se d'un reglament de funcionament intern.” D'acord amb l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007: “Article 47. Transparència en la implantació del pla d'igualtat Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i de les treballadores o, en defecte d'això, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius. El que preveu el paràgraf anterior s'entendrà sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals aquests atribuïsquen	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 las 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
---	---

aquestes competències.» Finalment, segons acredita l'acta de composició de la Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat de la Vila Joiosa, la seua composició va ser la següent: D'una part, com a representació institucional de l'Ajuntament: - President titular: Francisco Pérez Buigues (regidor d'Hisenda i Personal) - Presidenta suplent: Maite Sánchez Vaello (regidora de Serveis Socials, Igualtat i Sanitat) - Vocal titular: Anselmo Ballester Pérez (cap de Personal i RH) - Vocal suplent: Rosario Tellado Carmona (tècnica de Personal i RH) - Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (cap de Serveis Socials i Igualtat) - Vocal suplent: Rosalina Llinares Garcia (educadora social) - Secretària titular, amb veu i vot: Elena Criado Calero (agent d'Igualtat) - Secretària suplent: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (tècnica de Personal i RH) - Vocal titular: Francisco García Martínez (cap de Negociat de Personal) - Suplent: Raquel Ferri Calatayud (treballadora social Serveis Socials i Igualtat) De l'altra, en representació de les persones treballadores com a delegats/ades de personal: - Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (representant de la secció sindical UGT) - Vocal suplent: Alberto Ormaza Cano (representant de la secció sindical UGT)	<i>que éstos atribuyan estas competencias.»</i> Por último, según acredita el acta de composición de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Villajoyosa, su composición fue la siguiente: De una parte, como representación institucional del Ayuntamiento: - Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (concejal de Hacienda y Personal) - Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad) - Vocal titular: Anselmo Ballester Pérez (jefe de Personal y RRHH) - Vocal suplente: Rosario Tellado Carmona (Técnica de Personal y RRHH) - Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (jefa de Servicios Sociales e Igualdad) - Vocal suplente: Rosalina Llinares Garcia (Educatra Social) - Secretaria titular con voz y voto: Elena Criado Calero (Agente de Igualdad) - Secretaria suplente: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (Técnica de Personal y RRHH) - Vocal titular: Francisco García Martínez (jefe de Negociado de Personal) - Suplente: Raquel Ferri Calatayud (trabajadora social Servicios Sociales e Igualdad) Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal: - Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (Representante de la sección sindical UGT) - Vocal suplente: Alberto Ormaza Cano (Representante de la sección sindical UGT)
---	---

- Vocal titular: Carmen Soler Gambin (representant de la secció sindical CSIF) Vocal suplent: Caterina Campoy Ruzafa (representant de la secció sindical CSIF) - Vocal titular: Sara Mayor Jurado (representant de la secció sindical SEP) Vocal suplent: Javier Morón Martín (representant de la secció sindical SEP) - Vocal titular: Francisca Vilanova Ferrando (representant de la secció sindical FESEP) Vocal suplent: Belén García de María Blanco (representant de la secció sindical FESEP) - Vocal titular: Amparo Candela Murcia (representant de la secció sindical CCOO) Vocal suplent: Israel Rodrigo Catalán (representant de la secció sindical CCOO) La Comissió Negociadora ha participat en una formació en igualtat amb caràcter previ a l'elaboració de l'informe diagnòstic i el II Pla d'igualtat, impartida per la Consultora Equality Momentum. No obstant això, el dia 12/06/25 es modifica i s'aprova una nova configuració de la Comissió Negociadora. Com s'exposa en l'acta realitzada aquest mateix dia [vegeu més endavant l'evidència en l'acta], els motius de la nova configuració són els següents: * Vista la reestructuració de la plantilla en el Departament de Personal i Recursos Humans que ha comportat a la reorganització del personal. * Vist el que disposa l'article 5 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, per no tindre la condició de representant dels treballadors/es.	- Vocal titular: Carmen Soler Gambin (Representante de la sección sindical CSIF) Vocal suplente: Caterina Campoy Ruzafa (Representante de la sección sindical CSIF) - Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP) Vocal suplente: Javier Morón Martín (Representante de la sección sindical SEP) - Vocal titular: Francisca Vilanova Ferrando (Representante de la sección sindical FESEP) Vocal suplente: Belén García de María Blanco (Representante de la sección sindical FESEP) - Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOO) Vocal suplente: Israel Rodrigo Catalán (Representante de la sección sindical CCOO) La Comisión Negociadora ha participado en una formación en igualdad con carácter previo a la elaboración del Informe Diagnóstico y el II Plan de Igualdad, impartida por la Consultora Equality Momentum. No obstante, el día 12/06/25 se modifica y se aprueba una nueva configuración de la Comisión Negociadora. Tal y como se expone en el acta realizada ese mismo día (ver más adelante evidencia del acta), los motivos de la nueva configuración son los siguientes: • Vista la reestructuración de la plantilla en el Departamento de Personal y Recursos Humanos que ha conllevado a la reorganización del personal. • Visto lo dispuesto en el artículo 5 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
---	--

* Es proposa la modificació de la composició de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat aprovada el passat 14 d'abril de 2025, per a donar compliment al que disposa la normativa de referència, és a dir, que els integrants d'aquesta siguin representants triats pel personal al servei de l'Ajuntament de la Vila Joiosa. D'aquesta manera, els/les vocals sortints són el que segueixen amb la motivació consegüent: Per la part social: Francisca Vilanova Ferrando (FESEP), DNI 74017570M. Motiu del cessament: mancar dels requisits de representació María Belén García de María Blanco (FESEP), DNI 48352853E. Motiu del cessament: mancar dels requisits de representació Javier Morón (SEP), DNI 21488286F. Motiu del cessament: mancar dels requisits de representació Caterina Campoy Ruzafa (CSIF), DNI 25122979X. Motiu del cessament: mancar dels requisits de representació Per la part de l'administració: Anselmo Ballester Pérez, DNI 21641024W. Motiu del cessament: reestructuració plantilla Departament RRHH Rosario Tellado Carmona, DNI 21450006E. Motiu del cessament: reestructuració plantilla Departament RRHH Francisco García Martínez, DNI 21497697B. Motiu del cessament: reestructuració plantilla Departament RRHH	de trabajo, al no ostentar la condición de representante de los trabajadores/as. Se propone la modificación de la composición de la comisión negociadora del Plan de Igualdad aprobada el pasado 14 de abril de 2025, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa de referencia, es decir, que los integrantes de la misma sean representantes elegidos por el personal al servicio del Ayuntamiento de la Vila Joiosa. De esta manera, los vocales salientes son lo que siguen con la consiguiente motivación: Por la parte social: Francisca Vilanova Ferrando DNI 74017570M (FESEP). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación María Belén García de María Blanco DNI 48352853E (FESEP). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación Javier Morón DNI 21488286F (SEP). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación Caterina Campoy Ruzafa DNI 25122979X (CSIF). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación Por la parte de la administración: Anselmo Ballester Pérez: DNI 21641024W. Motivo cese: reestructuración plantilla Departamento RRHH Rosario Tellado Carmona: DNI 21450006E. Motivo cese: reestructuración plantilla Departamento RRHH Francisco García Martínez: DNI 21497697B. Motivo cese: reestructuración plantilla Departamento RRHH
---	--

Vocals entrants per la part social: Felipe Marco Llinares (SEP), DNI 2512869H Juan Manuel López Cortés (CSIF), DNI 21477053K Vocal entrant per la part administració: Eduardo Ruadas Galiñares, DNI 35317509C Per tant, la Comissió Negociadora queda composta de la manera següent a data 12 de juny de 2025: 1. Per la part social: ○ Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (representant de la secció sindical UGT) ○ Vocal suplent: Alberto Ormaza Cano (representant de la secció sindical UGT) ○ Vocal titular: Carmen Soler Gambin (representant de la secció sindical CSIF) ○ Vocal suplent: Juan Manuel López Cortés (representant de la secció sindical CSIF) ○ Vocal titular: Sara Mayor Jurado (representant de la secció sindical SEP) ○ Vocal suplent: Felipe Marco Llinares (representant de la secció sindical SEP) ○ Vocal titular: Amparo Candela Murcia (representant de la secció sindical CCOO) ○ Vocal suplent: Israel Rodrigo Catalán (representant de la secció sindical CCOO) 2. Per la part de l'administració: ○ President titular: Francisco Pérez Buigues (regidor d'Hisenda i Personal) ○ Presidenta suplent: Maite Sánchez Vaello (regidora de Serveis Socials, Igualtat i Sanitat) ○ Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (cap de Serveis Socials i Igualtat)	Vocales entrantes por la parte social: Felipe Marco Llinares: DNI 2512869H(SEP) Juan Manuel López Cortés: DNI 21477053K (CSIF) Vocal entrante por la parte administración: Eduardo Ruadas Galiñares: DNI 35317509C Por tanto, la Comisión Negociadora queda compuesta de la siguiente manera a fecha 12 de junio de 2025: 1. Por la parte social: ○ Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (Representante de la sección sindical UGT) ○ Vocal suplente: Alberto Ormaza Cano (Representante de la sección sindical UGT) ○ Vocal titular: Carmen Soler Gambin (Representante de la sección sindical CSIF) ○ Vocal suplente: Juan Manuel López Cortés (Representante de la sección sindical CSIF) ○ Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP) ○ Vocal suplente: Felipe Marco Llinares (Representante de la sección sindical SEP) ○ Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOO) ○ Vocal suplente: Israel Rodrigo Catalán (Representante de la sección sindical CCOO) 2. Por la parte de la administración: ○ Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (concejal de Hacienda y Personal) ○ Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad) ○ Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (jefa de Servicios Sociales e Igualdad)
--	--

○ Vocal suplent: Rosalina Llinares Garcia (educadora social) ○ Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (tècnica de Personal i RH) ○ Vocal suplent: Eduardo Ruadas Galiñares DNI (tècnic auxiliar en Prevenció de Riscos Laborals) ○ Secretària titular: Elena Criado Calero (agent d'Igualtat) ○ Secretària suplent: Raquel Ferri Calatayut (treballadora social) A continuació, s'adjunta la captura de l'acta de la reconstitució de la Comissió Negociadora a dia 12.06.25:	○ Vocal suplente: Rosalina Llinares Garcia (Educadora Social) ○ Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (Técnica de Personal y RRHH) ○ Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galiñares DNI (Técnico Auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales) ○ Secretaria titular: Elena Criado Calero (Agente de Igualdad) ○ Secretaria suplente: Raquel Ferri Calatayut (Trabajadora Social) A continuación, se adjunta la captura del acta de la reconstitución de la Comisión Negociadora a día 12.06.25:
--	--



ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA (CN) AYUNTAMIENTO DE LA VILA JOIOSA

Fecha: 11/06/2025

Hora: de 12.15 a 12.27

Orden del día:

1. Lectura acta anterior (29.4.2025) y aprobación, si procede
2. Propuesta de modificación de integrantes de la Comisión Negociadora y del reglamento de funcionamiento de la CNL.
3. Ruegos y preguntas

Estando presentes, las personas propuestas como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora, de parte del Ayuntamiento:

- Presidente titular: Francisco Pérez Bulgares (Concejal de Hacienda y Personal)
- Secretaria titular con voz y voto: Elena Criado Calero (Agente de Igualdad)
- Secretaria suplente: Vicente María Domenech Esquedo (Técnica de Personal y RRHH)

Y de la parte social:

- Vocal titular: María Esquedo Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal suplente: Alberto Ormazá Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal titular: Francisca Ylanova Fernando (Representante de la sección sindical FESEF)
- Vocal titular: Carmen Soler Gambús (Representante de la sección sindical CSIF)
- Juan Manuel
- Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP)
- Felipe
- Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOD)

Respecto del punto uno,

UGT indica que hay confusión en la página 3 del acta de la convocatoria ya coexisten dos fechas para una reunión: el 18 de julio y el 29 de julio (sábado). Lógicamente, al tratarse de una errata, se mantiene la fecha del 18 de julio como fecha de reunión de la Comisión Negociadora. De este modo queda como sigue:



"Queda aprobado, por tanto, el calendario que marca como fechas de reunión de la Comisión Negociadora en modalidad mixta (online y presencial a organizar con la empresa) las fechas:

- 30 de junio de 2023
- 9 de julio 2023
- 18 de julio 2023
- 15 de septiembre 2023
- 2 de octubre de 2023"

Se aprueba el acta de la Comisión Negociadora del 29.04.2023

Respecto al punto dos, Vicenta Domenech, expone que, a petición de UGT, la motivación de la nueva configuración de la CNE:

- Vista la reestructuración de la plantilla en el Departamento de Personal y Recursos Humanos que ha conllevado a la reorganización del personal.
- Visto lo dispuesto en el artículo 5 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 18 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al no ostentar la condición de representante de los trabajadores/as.
- Se propone la modificación de la composición de la comisión negociadora del Plan de Igualdad aprobada el pasado 14 de abril de 2023, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa de referencia, es decir, que los integrantes de la misma sean representantes elegidos por el personal al servicio del Ayuntamiento de la Vila Joiosa, tal y como sigue:

1. Por la parte social:

- Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal suplente: Alberto Ormaza Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal titular: Carmen Soler Gambin (Representante de la sección sindical CSIF)



- ▣ Vocal suplente: Juan Manuel López Corbés (Representante de la sección sindical CSIF)
- ▣ Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP)
- ▣ Vocal suplente: Felipe Marco Linares (Representante de la sección sindical SEP)
- ▣ Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOO)
- ▣ Vocal suplente: Israel Rodrigo Catalán (Representante de la sección sindical CCOO)

2. Por la parte de la administración:

- ▣ Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (Concejal de Hacienda y Personal)
- ▣ Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (Concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad)
- ▣ Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicios Sociales e Igualdad)
- ▣ Vocal suplente: Rosalina Linares García (Educadora Social)
- ▣ Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquendo (Técnica de Personal y RRHH)
- ▣ Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galifanes DNI (Técnico Auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales)
- ▣ Secretaria titular: Elena Criado Calero (Agente de Igualdad)
- ▣ Secretaria suplente: Raquel Ferni Calatayut (Trabajadora Social)

Y, por tanto, los **vocales salientes** son lo que siguen con la consiguiente motivación:

Por la parte social:

Francisca Vilanova Ferrando DNI 74017570M (FESEP). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación



María Belén García de María Blanco DNI 48352853E (FESEP). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación

Javier Morón DNI 35488386F (SEP). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación

Caterina Campoy Ruzafa DNI 25322979X (CSIF). Motivo cese: carecer de los requisitos de representación

Por la parte de la administración:

Anselmo Ballester Pérez: DNI 21641024W. Motivo cese: reestructuración plantilla Departamento RRHH

Rosario Tellado Carmona: DNI 21480006E. Motivo cese: reestructuración plantilla Departamento RRHH

Francisco García Martínez: DNI 21487697B. Motivo cese: reestructuración plantilla Departamento RRHH

Vocales entrantes por la parte social:

Felipe Marco Linares: DNI 3532869H (SEP)

Juan Manuel López Cortés: DNI 35477053K (CSIF)

Vocal entrante por la parte administración:

Eduardo Ruadas Galíñanes: DNI 35327509C

Se aprueba la modificación de la composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de la Vila Joiosa.

Se acuerda igualmente firmar el reglamento de funcionamiento de la CN que estaba pendiente y, después, rectificar la parte relativa a la modificación de su composición.



Preguntas:

La secretaria recuerda las próximas convocatorias de la CN,

- 30 de junio, en formato presencial
- 9 de julio
- 18 de julio

Se emplaza a la próxima reunión de la Comisión Negociadora **el próximo 30 de junio de 2025** para la presentación del Diagnóstico por parte de la entidad contratada por el Ayuntamiento de la Vila Joiosa.

Y para que conste, se cierra la sesión a las 12.27.

No obstant això, i de manera definitiva, en la reunió presencial realitzada el passat 30 de juny a l'Ajuntament de la Vila Joiosa es proposa una última modificació per la part de l'administració: eliminar el vot de la secretària i afegir en la part de l'Ajuntament a: Vocal titular: Juan Carlos Corominas (tècnic de Personal), DNI 07565918E Vocal suplent: Francisco Javier García Martínez (cap de negociat de Personal), DNI 21497697B La Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa quedant finalment constituïda de la manera següent: 1. Per la part de l'administració: ○ President titular: Francisco Pérez Buigues (regidor d'Hisenda i Personal) Presidenta suplent: Maite Sánchez Vaello (regidora de Serveis Socials, Igualtat i	No obstante, y de manera definitiva, en la reunión presencial celebrada el pasado 30 de junio en el Ayuntamiento de Villajoyosa se propone una última modificación por la parte de la administración: eliminar el voto de la secretaria y añadir en la parte del Ayuntamiento a: ○ Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal). DNI: 07565918E ○ Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de Negociado de personal). DNI: 21497697B Quedando finalmente constituida la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa de la siguiente manera: . Por la parte de la administración: ○ Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (Concejal de Hacienda y Personal) Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (Concejala de Servicios Sociales, Igualdad y
--	---

Sanitat) ○ Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (cap de Serveis Socials i Igualtat) Vocal suplent: Rosalina Llinares Garcia (educadora social) ○ Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (tècnica de Personal i RRHH) Vocal suplent: Eduardo Ruadas Galiñanes (tècnic auxiliar en Prevenció de Riscos Laborals) ○ Vocal titular: Juan Carlos Corominas (tècnic de Personal) Vocal suplent: Francisco Javier García Martínez (cap de negociat de Personal) 2. Per la part social: ○ Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (representant de la secció sindical UGT) Vocal suplent: Alberto Ormazza Cano (representant de la secció sindical UGT) ○ Vocal titular: Carmen Soler Gambin (representant de la secció sindical CSIF) Vocal suplent: Juan Manuel López Cortés (representant de la secció sindical CSIF) ○ Vocal titular: Sara Mayor Jurado (representant de la secció sindical SEP) Vocal suplent: Felipe Marco Llinares (representant de la secció sindical SEP) ○ Vocal titular: Amparo Candela Murcia (representant de la secció sindical CCOO) Vocal suplent: Israel Rodrigo Catalán (representant de la secció sindical CCOO) Sent secretària de la CN (amb veu, però sense vot): Elena Criado Calero (agent d'Igualtat). A continuació, s'adjunta la captura de l'acta de la reconstitució de la Comissió	Sanidad) ○ Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicios Sociales e Igualdad) Vocal suplente: Rosalina Llinares Garcia (Educatrice Social) ○ Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (Técnica de Personal y RRHH) Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galiñanes DNI (Técnico Auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales) ○ Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal). Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de negociado de personal) 2. Por la parte social: ○ Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (Representante de la sección sindical UGT) Vocal suplente: Alberto Ormazza Cano (Representante de la sección sindical UGT) ○ Vocal titular: Carmen Soler Gambin (Representante de la sección sindical CSIF) Vocal suplente: Juan Manuel López Cortés (Representante de la sección sindical CSIF) ○ Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP) Vocal suplente: Felipe Marco Llinares (Representante de la sección sindical SEP) ○ Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOO) Vocal suplente: Israel Rodrigo Catalán (Representante de la sección sindical CCOO) Siendo secretaria de la CN (con voz, pero sin voto) Elena Criado Calero (Agente de Igualdad). A continuación, se adjunta la captura del acta de la reconstitución de la Comisión
--	---

Negociadora a día 30.06.25	Negociadora a día 30.06.25
----------------------------	----------------------------



ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA (CN) AYUNTAMIENTO DE LA VILA JOIOSA

Fecha 30/06/2025

Hora: de 11.15 a 14.10

Orden del día:

1. Lectura del acta anterior (12.6.25) y aprobación, si procede.
2. Aprobación reglamento de la CN con las modificaciones en la configuración de la CN aprobadas el 12.6.25
23. Presentación del Diagnóstico de situación del II Plan de igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de la Vila Joiosa 2025-2029 a cargo de la empresa que lo ha realizado, Equality Momentum.
4. Ruegos y Preguntas

Estando presentes, las personas propuestas como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora, de parte del Ayuntamiento:

- Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (Concejal de Hacienda y Personal)
- Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicio del Departamento de Servicios Sociales e Igualdad)
- Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galiñanes (Técnico auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales)
- Secretaria titular: Elena Criado Calero (Agente de Igualdad)

Y de la parte social:

- Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal suplente: Alberto Ormaza Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal titular: Carmen Soler Gambin (Representante de la sección sindical CSIF)
- Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP)
- Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOO)

También está presente el técnico de personal y RRHH, Juan Carlos Corominas García.

También están las responsables de la consultora Equality Momentum, Elisa Iniesta y Sara Hernández.

Respecto del punto uno,

Se aprueba el acta del 12 de junio de 2025.

Respecto al punto dos, la parte de la administración propone una nueva modificación en la configuración de la Comisión Negociadora, **eliminar el voto de la secretaria** y añadir en la parte del Ayuntamiento a:

- o Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal). DNI: 07565918E
- o Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de Negociado de personal). DNI: 214976978

De este modo, se propone la siguiente composición de la Comisión Negociadora con las consiguientes incorporaciones y modificaciones en la parte de la administración:

1. Por la parte de la administración:

- o Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (Concejal de Hacienda y Personal)
Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (Concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad)
- o Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicios Sociales e Igualdad)
Vocal suplente: Rosalina Llinares García (Educatora Social)
- o Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (Técnica de Personal y RRHH)
Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galíñanes DNI (Técnico Auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales)
- o Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal).
Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de negociado de personal)

También está presente el técnico de personal y RRHH, Juan Carlos Corominas García.

También están las responsables de la consultora Equality Momentum, Elisa Iniesta y Sara Hernández.

Respecto del punto uno,

Se aprueba el acta del 12 de junio de 2025.

Respecto al punto dos, la parte de la administración propone una nueva modificación en la configuración de la Comisión Negociadora, **eliminar el voto de la secretaria** y añadir en la parte del Ayuntamiento a:

- o Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal). DNI: 075659a8E
- o Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de Negociado de personal). DNI: 214976978

De este modo, se propone la siguiente composición de la Comisión Negociadora con las consiguientes incorporaciones y modificaciones en la parte de la administración:

1. Por la parte de la administración:

- o Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (Concejal de Hacienda y Personal)
Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (Concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad)
- o Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicios Sociales e Igualdad)
Vocal suplente: Rosalina Llinares García (Educatora Social)
- o Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquendo (Técnica de Personal y RRHH)
Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galifanés DNI (Técnico Auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales)
- o Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal).
Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de negociado de personal)



- Se aportará una tabla de equivalencias entre los datos económicos y la Relación de Puestos de Trabajo para clarificar conceptos clave en el diagnóstico.

Posteriormente, se procede a leer las principales conclusiones del Diagnóstico y tras un debate en profundidad en la mayoría de los casos, la CN acuerda incluir estos cambios o modificaciones en el texto para mejorar su comprensión.

Este nuevo texto se presentará, con las modificaciones ya incluidas y marcadas en un color que lo distinga en el documento, por correo electrónico por parte de la empresa, días antes de la siguiente reunión prevista para el miércoles 9 de julio.

En ruegos y preguntas, se emplaza a las personas que integran la CN a la próxima reunión presencial el próximo miércoles 9 de julio a las 11 horas en el Departamento de Recursos Humanos.

Y para que conste, se cierra la sesión a las 14.10.

Por la parte social

II.  mbit personal, territorial i temporal / II.

 mbito personal, territorial y temporal

Aquest Pla d'Igualtat es dirigeix a tot el personal de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, independentment del tipus de vinculaci3n amb l'entitat i sense perjudici de l'establiment d'accions especials que s'adequ�en a empreses contractades per part de l'organitzaci3n. S'estableix una vigència del II Pla d'Igualtat de quatre anys, a partir la seua data d'aprovaci3n el 18 de juliol de 2025. L'II Pla d'igualtat s'aplica en el municipi de la Vila Joiosa. Durant la vigència del II Pla d'Igualtat s'estableix una cronologia a seguir per a garantir la implantaci3n de cada acci3n del Pla, la qual al seu torn �s sensible de modificaci3n d'acord amb la realitat t�cnica de l'Ajuntament de la Vila Joiosa. En aquest sentit, i per a garantir-ne l'avaluaci3n, s'incorpora un sistema d'indicadors quantitius i qualitius per a realitzar-ne el seguiment.	Este Plan de Igualdad se dirige a todo el personal de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa, independientemente del tipo de vinculaci3n con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adec�en a empresas contratadas por parte de la organizaci3n. Se establece una vigencia del II Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobaci3n 18 de Julio de 2025. El II Plan de igualdad se aplica en el municipio de Villajoyosa. Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantaci3n de cada acci3n del plan, siendo sensible a su vez de modificaci3n acorde a la realidad t�cnica del Ayuntamiento de Villajoyosa. En este sentido, y para garantizar la evaluaci3n, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.
---	--

III. Informe diagnòstic / *III. Informe diagnóstico*

A. Metodologia de l'informe diagnòstic / *Metodología del informe diagnóstico*

El diagnòstic es dissenya com el document que servirà per a analitzar “l'estat de la qüestió”, a partir del qual el Pla d'Igualtat tindrà sentit i coherència. Per a això, es cerca de la informació que requereix la norma que regeix el contingut i la forma dels plans, i s'analitza en profunditat de manera que el diagnòstic acaba mostrant una fotografia de la gestió dels recursos humans amb perspectiva de gènere en l'organització. Com s'ha indicat en la introducció metodològica, és important entendre que el diagnòstic, bàsicament indicarà el grau de coincidència entre la gestió dels RRHH en l'organització amb la normativa de referència per a la realització dels plans d'Igualtat en les organitzacions. En funció d'aquesta coherència entre gestió interna dels RRHH i normativa laboral reguladora dels plans d'igualtat, els objectius a aconseguir-hi seran uns o altres en els diferents eixos analitzats.	El Diagnóstico se diseña como el documento que servirá para analizar el “estado de la cuestión”, a partir del cual el Plan de Igualdad cobra sentido y coherencia. Para ello, se procede a la búsqueda de la información que requiere la norma que rige el contenido y la forma de los planes, y se analiza en profundidad de modo que el diagnóstico acaba mostrando una fotografía de la gestión de los recursos humanos con perspectiva de género en la organización. Tal como se ha indicado en la introducción metodológica, es importante entender que el diagnóstico, básicamente va a indicar el grado de coincidencia entre la gestión de los RRHH en la organización con la normativa de referencia para la realización de los Planes de Igualdad en las organizaciones. En función de esa coherencia entre gestión interna de los RRHH y normativa laboral reguladora de los planes de igualdad, los objetivos a alcanzar serán unos u otros, en los diferentes ejes analizados.
--	---

Es tracta, en definitiva, de veure si la gestió dels recursos humans integra transversalment totes les indicacions de la LOI i dels RD 901 i RD 902/2020 o si, contràriament, la gestió dels RRHH encara no ha realitzat aquesta simbiosi. En el primer cas, l'informe diagnòstic, en les 'Conclusions i propostes' seguirà una línia continuïsta per a mantenir-ne en el temps aquest assoliment. Si, contràriament, aquesta circumstància no s'ha aconseguit, l'informe diagnòstic establirà aquestes debilitats com a aspectes a corregir en el Pla, l'objectiu del qual serà que gestió d'RRHH i Pla d'Igualtat vagen units amb les mateixes estratègies i objectius. Amb l'Informe diagnòstic s'ha aconseguit una presentació completa, sistemàtica, objectiva i imparcial, la qual cosa ha facilitat el plantejament d'objectius que s'han concretat en accions, per a corregir els desequilibris detectats en les dades analitzades i diferenciades per sexe. Així mateix, s'ha aplicat la normativa de referència a l'RD 901/2020, sobre la representació paritària en la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a garantir una participació equilibrada de tots els interessos de l'organització al llarg del disseny de l'informe diagnòstic. La metodologia quantitativa permet una aproximació a la realitat social mitjançant dades objectives i descripcions. Les tècniques d'investigació quantitativa són mètodes d'investigació sistemàtics i estadístics que arrepleguen informació numèrica i quantificable. Es fonamenten en models matemàtics que ofereixen resultats estadísticament representatius amb l'objectiu	Se trata, en definitiva, de ver si la gestión de los recursos humanos integra transversalmente todas las indicaciones de la LOI y de los RD 901 y 902/2020 o, si por el contrario, la gestión de los RRHH todavía no ha realizado esa simbiosis. En el primer caso, el Informe Diagnóstico, en sus Conclusiones y Propuestas seguirá una línea continuista para mantener en el tiempo este logro. Si, por el contrario, esta circunstancia no se ha alcanzado, el Informe Diagnóstico establecerá dichas debilidades como aspectos a corregir en el Plan, cuyo objetivo será que, gestión de RRHH y Plan de Igualdad vayan de la mano, con las mismas estrategias y objetivos. Con el Informe diagnóstico se ha conseguido alcanzar una presentación completa, sistemática, objetiva e imparcial, lo cual ha facilitado el planteamiento de objetivos que se han concretado en acciones, para corregir los desequilibrios detectados en los datos analizados y desagregados por sexo. Asimismo, se ha aplicado la normativa de referencia al RD 901/2020, sobre la representación paritaria 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 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
--	--

d'explicar allò que s'està observant. D'una altra banda, la metodologia qualitativa fa un estudi en l'àmbit de les motivacions, percepcions, actituds i comportaments. Les tècniques d'investigació qualitativa pretenen explorar la profunditat, es tracta d'una tipologia d'investigació que segueix un mètode exploratori i inductiu que habitualment no permet anàlisi estadística, perquè la informació que es recapta s'interpreta per a oferir una descripció detallada i completa de l'objecte d'estudi. A partir d'aquesta integració metodològica, quantitativa i qualitativa, s'ha dotat de contingut a l'informe diagnòstic a través de tres fases diferenciades: FASE I: Informació facilitada per la plantilla, mitjançant qüestionaris anonimitzats Data de difusió: 22 de maig de 2025 Data de tancament real: 29 de maig de 2025 FASE II. Informació facilitada per l'Administració municipal, mitjançant l'emplenament de qüestionaris (informació qualitativa) i de taules d'excel (informació quantitativa) Data de difusió: 28 de març de 2025 Data de tancament real: 19 de maig de 2025 Després de diverses reunions i rectificacions, es conclou i donar per vàlida la informació a dia 28 de maig de 2025 FASE III. Elaboració de l'informe diagnòstic per eixos d'intervenció L'elaboració de l'informe diagnòstic final s'ha	aquello que se está observando. Por otra parte, 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. A partir de esta integración metodológica cuantitativa y cualitativa, se ha dotado de contenido al Informe Diagnóstico a través de tres fases diferenciadas: FASE I: Información facilitada por la plantilla, mediante cuestionarios anonimizados. Fecha de difusión: 22 de mayo del 2025 Fecha de cierre real: 29 de mayo del 2025 FASE II. Información facilitada por la administración municipal, mediante la cumplimentación de cuestionarios (información cualitativa) y de tablas de Excel (información cuantitativa) Fecha de difusión: 28 de marzo de 2025 Fecha de cierre real: 19 de mayo de 2025 Tras varias reuniones y rectificaciones, se concluye y dar por válida la información a día 28 de mayo de 2025 FASE III. Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención. La elaboración del Informe Diagnóstico final
--	---

realitzat entre el 30 de maig i el 13 de juny. FASE I. Informació facilitada per la plantilla, mitjançant qüestionaris anonimitzats Durant la primera fase es va dissenyar, difondre i analitzar un qüestionari amb l'objectiu de posar en relació la percepció de la plantilla sobre diversos aspectes organitzacionals i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. És a dir, conèixer com percep la plantilla la gestió dels RRHH i, sobretot, si aquesta es troba impregnada amb pel principi d'igualtat entre dones i homes com estipula l'esperit de la llei. L'enquesta pot definir-se com una tècnica que utilitza un conjunt de procediments estandarditzats d'investigació mitjançant els quals s'arregla i s'analitzen una sèrie de dades d'una mostra de casos representativa d'una població o univers més ampli, d'aquell que es pretén explorar, descriure, predir i/o explicar una sèrie de característiques. El qüestionari difós va ser anònim i confidencial, i van consultar aspectes com ara el sexe, la categoria professional, l'àrea de treball i l'antiguitat amb l'objectiu d'obtenir conclusions per interrelacionar aquestes variables amb les preguntes d'investigació formulades. Finalment, i malgrat els reiterats recordatoris realitzats per l'Ajuntament, no es va aconseguir la mostra representativa mínima del 30 %, ja que es registrà una participació del 24,9 %. No obstant això, després de l'anàlisi de les respostes arreplegades, s'ha	se ha realizado entre el 30 de mayo y el 13 de junio. FASE I. Información facilitada por la plantilla, mediante cuestionarios anonimizados Durante la primera 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. Es decir, conocer como percibe la plantilla, la gestión de los RRHH y, sobre todo, si esta se halla atravesada por el principio de igualdad entre mujeres y hombres tal como estipula el espíritu de la ley. 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. Finalmente, y a pesar de los reiterados recordatorios realizados por el Ayuntamiento, no se logró alcanzar la muestra representativa mínima del 30%, registrándose una participación del 24,9%. No obstante, tras el análisis de las respuestas recogidas, se ha
--	---

considerat oportú incloure en l'informe algunes aportacions puntuals referides a determinats eixos. Aquestes respostes s'incorporen per la rellevància dels temes que aborden, amb l'objectiu de posar-los en diàleg i considerar-los en futures recomanacions del diagnòstic. Aquesta inclusió no pretén extraure conclusions generals, sinó visibilitzar unes determinades reflexions que poden resultar d'interès per al procés. FASE II. Informació facilitada per l'administració municipal Eina professional d'Equality Momentum per a la recopilació de dades qualitatives, mitjançant l'emplenament de qüestionaris i dades quantitatives a través de taules d'excel. La segona fase de realització de l'informe diagnòstic queda reflectida en la informació facilitada per l'Administració municipal i consisteix, en primer lloc, en el lliurament a l'organització d'onze formularis qualitatius, seguint les exigències de l'RD 901/2020, de 13 d'octubre, i l'LO 3/2007, de 22 de març, que cerquen recopilar dades objectives per part de l'organització, a fi d'aconseguir no únicament la informació referida a les polítiques implementades, sinó també fer una avaluació a aquelles accions o canals utilitzats per l'organització, com és l'àrea de comunicació o els protocols aprovats. De nou, en aquesta segona fase, l'objectiu serà recaptar la informació estipulada amb tot detall en els RD 901 i 902/2020 per a esbrinar	considerado oportuno incluir en el informe algunas aportaciones puntuales referidas a determinados ejes. Estas respuestas se incorporan por la relevancia de los temas que abordan, con el objetivo de ponerlos en diálogo y considerarlos en futuras recomendaciones del diagnóstico. Esta inclusión no pretende extraer conclusiones generales, sino visibilizar ciertas reflexiones que pueden resultar de interés para el proceso. FASE II. Información facilitada por la administración municipal Herramienta profesional de Equality Momentum para la recopilación de datos cualitativos mediante la cumplimentación de cuestionarios y datos cuantitativos mediante tablas de Excel La segunda fase de realización del Informe Diagnóstico queda reflejada en la <i>Información facilitada por la administración municipal</i> y consiste, 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 nuevo, en esta segunda fase, el objetivo será recabar la información estipulada con todo detalle en los RD 901 y 902/2020 para
--	---

si la gestió dels RRHH s'està realitzant d'acord amb aquesta normativa. Per això s'inclou en aquesta fase l'anàlisi de documentació proporcionada per l'organització, com són la publicació de vacants d'ocupació, ofertes públiques, formularis d'inscripció i altres documents rellevants per a la confecció de l'informe diagnòstic. En la mateixa línia s'analitzaran les diferents variables que afecten la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa com són, per exemple, el nivell formatiu, l'edat, l'antiguitat, la jerarquia, les retribucions brutes anuals, els complements específics, etc., diferenciats per sexe. Durant aquest procés es combinen les diferents dades de la plantilla, amb l'objectiu de detectar barreres o deficiències que puguin resultar un element que perjudique la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació. La informació va ser facilitada pel personal especialitzat en les matèries i en els àmbits consultats (procés de selecció i accés, promoció professional, formació, etc.). Les dades quantitatives els proporciona l'Àrea de Recursos Humans i les variables que apareixen creuades al llarg de l'informe diagnòstic són aquelles que ha d'incorporar el diagnòstic d'acord amb el Reial decret 901/2020. En el cas que la informació facilitada siga incompleta, les gràfiques mostraran un guió o un indicador que especificarà: 'sense dades'. FASE III. Elaboració de l'informe diagnòstic Una vegada s'ha arreplegat i analitzat la	averiguar si la gestión de los RRHH se está realizando de acuerdo a dicha normativa. Por ello 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. Y en la misma línea se analizarán las diferentes variables que afectan a la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa 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 combinan 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 y acceso, Promoción Profesional, Formación, etc.). Los datos cuantitativos los proporciona el área de Recursos Humanos y las variables que aparecen cruzadas a lo largo del Informe Diagnóstico son aquellas que ha de incorporar el Diagnóstico de acuerdo con el Real Decreto 901/2020. En el caso de que la información facilitada sea incompleta, las gráficas mostrarán un guion o un indicador que especificará: sin datos. FASE III. Elaboración del Informe Diagnóstico
---	--

informació com s'ha exposat en els punts anteriors, la Comissió Negociadora ja compta amb la informació necessària en funció de la normativa reguladora dels plans d'igualtat i és el moment de procedir a ordenar-la i a analitzar-la en l'informe diagnòstic. Aquesta tractarà en cada eix la informació arreplegada provinent de la plantilla i la informació arreplegada provinent de l'Administració municipal a través de les persones responsables en matèria d'RRHH i en altres àrees com PRL, comunicació o aquelles que s'estimen convenientes. L'objectiu fonamental serà valorar de manera objectiva el grau d'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en cada apartat, és a dir, el grau en què la gestió dels RRHH en tota la seua magnitud està alineada amb la normativa laboral de referència que són, principalment, la Resolució de 13 de juliol de 2023 de la Secretaria d'Estat de la Funció Pública i els ja esmentats RD 901 i RD 902/2020. Els eixos analitzats en l'informe diagnòstic han sigut: 0. Condicions generals 1. Accés a l'ocupació pública i desenvolupament de la carrera professional: condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes 2. Accés corresponsable al dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral 3. Formació en igualtat, tant en l'accés com al llarg de la carrera professional 4. Compliment del principi de presència	Una vez se ha recogido y analizado la información tal como se ha expuesto en los puntos anteriores, la Comisión Negociadora ya cuenta con la información necesaria en función de la normativa reguladora de los Planes de Igualdad, y es el momento de proceder a ordenarla y a analizarla en el Informe Diagnóstico. Este, tratará en cada eje la información recogida proveniente de la plantilla y la información recogida proveniente de la administración municipal a través de sus responsables en materia de RRHH y en otras áreas como PRL, comunicación o las que se estimen convenientes. Y su objetivo fundamental será valorar de forma objetiva el grado de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en cada apartado, es decir, el grado en que la gestión de los RRHH en toda su magnitud está alineada con la normativa laboral de referencia que son, principalmente, la resolución de 13 de julio de 2023 de la Secretaría de Estado de la Función Pública y los ya citados RD 901 y 902/2020. Los ejes analizados en el Informe Diagnóstico han sido: 0. Condiciones Generales 1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 2. Acceso responsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 3. Formación en igualdad tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional 4. Cumplimiento del principio de
--	--

equilibrada 5. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe 6. Retribucions 7. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere 8. Classificació professional 9. Condicions de treball i PRL 10. Comunicació A tall de síntesi, la metodologia de redacció de l'informe diagnòstic contempla els apartats següents: - anàlisi DAFO - conclusions - recomanacions	presencia equilibrada 5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 6. Retribuciones 7. Derechos Laborales de las víctimas de violencia de género 8. Clasificación profesional 9. Condiciones de trabajo y PRL 10. Comunicación A modo de síntesis, la metodología de redacción del Informe Diagnóstico contempla los siguientes apartados: - ANALISIS DAFO - CONCLUSIONES - RECOMENDACIONES
--	---

B. Resultats de l'informe diagnòstic / *Resultados Informe Diagnóstico*

Condicions generals/ *Condiciones generales*

En aquest punt s'abordaran les condicions generals de l'organització, així com la informació bàsica relativa a l'organització, seguint les indicacions de la Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública i utilitzant com a guia la metodologia establida en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre. És important remarcar que, part de la informació bolcada en aquest punt de	En este punto se abordarán las condiciones generales de la organización, así como información básica relativa a la organización, siguiendo las indicaciones de la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública y utilizando como guía la metodología establecida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Es importante remarcar que, parte de la información volcada en este punto de
--	--

“Qüestions Generals”, serà novament bolcada analitzada en altres eixos en els quals se li done un tractament amb major profunditat o, en el qual es creue aquesta informació amb altres variables.	“Cuestiones Generales”, será nuevamente volcada analizada en otros ejes en los que se le dé un tratamiento con mayor profundidad o, en el que se cruce esta información con otras variables.
---	---

Informació facilitada per l'organització municipal / *Información facilitada por la organización municipal*

<u>Anàlisi quantitativa</u>	<u>Análisis cuantitativo</u>
A nivell quantitatiu, l'organització ha facilitat la informació següent: Abans de començar amb l'anàlisi diagnòstica del Pla d'Igualtat, és necessari fer el següent apunt aclaridor. A continuació, es presenta una equivalència entre els llocs arreglats en les dades econòmiques i les recollides en la relació de llocs de treball (RLT). Per a l'elaboració d'aquesta anàlisi diagnòstica, s'ha partit de les dades econòmiques disponibles, les quals no es troben completament actualitzades respecte de l'RLT, i presenten diferències tant en la nomenclatura dels llocs com en l'ús d'un llenguatge que no sempre respon a criteris inclusius i no sexistes. Com a primera recomanació dins del Pla d'Igualtat, es proposa l'actualització i homogeneïtzació de les dades econòmiques en relació amb l'RLT, per a unificar denominacions i adaptar el llenguatge a una perspectiva inclusiva i no sexista.	A nivel cuantitativo, la organización ha facilitado la siguiente información: Antes de comenzar con el análisis diagnóstico del Plan de Igualdad, es necesario realizar el siguiente apunte aclaratorio. A continuación, se presenta una equivalencia entre los puestos recogidos en los datos económicos y los recogidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Para la elaboración del presente análisis diagnóstico, se ha partido de los datos económicos disponibles, los cuales no se encuentran completamente actualizados respecto a la RPT, presentando diferencias tanto en la nomenclatura de los puestos como en el uso de un lenguaje que no siempre responde a criterios inclusivos y no sexistas. Como primera recomendación dentro del Plan de Igualdad, se propone la actualización y homogeneización de los datos económicos en relación con la RPT, unificando denominaciones y adaptando el lenguaje a

No obstant això, per a l'elaboració d'aquesta anàlisi, s'utilitzaran les dades econòmiques existents i s'adaptaran les denominacions al llenguatge inclusiu. Aquesta decisió es pren amb l'objectiu de poder avançar en el diagnòstic del Pla d'Igualtat amb els recursos disponibles.	una perspectiva inclusiva y no sexista. No obstante, para la elaboración del presente análisis, se utilizarán los datos económicos existentes, adaptando las denominaciones al lenguaje inclusivo. Esta decisión se toma con el objetivo de poder avanzar en el diagnóstico del Plan de Igualdad con los recursos disponibles.
---	--

Puesto de trabajo denominación Datos Económicos	Puesto de trabajo denominación RPT
CONSERJE COORDINADOR CEMENT.	CONSERJE COORDINADOR/A CEMENTERIO
OFICIAL CEMENTERIO	OFICIAL CEMENTERIO
PEON CEMENTERIO	PEÓN CEMENTERIO
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO/A
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
INSPECTOR COMERCIO Y MERCADOS	INSPECTOR/A DE COMERCIO Y MERCADOS
INSPECTOR LICENCIAS Y EVENTOS	INSPECTOR/A DE LICENCIAS Y EVENTOS
JEFE NEGOCIADO COMERCIO	JEFE/A NEGOCIADO COMERCIO
TECNICO EN COMERCIO Y TURISMO	TÉCNICO/A EN COMERCIO
AGENTE LECTURA	AGENTE DE LECTURA
JEFE NEGOCIADO CULTURA	JEFE/A NEGOCIADO
JEFE SECCION CULTURA	JEFE/A SECCIÓN CULTURA
TECNICO AUXILIAR BIBLIOTECA	TÉCNICO/A AUXILIAR DE BIBLIOTECA
TECNICO DE NORMALIZACION LENGU	TÉCNICO/A NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA
CONSERJE DEPORTES	CONSERJE DEPORTES
ANIMADOR SOCIOCULTURAL	ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL
CONSERJE C. P.	CONSERJE CP
PSICOLOGO	PSICÓLOGO/A
INTERVENTOR	INTERVENTOR/A
JEFE NEGOCIADO DE GASTOS	JEFE/A NEGOCIADO DE GASTOS
TECNICO HACIENDA Y FISCALIZ.	TÉCNICO/A EN HACIENDA Y FISCALIZACIÓN
TECNICO OOAA Y SERV. ECONÓMICO	TÉCNICO/A OO. AA Y SERVICIOS ECONÓMICOS
INFORMADOR JUVENIL	INFORMADOR/A JUVENIL
TECNICO JUVENTUD	TÉCNICO/A EN JUVENTUD
JEFE NEGOCIADO INFORMATICA	JEFE/A NEGOCIADO INFORMÁTICA
TECNICO AUXILIAR PROGRAMADOR	TÉCNICO/A AUXILIAR PROGRAMADOR
TECNICO SERVICIOS INFORMATICOS	TÉCNICO/A AUXILIAR PROGRAMADOR

CONDUCTOR	CONDUCTOR/A
ENCARGADO ALMACEN	ENCARGADO/A DE ALMACÉN
OFICIAL DE OBRAS	OFICIAL DE OBRAS
OFICIAL ELECTRICISTA	OFICIAL ELECTRICISTA
OFICIAL FONTANERIA	OFICIAL FONTANERÍA
OFICIAL PINTOR	OFICIAL PINTOR
PEÓN DE ALMACÉN	PEÓN DE ALMACÉN
PEÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS	PEÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS
ASESOR/A ALCALDÍA	ASESOR/A ALCALDÍA
AUXILIAR DE ALCALDIA	AUXILIAR DE ALCALDIA
AUXILIAR GRUPO PSOE	AUXILIAR GRUPO PSOE
JEFE/A COMUNICACIÓN	JEFE/A COMUNICACIÓN
JEFE/A DE GABINETE DE ALCALDIA	JEFE/A DE GABINETE DE ALCALDIA
CONDUCTOR TRACTORISTA	CONDUCTOR/A TRACTORISTA
OFICIAL DE JARDINERÍA (2022)	OFICIAL DE JARDINERÍA
PEON JARDINERIA	PEÓN JARDINERÍA
PEON PLAYAS	PEÓN DE PLAYAS
TECNICO GESTION MEDIO AMBIENTE	TÉCNICO/A DE GESTIÓN AMBIENTAL Y SANCIONES
ARQUEOLOGO	ARQUEÓLOGO/A
GUIA CULTURAL	GUÍA CULTURAL
JEFE SECCION ARQUEOLOGIA	JEFE/A SECCIÓN ARQUEOLOGÍA
RESTAURADOR	RESTAURADOR/A
TECNICO DE MUSEOS Y EXPOSICION	TÉCNICO/A DE MUSEOS Y EXPOSICIONES
CONSERJE SERVICIOS GENERALES	CONSERJE SERVICIOS GENERALES
JEFE DE NEGOCIADO DE NÓMINAS	JEFE/A DE NEGOCIADO DE NÓMINAS
JEFE NEGOCIADO PERSONAL	JEFE/A DE NEGOCIADO DE PERSONAL
JEFE RECURSOS HUMANOS	JEFE/A DE RECURSOS HUMANOS
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	OPERARIO/A DE LIMPIEZA
TECNICO AUXILIAR EN PREVENCION	TÉCNICO/A AUXILIAR EN PREVENCIÓN
TECNICO DE PERSONAL ORGANIZA	TÉCNICO/A DE PERSONAL SECCIÓN ORGANIZACIÓN
AGENTE	AGENTE
INSPECTOR	INSPECTOR/A
INTENDENTE	INTENDENTE
OFICIAL (policía local)	OFICIAL
JEFE DE NEGOCIADO DE ALCALDIA	JEFE/A DE NEGOCIADO DE ALCALDÍA
JEFE NEGOCIADO DE PLENOS	JEFE/A DE NEGOCIADO DE PLENOS
JEFE NEGOCIADO ESTADISTICA Y C	JEFE/A DE NEGOCIADO DE ESTADÍSTICA Y CONTRATACIÓN
JEFE NEGOCIADO SECRETARÍA	JEFE/A DE NEGOCIADO DE SECRETARÍA
JEFE SECCION SECRETARIA	JEFE/A SECCIÓN SECRETARÍA
JEFE SERVICIO SECRETARIA	JEFE/A SECCIÓN SECRETARÍA
NOTIFICADOR	NOTIFICADOR/A
SECRETARIO GENERAL	SECRETARIO/A GENERAL

TECNICO DE ARCHIVISTICA Y DOC.	TÉCNICO/A DE ARCHIVÍSTICA Y DOCUMENTACIÓN
TECNICO DE PATRIMONIO E INVENT	TÉCNICO/A DE PATRIMONIO E INVENTARIO
TECNICO DE SECRETARIA	TÉCNICO/A DE SECRETARÍA
AGENTE DE IGUALDAD	AGENTE DE IGUALDAD
ASESOR JURÍDICO	ASESOR/A JURÍDICO
CONSERJE CENTRO SOCIAL	CONSERJE CENTRO SOCIAL
COORDINADOR BIENESTAR SOCIAL	JEFE/A DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
EDUCADOR SOCIAL	EDUCADOR/A SOCIAL
MONITOR	MONITOR/A
TRABAJADOR SOCIAL	TRABAJADOR/A SOCIAL
AGENTE INSP RENTA	AGENTE DE INSPECCIÓN
JEFE NEGOCIADO RECAUDACION	JEFE/A DE NEGOCIADO DE RECAUDACIÓN
JEFE NEGOCIADO RENTAS	JEFE/A DE NEGOCIADO DE RENTAS
JEFE NEGOCIADO REVISIÓN/INSPEC	JEFE/A DE NEGOCIADO DE REVISIÓN /INSPECCIÓN
TÉCNICO/A SUPER. TESOR. (2022)	TÉCNICO/A SUPERIOR DE TESORERÍA
TESORERO	TESORERO/A
TECNICO INFORMADOR TURISMO	TÉCNICO/A INFORMADOR/A DE TURISMO
ADJUNTO JEFE SERVICIO URBANISM	ADJUNTO/A JEFE SERVICIO
ARQUITECTO TECNICO	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A
DELINEANTE	DELINEANTE/A
INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL	INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL
INSPECTOR OBRAS	INSPECTOR/A DE OBRAS
JEFE SECCION CIUDAD HISTORICA	JEFE/A SECCIÓN CIUDAD HISTÓRICA
JEFE SECCION DE PLANEAMIENTO	JEFE/A SECCIÓN DE PLANEAMIENTO
JEFE SERVICIO - URBANISMO	JEFE/A DE SERVICIO
TÉCNICO AUXILIAR INFRAESTRUCTU	TÉCNICO/A AUXILIAR DE INFRAESTRUCTURAS
TECNICO GESTION URBANISTICA	TÉCNICO/A GESTIÓN URBANÍSTICA
TECNICO URBANISTA	TÉCNICO/A URBANISTA

* * * * *

Lloc de treball denominació 'dades econòmiques'	Lloc de treball denominació 'RLT'
CONSERGE COORDINADOR CEMENT	CONSERGE COORDINADOR/A CEMENTERI
OFICIAL CEMENTERI	OFICIAL CEMENTERI
PEÓ CEMENTERI	PEÓ/ONA CEMENTERI

ADMINISTRATIU	ADMINISTRATIU/IVA
AUXILIAR ADMINISTRATIU	AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA
INSPECTOR COMERÇ I MERCATS	INSPECTOR/A DE COMERÇ I MERCATS
INSPECTOR LLICÈNCIES I ESDEVENIMENTS	INSPECTOR/A DE LLICÈNCIES I ESDEVENIMENTS
CAP NEGOCIAT COMERÇ	CAP NEGOCIAT COMERÇ
TÈCNIC EN COMERÇ I TURISME	TÈCNIC/A EN COMERÇ
AGENT LECTURA	AGENT DE LECTURA
CAP NEGOCIAT CULTURA	CAP NEGOCIAT
CAP SECCIÓ CULTURA	CAP SECCIÓ CULTURA
TÈCNIC AUXILIAR BIBLIOTECA	TÈCNIC/A AUXILIAR DE BIBLIOTECA
TÈCNIC DE NORMALITZACIÓ LING.	TÈCNIC/A NORMALITZACIÓ LINGÜÍSTICA
CONSERGE ESPORTS	CONSERGE ESPORTS
ANIMADOR SOCIOCULTURAL	ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL
CONSERGE CP	CONSERGE CP
PSICÒLEG	PSICÒLEG/ÒLOGA
INTERVENTOR	INTERVENTOR/A
CAP NEGOCIAT DE DESPESES	CAP NEGOCIAT DE DESPESES
TÈCNIC HISENDA I FISCALITZ.	TÈCNIC/A EN HISENDA I FISCALITZACIÓ
TÈCNIC OOAA I SERV. ECONÒMIC	TÈCNIC/A OOAA I SERVEIS ECONÒMICS
INFORMADOR JUVENIL	INFORMADOR/A JUVENIL
TÈCNIC JOVENTUT	TÈCNIC/A EN JOVENTUT

CAP NEGOCIAT INFORMÀTICA	CAP NEGOCIAT INFORMÀTICA
TÈCNIC AUXILIAR PROGRAMADOR	TÈCNIC/A AUXILIAR PROGRAMADOR/A
TÈCNIC SERVEIS INFORMÀTICS	TÈCNIC/A AUXILIAR PROGRAMADOR/A
CONDUCTOR	CONDUCTOR/A
ENCARREGAT MAGATZEM	ENCARREGAT/ADA DE MAGATZEM
OFICIAL D'OBRES	OFICIAL/A D'OBRES
OFICIAL ELECTRICISTA	OFICIAL/A ELECTRICISTA
OFICIAL FONTANERIA	OFICIAL/A LAMPISTERIA
OFICIAL PINTOR	OFICIAL/A PINTOR/A
PEÓ DE MAGATZEM	PEÓ/ONA DE MAGATZEM
PEÓ DE SERVEIS TÈCNICS	PEÓ/ONA DE SERVEIS TÈCNICS
ASSESSOR/A ALCALDIA	ASSESSOR/A ALCALDIA
AUXILIAR D'ALCALDIA	AUXILIAR D'ALCALDIA
AUXILIAR GRUP PSOE	AUXILIAR GRUP PSOE
CAP COMUNICACIÓ	CAP COMUNICACIÓ
CAP DE GABINET D'ALCALDIA	CAP DE GABINET D'ALCALDIA
CONDUCTOR TRACTORISTA	CONDUCTOR/A TRACTORISTA
OFICIAL DE JARDINERIA (2022)	OFICIAL/A DE JARDINERIA
PEÓ JARDINERIA	PEÓ/ONA JARDINERIA
PEÓ PLATGES	PEÓ/ONA DE PLATGES
TÈCNIC GESTIÓ MEDI AMBIENT	TÈCNIC/A DE GESTIÓ AMBIENTAL I SANCIONS

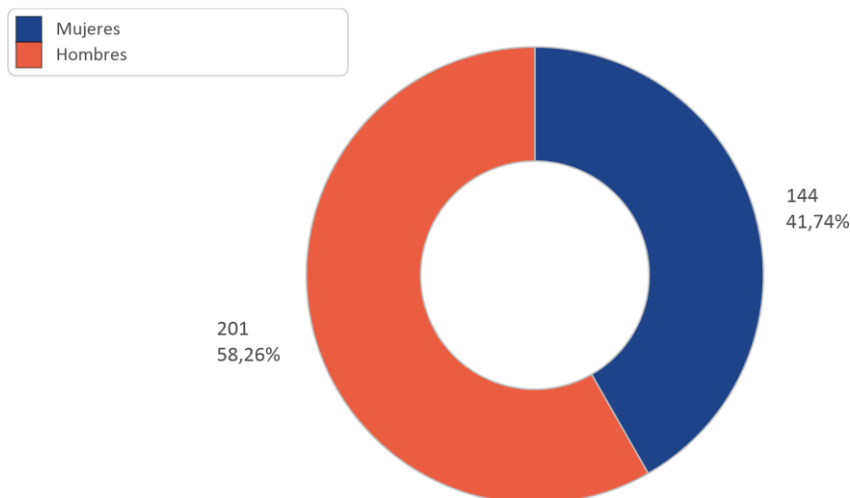
ARQUEÒLEG	ARQUEÒLEG/ÒLOGA
GUIA CULTURAL	GUIA CULTURAL
CAP SECCIÓ ARQUEOLOGIA	CAP SECCIÓ ARQUEOLOGIA
RESTAURADOR	RESTAURADOR/A
TÈCNIC DE MUSEUS I EXPOSICION	TÈCNIC/A DE MUSEUS I EXPOSICIONS
CONSERGE SERVEIS GENERALS	CONSERGE SERVEIS GENERALS
CAP DE NEGOCIAT DE NÒMINES	CAP DE NEGOCIAT DE NÒMINES
CAP NEGOCIAT PERSONAL	CAP DE NEGOCIAT DE PERSONAL
CAP RECURSOS HUMANS	CAP DE RECURSOS HUMANS
OPERARI/ÀRIA DE NETEJA	OPERARI/ÀRIA DE NETEJA
TÈCNIC AUXILIAR EN PREVENCIÓN	TÈCNIC/A AUXILIAR EN PREVENCIÓ
TÈCNIC DE PERSONAL ORGANITZA	TÈCNIC/A DE PERSONAL SECCIÓ ORGANITZACIÓ
AGENT	AGENT
INSPECTOR	INSPECTOR/A
INTENDENT	INTENDENT/A
OFICIAL (POLICIA LOCAL)	OFICIAL/A
CAP DE NEGOCIAT D'ALCALDIA	CAP DE NEGOCIAT D'ALCALDIA
CAP NEGOCIAT DE PLENS	CAP DE NEGOCIAT DE PLENS
CAP NEGOCIAT ESTADÍSTICA I C	CAP DE NEGOCIAT D'ESTADÍSTICA I CONTRACTACIÓ
CAP NEGOCIAT SECRETARIA	CAP DE NEGOCIAT DE SECRETARIA
CAP SECCIÓ SECRETÀRIA	CAP SECCIÓ SECRETARIA

CAP SERVEI SECRETÀRIA	CAP SECCIÓ SECRETARIA
NOTIFICADOR	NOTIFICADOR/A
SECRETARI GENERAL	SECRETARI/ÀRIA GENERAL
TÈCNIC D'ARCHIVISTICA I DOC.	TÈCNIC/A D'ARXIVÍSTICA I DOCUMENTACIÓ
TÈCNIC DE PATRIMONI I INVENT	TÈCNIC/A DE PATRIMONI I INVENTARI
TÈCNIC DE SECRETÀRIA	TÈCNIC/A DE SECRETARIA
AGENT D'IGUALTAT	AGENT D'IGUALTAT
ASSESSOR JURÍDIC	ASSESSOR/A JURÍDIC/A
CONSERGE CENTRE SOCIAL	CONSERGE CENTRE SOCIAL
COORDINADOR BENESTAR SOCIAL	CAP DE SERVEIS SOCIALS I IGUALTAT
EDUCADOR SOCIAL	EDUCADOR/A SOCIAL
MONITOR	MONITOR/A
TREBALLADOR SOCIAL	TREBALLADOR/A SOCIAL
AGENT INSP RENDA	AGENT D'INSPECCIÓ
CAP NEGOCIAT RECAPTACIÓ	CAP DE NEGOCIAT DE RECAPTACIÓ
CAP NEGOCIAT RENDES	CAP DE NEGOCIAT DE RENDES
CAP NEGOCIAT REVISIÓ/INSPEC.	CAP DE NEGOCIAT DE REVISIÓ /INSPECCIÓ
TÈCNIC/A SUPER. TESOR. (2022)	TÈCNIC/A SUPERIOR DE TRESORERIA
TRESORER	TRESORER/A
TÈCNIC INFORMADOR TURISME	TÈCNIC/A INFORMADOR/A DE TURISME
ADJUNT CAP SERVEI URB.	ADJUNT/A CAP SERVEI

ARQUITECTE TÈCNIC	ARQUITECTE/A TÈCNIC/A
DELINEANT	DELINEANT/A
ENGINYER TÈCNIC INDUSTRIAL	ENGINYER/A TÈCNIC/A INDUSTRIAL
INSPECTOR OBRES	INSPECTOR/A D'OBRES
CAP SECCIÓ CIUTAT HISTÒRICA	CAP SECCIÓ CIUTAT HISTÒRICA
CAP SECCIÓ DE PLANEJAMENT	CAP SECCIÓ DE PLANEJAMENT
CAP SERVEI - URBANISME	CAP DE SERVEI
TÈCNIC AUXILIAR INFRAESTRUCTU	TÈCNIC/A AUXILIAR D'INFRAESTRUCTURES
TÈCNIC GESTIÓ URBANÍSTICA	TÈCNIC/A GESTIÓ URBANÍSTICA
TÈCNIC URBANISTA	TÈCNIC/A URBANISTA

Distribuci3n plantilla 'sexe' ID El gràfic sobre la distribuci3n de la plantilla per sexe mostra que el 58,26 % del personal s3n homes i el 41,74 % s3n dones. Aix3 ens indica una sobrerrepresentaci3 dels treballadors homes dins de l'organitzaci3. No obstant aix3, no podem parlar d'un desequilibri significatiu, ja que per molt poc no es compleix el criteri de pres3ncia equilibrada entre dones i homes establert per la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que situa aquest equilibri en una proporci3 que no supere el 60 % ni siga inferior al 40 % per a cap dels sexes.	Distribuci3n plantilla *sexo* ID El gràfico sobre la distribuci3n de la plantilla por sexo muestra que el 58,26% del personal son hombres y el 41,74 % son mujeres. Esto nos indica una sobrerrepresentaci3n de los trabajadores varones dentro de la organizaci3n. No obstante, no podemos hablar de un desequilibrio significativo, ya que por muy poco no se cumple el criterio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecido por la Ley Orgànica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que sitúa dicho equilibrio en una proporci3n que no supere el 60 % ni sea inferior al 40 % para ninguno de los sexos.
---	--

Distribución de la plantilla por Sexo



Distribució de la plantilla per rang d'edat	Distribución de la plantilla por rango de edad
En termes generals, els homes representen el 58,26 % de la mostra i les dones el 41,74 %. Aquesta sobrerrepresentació masculina es manté en la majoria dels trams, excepte en els grups més joves. En els rangs d'edat de 26 a 35 anys, s'observa una participació majoritària de dones: el 70 % en el grup de 26 a 30 anys i el 72,73 % en el de 31 a 35 anys.	En términos generales, los hombres representan el 58,26% de la muestra y las mujeres el 41,74%. Esta sobrerrepresentación masculina se mantiene en la mayoría de los tramos, salvo en los grupos más jóvenes. En los rangos de edad de 26 a 35 años, se observa una participación mayoritaria de mujeres: el 70% en el grupo de 26 a 30 años y el 72,73% en el de 31 a 35 años.

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
De 26 a 30	7	3	10	2,90%	70,00%	30,00%
De 31 a 35	8	3	11	3,19%	72,73%	27,27%
De 36 a 40	6	7	13	3,77%	46,15%	53,85%
De 41 a 45	14	31	45	13,04%	31,11%	68,89%
De 46 a 50	28	45	73	21,16%	38,36%	61,64%
De 51 a 55	45	39	84	24,35%	53,57%	46,43%
De 56 a 60	19	43	62	17,97%	30,65%	69,35%
De 61 a 65	15	28	43	12,46%	34,88%	65,12%

De 66 a 99	2	2	4	1,16%	50,00%	50,00%
------------	---	---	---	-------	--------	--------

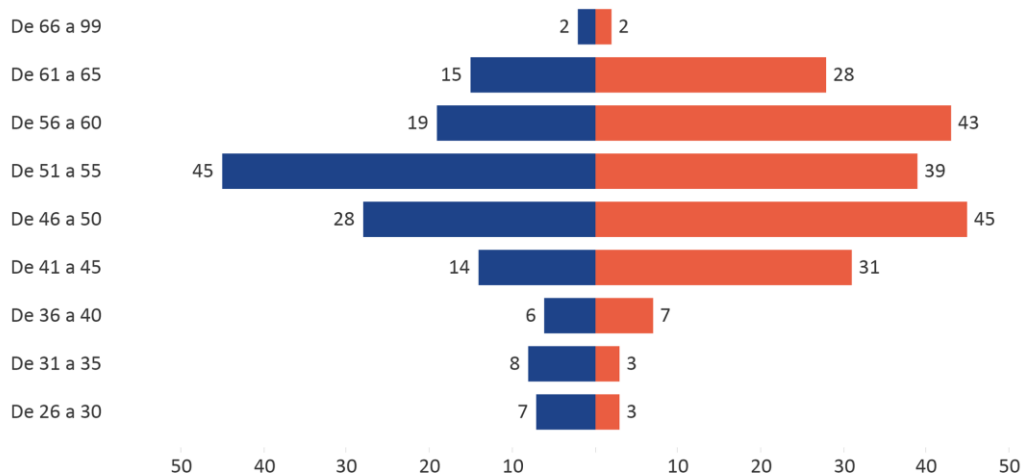
* * * * *

Edat	Dones	Homes	Total	% / Total	% dones	% homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
De 26 a 30	7	3	10	2,90 %	70,00 %	30,00 %
De 31 a 35	8	3	11	3,19 %	72,73 %	27,27 %
De 36 a 40	6	7	13	3,77 %	46,15 %	53,85 %
De 41 a 45	14	31	45	13,04 %	31,11 %	68,89 %
De 46 a 50	28	45	73	21,16 %	38,36 %	61,64 %
De 51 a 55	45	39	84	24,35 %	53,57 %	46,43 %
De 56 a 60	19	43	62	17,97 %	30,65 %	69,35 %
De 61 a 65	15	28	43	12,46 %	34,88 %	65,12 %
De 66 a 99	2	2	4	1,16 %	50,00 %	50,00 %

Pirmide de Edad

Rango de Edad

 Mujeres
 Hombres



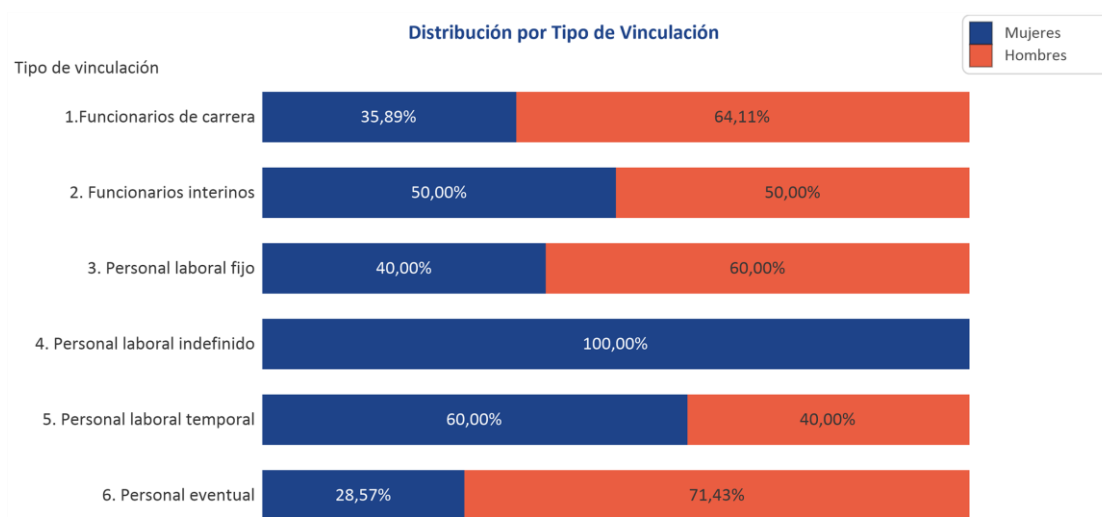
<u>Relaci3n laboral</u>	<u>Relaci3n laboral</u>
Tipus de vinculaci3n	Tipo de vinculaci3n

Entre el funcionariat de carrera, que representa el grup majoritari, els homes suposen el 64,11 % i les dones el 35,89 %, la qual cosa mostra una presència masculina més alta en aquesta mena de vinculació i una menor presència femenina en les posicions més estables. En el cas del personal interí, s'observa una distribució equitativa entre dones i homes. En el personal laboral, encara que amb xifres molt reduïdes, s'observen variacions per sexe segons el tipus de vinculació, en la qual destaca que el personal laboral indefinit està compost únicament per dones.	Entre el funcionariado de carrera, que representan el grupo mayoritario, los hombres suponen el 64,11% y las mujeres el 35,89%, lo que muestra una presencia masculina más alta en este tipo de vinculación y una menor presencia femenina en las posiciones más estables. En el caso del personal interino, se observa una distribución equitativa entre mujeres y hombres. En el personal laboral, aunque con cifras muy reducidas, se observan variaciones por sexo según el tipo de vinculación, destacando que el personal laboral indefinido está compuesto únicamente por mujeres.
---	---

Tip0 de vinculaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
1.Funcionarios de carrera	75	134	209	60,58%	35,89%	64,11%
2. Funcionarios interinos	57	57	114	33,04%	50,00%	50,00%
3. Personal laboral fijo	2	3	5	1,45%	40,00%	60,00%
4. Personal laboral indefinido	5	0	5	1,45%	100,00%	0,00%
5. Personal laboral temporal	3	2	5	1,45%	60,00%	40,00%
6. Personal eventual	2	5	7	2,03%	28,57%	71,43%

* * * * *

Tipus de vinculaci3	Dones	Homes	Total	% / Total	% dones	% homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
1.Funcionaris de carrera	75	134	209	60,58 %	35,89 %	64,11 %
2. Funcionaris interins	57	57	114	33,04 %	50,00 %	50,00 %
3. Personal laboral fix	2	3	5	1,45 %	40,00 %	60,00 %
4. Personal laboral indefinit	5	0	5	1,45 %	100,00 %	0,00 %
5. Personal laboral temporal	3	2	5	1,45 %	60,00 %	40,00 %
6. Personal eventual	2	5	7	2,03 %	28,57 %	71,43 %



Personal posat a disposició (per ETT o empresa de serveis) L'Ajuntament de la Vila Joiosa no compta amb personal posat a disposició.	Personal puesto a disposición (por ETT o empresa de servicios) El Ayuntamiento de Villajoyosa no cuenta con personal puesto a disposición.
--	--

Puesta a Disposición	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

* * * * *

Posada a disposició	Dones	Homes	Total	% / Total	% dones	% homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %

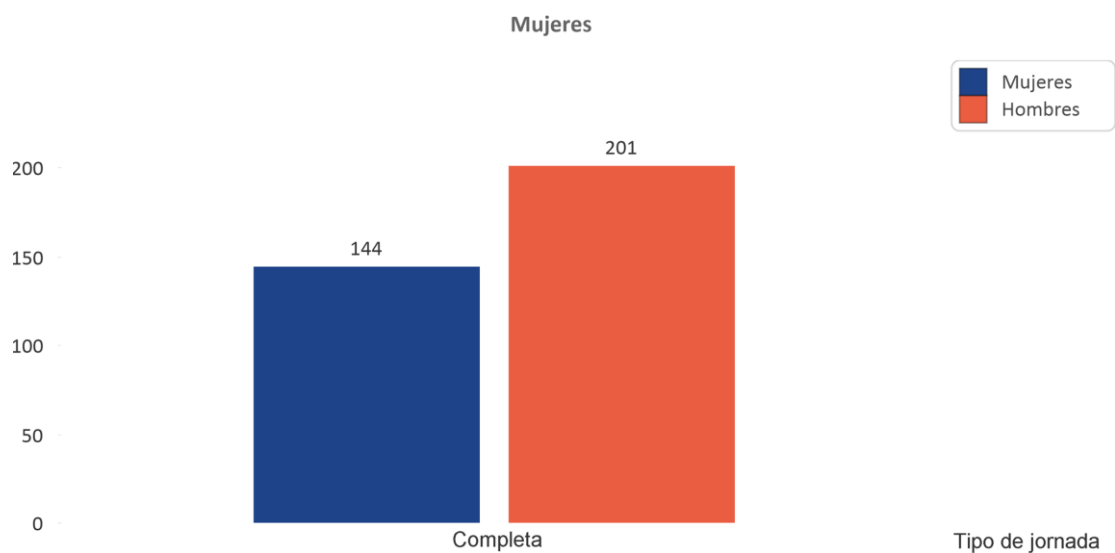
Tipus de jornada El 100 % del personal de l'organització es troba l'any de referència a jornada completa. Des de l'Ajuntament es desprén la informació següent sobre aquest tema: s'ha consignat la	Tipo de jornada El 100% del personal de la organización se encuentra en el año de referencia a jornada completa. Desde el Ayuntamiento se desprende la siguiente información al respecto: Se ha
--	--

jornada efectiva anual aplicable per a l'exercici 2024, d'acord amb el que estableix l'acord sobre jornada del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, publicat en el <i>Butlletí Oficial de la Província d'Alacant</i> (BOP) núm. 85, de data 6 de maig de 2024. Ara bé, algunes persones, en concret 3 homes i 3 dones, tenen una reducció en la seua jornada laboral a causa de circumstàncies específiques que no entren dins dels permisos convencionals. Aquestes causes solen estar relacionades amb situacions particulars del contracte o de l'estat del treballador/a, com, per exemple: * Incapacitat temporal o discapacitat En aquests casos, es modifica el contracte per a ajustar-se a les limitacions físiques o de salut, la qual cosa implica una reducció d'hores treballades. * Nomenaments parcials que després es consoliden: alguns/es empleats/ades són inicialment nomenats/ades amb una jornada reduïda (per exemple, al 50 %) com una forma d'incorporació gradual o per necessitats específiques del lloc. Amb el temps, alguns d'aquests nomenaments es consoliden en una jornada completa, però durant el període inicial van treballar a temps reduït. * Substitucions parcials. En alguns casos, els contractes es dissenyen per a cobrir només una part de la jornada habitual, com en substitucions que no són a temps complet. Això també es tradueix en una reducció d'hores.	consignado la jornada efectiva anual aplicable para el ejercicio 2024, conforme a lo establecido en el Acuerdo sobre Jornada del Personal del Ayuntamiento de Villajoyosa, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante (BOP) nº 85, de fecha 6 de mayo de 2024. Ahora bien, algunas personas, en concreto 3 hombres y 3 mujeres, tienen una reducción en su jornada laboral debido a circunstancias específicas que no entran dentro de los permisos convencionales. Estas causas suelen estar relacionadas con situaciones particulares del contrato o del estado del trabajador/a, como, por ejemplo: • Incapacidad temporal o discapacidad En estos casos, se modifica el contrato para ajustarse a las limitaciones físicas o de salud, lo que implica una reducción de horas trabajadas. • Nombramientos parciales que luego se consolidan: Algunos empleados son inicialmente nombrados con una jornada reducida (por ejemplo, al 50%) como una forma de incorporación gradual o por necesidades específicas del puesto. Con el tiempo, algunos de estos nombramientos se consolidan en una jornada completa, pero durante el periodo inicial trabajaron a tiempo reducido. • Sustituciones parciales: En algunos casos, los contratos se diseñan para cubrir solo una parte de la jornada habitual, como en sustituciones que no son a tiempo completo. Esto también se traduce en una reducción de horas.
---	--

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
Completa	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

* * * * *

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total	% / Total	% dones	% homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
Completa	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %



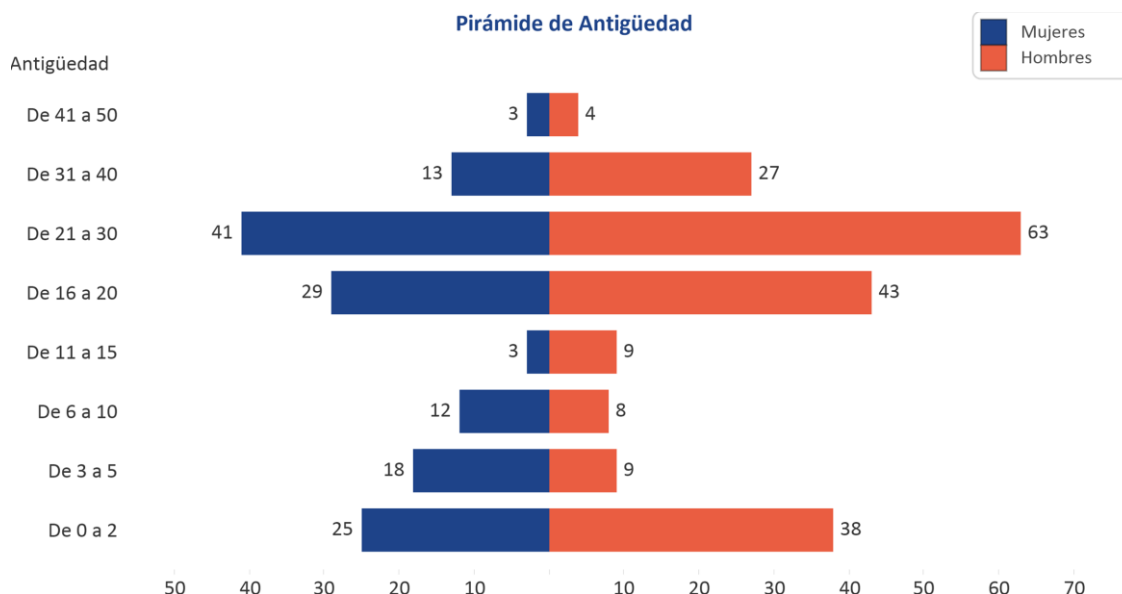
Antiguitat	Antigüedad
La majoria de la plantilla té una antiguitat entre 21 i 30 anys, fet que representa el 30 % del total, i la proporció d'homes continua sent major que la de dones (H = 60,32 % / D = 39,68 %). En els grups amb menys antiguitat, com ara de 0 a 2 anys, també predominen els homes (60,32 %), encara que en el rang de 3	La mayoría de la plantilla tiene una antigüedad entre 21 y 30 años, representando el 30% del total, donde la proporción de hombres sigue siendo mayor que la de mujeres (H= 60,32% M= 39,68%). En los grupos con menos antigüedad, como de 0 a 2 años, también predominan los hombres

a 5 anys hi ha més dones que homes (D = 66,7 % / H = 33,33 %).	(60,32%), aunque en el rango de 3 a 5 años hay más mujeres que hombres (M=66,7% H=33,33%).
--	--

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
De 0 a 2	25	38	63	18,26%	39,68%	60,32%
De 3 a 5	18	9	27	7,83%	66,67%	33,33%
De 6 a 10	12	8	20	5,80%	60,00%	40,00%
De 11 a 15	3	9	12	3,48%	25,00%	75,00%
De 16 a 20	29	43	72	20,87%	40,28%	59,72%
De 21 a 30	41	63	104	30,14%	39,42%	60,58%
De 31 a 40	13	27	40	11,59%	32,50%	67,50%
De 41 a 50	3	4	7	2,03%	42,86%	57,14%

* * * * *

Antiguitat	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
De 0 a 2	25	38	63	18,26 %	39,68 %	60,32 %
De 3 a 5	18	9	27	7,83 %	66,67 %	33,33 %
De 6 a 10	12	8	20	5,80 %	60,00 %	40,00 %
D'11 a 15	3	9	12	3,48 %	25,00 %	75,00 %
De 16 a 20	29	43	72	20,87 %	40,28 %	59,72 %
De 21 a 30	41	63	104	30,14 %	39,42 %	60,58 %
De 31 a 40	13	27	40	11,59 %	32,50 %	67,50 %
De 41 a 50	3	4	7	2,03 %	42,86 %	57,14 %



Departament	Departamento
L'anàlisi de la distribució per gènere en els diferents departaments de l'Ajuntament revela una marcada concentració masculina en àrees com la Policia Local (80,82 % d'homes), obres i Serveis Tècnics (100 % d'homes) i Cementeri municipal (100 % d'homes), en les quals la presència femenina és inexistent o molt baixa. En contrast, destaquen departaments amb majoria femenina, com ara Serveis Socials i Igualtat (90,32 % de dones), Turisme (100 % de dones) i Tresoreria (81,82 % de dones), la qual cosa evidencia una clara segregació ocupacional per raó de gènere.	El análisis de la distribución por género en los distintos departamentos del Ayuntamiento revela una marcada concentración masculina en áreas como Policía Local (80,82 % de hombres), Obras y Servicios Técnicos (100 % de hombres) y Cementerio Municipal (100 % de hombres), donde la presencia femenina es inexistente o muy baja. En contraste, destacan departamentos con mayoría femenina como Servicios Sociales e Igualdad (90,32 % de mujeres), Turismo (100 % de mujeres) y Tesorería (81,82 % de mujeres), lo que evidencia una clara segregación ocupacional por razón de género.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00 %	41,74%	58,26%
CEMENTERIO MUNICIPAL	0	9	9	2,61%	0,00%	100,00%
COMERCIO	4	3	7	2,03%	57,14%	42,86%
CULTURA	7	4	11	3,19%	63,64%	36,36%

DEPORTES	4	7	11	3,19%	36,36%	63,64%
EDUCACION	1	9	10	2,90%	10,00%	90,00%
INTERVENCION	3	5	8	2,32%	37,50%	62,50%
JUVENTUD	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
NUEVAS TECNOLOGIAS	1	3	4	1,16%	25,00%	75,00%
OBRAS Y SERVICIOS TECNICOS	0	31	31	8,99%	0,00%	100,00%
ORGANOS DE GOBIERNO	2	5	7	2,03%	28,57%	71,43%
PARQUES Y JARDINES Y MEDIO AMBIENTE	2	11	13	3,77%	15,38%	84,62%
PATRIMONIO HISTORICO	5	2	7	2,03%	71,43%	28,57%
PERSONAL, RRHH Y REGIMEN INTERIOR	31	27	58	16,81%	53,45%	46,55%
POLICIA LOCAL	14	59	73	21,16%	19,18%	80,82%
PRESIDENCIA Y ORGANOS DE GOBIERNO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
SECRETARIA	13	9	22	6,38%	59,09%	40,91%
SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	28	3	31	8,99%	90,32%	9,68%
TESORERIA	9	2	11	3,19%	81,82%	18,18%
TURISMO	8	0	8	2,32%	100,00 %	0,00%
URBANISMO E INFRAESTRUCTURAS	11	10	21	6,09%	52,38%	47,62%

* * * * *

Departament	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
CEMENTERI MUNICIPAL	0	9	9	2,61 %	0,00 %	100,00 %
COMERÇ	4	3	7	2,03 %	57,14 %	42,86 %
CULTURA	7	4	11	3,19 %	63,64 %	36,36 %
ESPORTS	4	7	11	3,19 %	36,36 %	63,64 %
EDUCACIÓ	1	9	10	2,90 %	10,00 %	90,00 %
INTERVENCIÓ	3	5	8	2,32 %	37,50 %	62,50 %
JOVENTUT	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
NOVES TECNOLOGIES	1	3	4	1,16 %	25,00 %	75,00 %
OBRES I SERVEIS TÈCNICS	0	31	31	8,99 %	0,00 %	100,00 %
ÒRGANS DE GOVERN	2	5	7	2,03 %	28,57 %	71,43 %
PARCS I JARDINS I MEDI AMBIENT	2	11	13	3,77 %	15,38 %	84,62 %
PATRIMONI HISTÒRIC	5	2	7	2,03 %	71,43 %	28,57 %

PERSONAL, RRHH I RÈGIM INTERIOR	31	27	58	16,81 %	53,45 %	46,55 %
POLICIA LOCAL	14	59	73	21,16 %	19,18 %	80,82 %
PRESIDÈNCIA I ÒRGANS DE GOVERN	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
SECRETARIA	13	9	22	6,38 %	59,09 %	40,91 %
SERVEIS SOCIALS I IGUALTAT	28	3	31	8,99 %	90,32 %	9,68 %
TRESORERIA	9	2	11	3,19 %	81,82 %	18,18 %
TURISME	8	0	8	2,32 %	100,00 %	0,00 %
URBANISME I INFRAESTRUCTURES	11	10	21	6,09 %	52,38 %	47,62 %

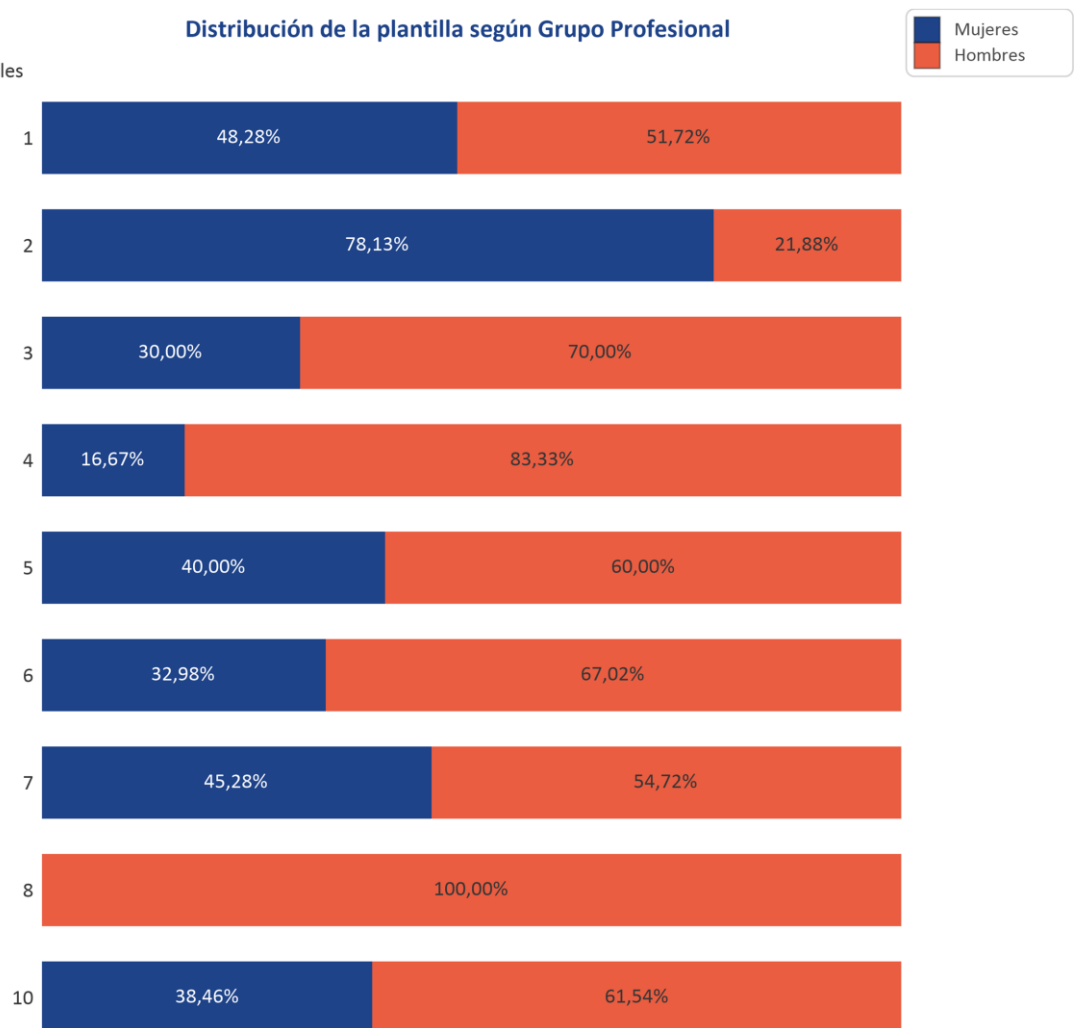
Grup professional L'anàlisi per grup professional evidència més presència masculina en els nivells intermedis i baixos, especialment en els grups 6 (67,02 % d'homes), 5 (60,00 % d'homes) i 4 (83,33 % d'homes); així com una representació exclusivament masculina en el grup 8 (100 %). D'altra banda, les dones tenen una representació significativament superior en el grup 2 (78,13 %) i una presència equilibrada en el grup 1 (el 48,28 % de dones contra el 51,72 % d'homes).	Grupo profesional El análisis por grupo profesional evidencia una mayor presencia masculina en los niveles intermedios y bajos, especialmente en los grupos 6 (67,02 % de hombres), 5 (60,00 % de hombres) y 4 (83,33 % de hombres), así como una representación exclusivamente masculina en el grupo 8 (100 %). Por otro lado, las mujeres tienen una representación significativamente superior en el grupo 2 (78,13 %) y una presencia equilibrada en el grupo 1 (48,28 % mujeres frente a 51,72 % hombres).
---	---

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
1	14	15	29	8,41%	48,28%	51,72%
2	25	7	32	9,28%	78,13%	21,88%
3	3	7	10	2,90%	30,00%	70,00%
4	2	10	12	3,48%	16,67%	83,33%
5	40	60	100	28,99%	40,00%	60,00%
6	31	63	94	27,25%	32,98%	67,02%
7	24	29	53	15,36%	45,28%	54,72%
8	0	2	2	,58%	0,00%	100,00%
10	5	8	13	3,77%	38,46%	61,54%

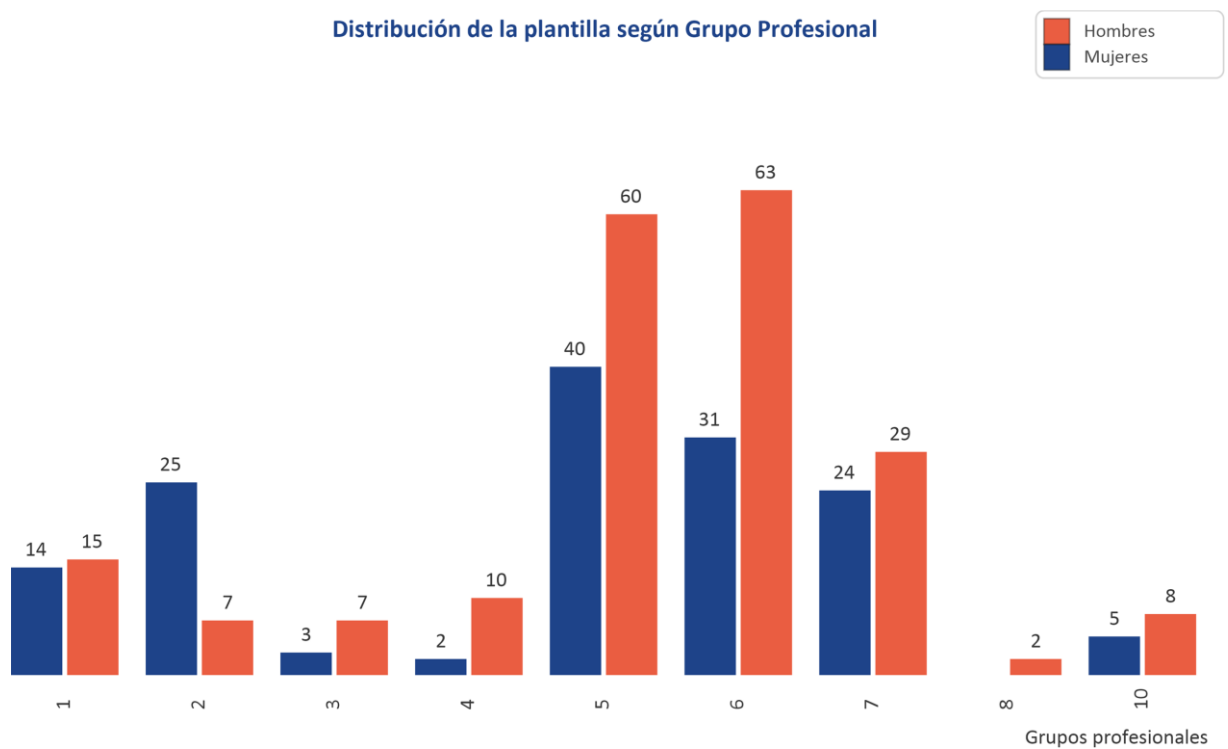
Grups professionals	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
1	14	15	29	8,41 %	48,28 %	51,72 %
2	25	7	32	9,28 %	78,13 %	21,88 %
3	3	7	10	2,90 %	30,00 %	70,00 %
4	2	10	12	3,48 %	16,67 %	83,33 %
5	40	60	100	28,99 %	40,00 %	60,00 %
6	31	63	94	27,25 %	32,98 %	67,02 %
7	24	29	53	15,36 %	45,28 %	54,72 %
8	0	2	2	,58 %	0,00 %	100,00 %
10	5	8	13	3,77 %	38,46 %	61,54 %

Distribución de la plantilla según Grupo Profesional

Grupos profesionales



Distribución de la plantilla según Grupo Profesional



Lloc de treball La distribució per lloc de treball revela una forta feminització en ocupacions vinculades en els àmbits social, cultural, neteja i administratiu, on les dones ocupen el 100 %; i, una forta masculinització en llocs relacionats amb la Policia Local, oficis tècnics, manteniment, etc.	Puesto de trabajo La distribución por puesto de trabajo revela una fuerte feminización en ocupaciones vinculadas a los ámbitos social, cultural, limpieza y administrativo, donde las mujeres ocupan el 100 %. Y, una fuerte masculinización en puestos relacionados con la policía local, oficios técnicos, mantenimiento, etc.
---	--

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00 %	41,74%	58,26%
AGENTE DE IGUALDAD	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
AGENTE LECTURA	2	0	2	0,58%	100,00 %	0,00%
ARQUITECTO/A TECNICO/A	3	0	3	0,87%	100,00 %	0,00%
COORDINADOR/A BIENESTAR SOCIAL	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
DELINEANTE	2	0	2	0,58%	100,00 %	0,00%
EDUCADOR/A SOCIAL	5	0	5	1,45%	100,00 %	0,00%
GUIA CULTURAL	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
INFORMADOR/A JUVENIL	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A COMUNICACIÓN	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO DE PLENOS	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO ESTADISTICA Y C	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO PERSONAL	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO RENTAS	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO REVISIÓN/INSPEC	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO SECRETARÍA	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A SECCION CIUDAD HISTORICA	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%
JEFE/A SECCION CULTURA	1	0	1	0,29%	100,00 %	0,00%

					%	
JEFE/A SECCION SECRETARIA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
MONITOR/A	3	0	3	0,87%	100,00%	0,00%
RESTAURADOR/A	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A DE MUSEOS Y EXPOSICION	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A DE PERSONAL ORGANIZA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A DE SECRETARIA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A EN COMERCIO Y TURISMO	2	0	2	0,58%	100,00%	0,00%
TECNICO/A GESTION MEDIO AMBIENTE	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A HACIENDA Y FISCALIZ.	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A INFORMADOR TURISMO	6	0	6	1,74%	100,00%	0,00%
TÉCNICO/A SUPER. TESOR. (2022)	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TESORERO/A	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	12	1	13	3,77%	92,31%	7,69%
TRABAJADOR/A SOCIAL	11	1	12	3,48%	91,67%	8,33%
ADMINISTRATIVO/A	16	7	23	6,67%	69,57%	30,43%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	17	8	25	7,25%	68,00%	32,00%
PSICOLOGO/A	2	1	3	0,87%	66,67%	33,33%
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
ARQUEOLOGO/A	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
AUXILIAR DE ALCALDIA	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
INGENIERO/A TECNICO INDUSTRIAL	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
TECNICO/A AUXILIAR BIBLIOTECA	2	2	4	1,16%	50,00%	50,00%
TECNICO/A AUXILIAR PROGRAMADOR	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
CONSERJE DEPORTES	4	5	9	2,61%	44,44%	55,56%
CONSERJE SERVICIOS GENERALES	15	21	36	10,43%	41,67%	58,33%
AGENTE POLICIA LOCAL	12	44	56	16,23%	21,43%	78,57%
CONDUCTOR/A	1	4	5	1,45%	20,00%	80,00%
CONSERJE COLEGIO PÚBLICO	1	6	7	2,03%	14,29%	85,71%
OFICIAL (policia local)	1	11	12	3,48%	8,33%	91,67%
ADJUNTO JEFE/A SERVICIO URBANISMO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
ASESOR/A DE ALCALDÍA	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
AUXILIAR GRUPO PSOE	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
CONDUCTOR/A TRACTORISTA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
CONSERJE CENTRO SOCIAL	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
CONSERJE COORDINADOR CEMENT.	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
ENCARGADO/A ALMACEN	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INSPECTOR/A COMERCIO Y MERCADOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%

INSPECTOR/A LICENCIAS Y EVENTOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INSPECTOR/A OBRAS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INSPECTOR/A POLICIA LOCAL	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
INTENDENTE	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INTERVENTOR/A	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A DE GABINETE DE ALCALDIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO DE ALCALDIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO DE N3MINAS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO COMERCIO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CULTURA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DE GASTOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INFORMATICA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO RECAUDACION	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A SECCION ARQUEOLOGIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A SECCION DE PLANEAMIENTO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A SERVICIO - URBANISMO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A SERVICIO SECRETARIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
NOTIFICADOR/A	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
OFICIAL CEMENTERIO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
OFICIAL DE JARDINERÍA (2022)	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
OFICIAL DE OBRAS	0	5	5	1,45%	0,00%	100,00%
OFICIAL ELECTRICISTA	0	3	3	0,87%	0,00%	100,00%
OFICIAL FONTANERIA	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
OFICIAL PINTOR	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
PEON CEMENTERIO	0	7	7	2,03%	0,00%	100,00%
PE3N DE ALMAC3N	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
PE3N DE SERVICIOS T3CNICOS	0	14	14	4,06%	0,00%	100,00%
PEON JARDINERIA	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
PEON PLAYAS	0	6	6	1,74%	0,00%	100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A AUXILIAR EN PREVENCI3N	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
T3CNICO/A AUXILIAR INFRAESTRUCTU	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVISTICA Y DOC.	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE NORMALIZACION LENGU	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE PATRIMONIO E INVENT	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A GESTION URBANISTICA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A JUVENTUD	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A O3AA Y SERV. ECON3MICO	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
TECNICO/A SERVICIOS INFORMATICOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A URBANISTA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%

* * * * *

Lloc de treball	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
-----------------	-------	-------	-------	-----------	---------	---------

	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
AGENT D'IGUALTAT	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
AGENT LECTURA	2	0	2	0,58 %	100,00 %	0,00 %
ARQUITECTE/A TÈCNIC/A	3	0	3	0,87 %	100,00 %	0,00 %
COORDINADOR/A BENESTAR SOCIAL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
DELINEANT	2	0	2	0,58 %	100,00 %	0,00 %
EDUCADOR/A SOCIAL	5	0	5	1,45 %	100,00 %	0,00 %
GUIA CULTURAL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
INFORMADOR/A JUVENIL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP COMUNICACIÓ	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT DE PLENS	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT ESTADÍSTICA I C	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT PERSONAL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT RENDES	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT REVISIÓ/INSPEC	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT SECRETARIA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP SECCIÓ CIUTAT HISTÒRICA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP SECCIÓ CULTURA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP SECCIÓ SECRETARIA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
MONITOR/A	3	0	3	0,87 %	100,00 %	0,00 %
RESTAURADOR/A	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A DE MUSEUS I EXPOSICIÓ	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A DE PERSONAL ORGANITZA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A DE SECRETARIA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A EN COMERÇ I TURISME	2	0	2	0,58 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A GESTIÓ MEDI AMBIENT	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %

TÈCNIC/A HISENDA I FISCALITZ.	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A INFORMADOR TURISME	6	0	6	1,74 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A SUP. TRESOR. (2022)	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
TRESORER/A	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
OPERARI/ÀRIA DE NETEJA	12	1	13	3,77 %	92,31 %	7,69 %
TREBALLADOR/A SOCIAL	11	1	12	3,48 %	91,67 %	8,33 %
ADMINISTRATIU/IVA	16	7	23	6,67 %	69,57 %	30,43 %
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	17	8	25	7,25 %	68,00 %	32,00 %
PSICÒLEG/ÒLOGA	2	1	3	0,87 %	66,67 %	33,33 %
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
ARQUEÒLEG/ÒLOGA	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
AUXILIAR D'ALCALDIA	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
ENGINYER/A TÈCNIC/A INDUSTRIAL	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR BIBLIOTECA	2	2	4	1,16 %	50,00 %	50,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR PROGRAMADOR/A	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
CONSERGE ESPORTS	4	5	9	2,61 %	44,44 %	55,56 %
CONSERGE SERVEIS GENERALS	15	21	36	10,43 %	41,67 %	58,33 %
AGENT POLICIA LOCAL	12	44	56	16,23 %	21,43 %	78,57 %
CONDUCTOR/A	1	4	5	1,45 %	20,00 %	80,00 %
CONSERGE COL·LEGI PÚBLIC	1	6	7	2,03 %	14,29 %	85,71 %
OFICIAL/A (POLICIA LOCAL)	1	11	12	3,48 %	8,33 %	91,67 %
ADJUNT/A CAP SERVEI URBANISME	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
ASSESSOR/A D'ALCALDIA	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
AUXILIAR GRUP PSOE	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CONDUCTOR/A TRACTORISTA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CONSERGE CENTRE SOCIAL	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CONSERGE COORDINADOR/A	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %

CEMENT.						
ENCARREGAT/ADA MAGATZEM	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A COMERÇ I MERCATS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A LLICÈNCIES I ESDEVENIMENTS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A OBRES	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A POLICIA LOCAL	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
INTENDENT/A	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INTERVENTOR/A	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP DE GABINET D'ALCALDIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP DE NEGOCIAT D'ALCALDIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP DE NEGOCIAT DE NÒMINES	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT COMERÇ	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT CULTURA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT DE DESPESES	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT INFORMÀTICA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT RECAPTACIÓ	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP RECURSOS HUMANS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SECCIÓ ARQUEOLOGIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SECCIÓ DE PLANEJAMENT	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SERVEI URBANISME	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SERVEI SECRETARIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
NOTIFICADOR/A	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A CEMENTERI	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A DE JARDINERIA (2022)	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A D'OBRES	0	5	5	1,45 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A ELECTRICISTA	0	3	3	0,87 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A FONTANERIA	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %

OFICIAL/A PINTOR/A	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA CEMENTERI	0	7	7	2,03 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE MAGATZEM	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE SERVEIS TÈCNICS	0	14	14	4,06 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA JARDINERIA	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA PLATGES	0	6	6	1,74 %	0,00 %	100,00 %
SECRETARI/ÀRIA GENERAL	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR EN PREVENCIÓ	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR INFRAESTRUCT.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A D'ARXIVISTICA I DOC.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A DE NORMALITZACIÓ LING.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A DE PATRIMONI I INVENT.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A GESTIÓ URBANÍSTICA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A JOVENTUT	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A OOA I SERV. ECONÒMICS	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A SERVEIS INFORMÀTICS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A URBANISTA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %

Nivell de responsabilitat No consten dades de nivell de responsabilitat de la plantilla dins de l'Ajuntament.	Nivel de responsabilidad No constan datos de nivel de responsabilidad de la plantilla dentro del Ayuntamiento.
---	--

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
-	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

* * * * *

Nivell de responsabilitat	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
-	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %

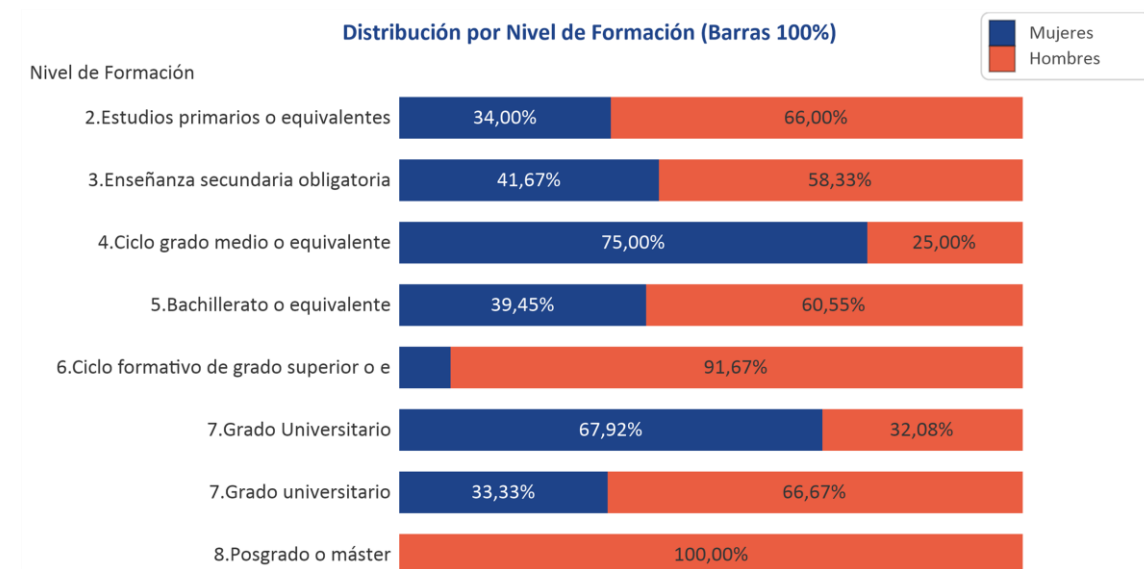
Nivell de formació L'Ajuntament manifesta que no disposa d'informació individualitzada sobre el nivell d'estudis de cada treballador/a. Per aquest motiu, en la columna següent s'ha consignat el nivell formatiu exigít per a l'acompliment del lloc de treball que ocupa cada persona, de manera que les dades reflectides fan referència als requisits del lloc i no a la titulació personal de l'empleat/ada. L'absència d'informació individualitzada sobre el nivell d'estudis real de les persones treballadores impedeix avaluar si existeix una correspondència efectiva entre la titulació exigida i la formació real del personal. Això dificulta la detecció de possibles necessitats formatives, sobrequalificació o infraqualificació en la plantilla municipal. A més, aquesta falta d'informació limita l'anàlisi de les oportunitats de promoció interna, ja que no es disposa d'una base clara per a identificar el potencial de desenvolupament professional de la plantilla.	Nivel de formación El ayuntamiento manifiesta que no se dispone de información individualizada sobre el nivel de estudios de cada trabajador/a. Por este motivo, en la siguiente columna se ha consignado el nivel formativo exigido para el desempeño del puesto de trabajo que ocupa cada persona, de forma que los datos reflejados hacen referencia a los requisitos del puesto y no a la titulación personal del empleado. La ausencia de información individualizada sobre el nivel de estudios real de las personas trabajadoras impide evaluar si existe una correspondencia efectiva entre la titulación exigida y la formación real del personal. Esto dificulta la detección de posibles necesidades formativas, sobrequalificación o infra cualificación en la plantilla municipal. Además, esta falta de información limita el análisis de las oportunidades de promoción interna, ya que no se dispone de una base clara para identificar el potencial de desarrollo profesional de la plantilla.
---	--

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00 %	41,74%	58,26%
2.Estudios primarios o equivalentes	34	66	100	28,99%	34,00%	66,00%
3.Enseñanza secundaria obligatoria	25	35	60	17,39%	41,67%	58,33%
4.Ciclo grado medio o equivalente	3	1	4	1,16%	75,00%	25,00%

5.Bachillerato o equivalente	43	66	109	31,59%	39,45%	60,55%
6.Ciclo formativo de grado superior o equivalente	1	11	12	3,48%	8,33%	91,67%
7.Grado Universitario	38	21	59	17,01%	64,41%	35,59%
8.Posgrado o máster	0	1	1	,29%	0,00%	100,00 %

* * * * *

Nivell d'estudis	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
2.Estudis primaris o equivalents	34	66	100	28,99 %	34,00 %	66,00 %
3. Ensenyament secundari obligatori	25	35	60	17,39 %	41,67 %	58,33 %
4. Cicle grau mitjà o equivalent	3	1	4	1,16 %	75,00 %	25,00 %
5. Batxillerat o equivalent	43	66	109	31,59 %	39,45 %	60,55 %
6. Cicle formatiu de grau superior o equivalent	1	11	12	3,48 %	8,33 %	91,67 %
7. Grau Universitari	38	21	59	17,01 %	64,41 %	35,59 %
8. Postgrau o màster	0	1	1	,29 %	0,00 %	100,00 %



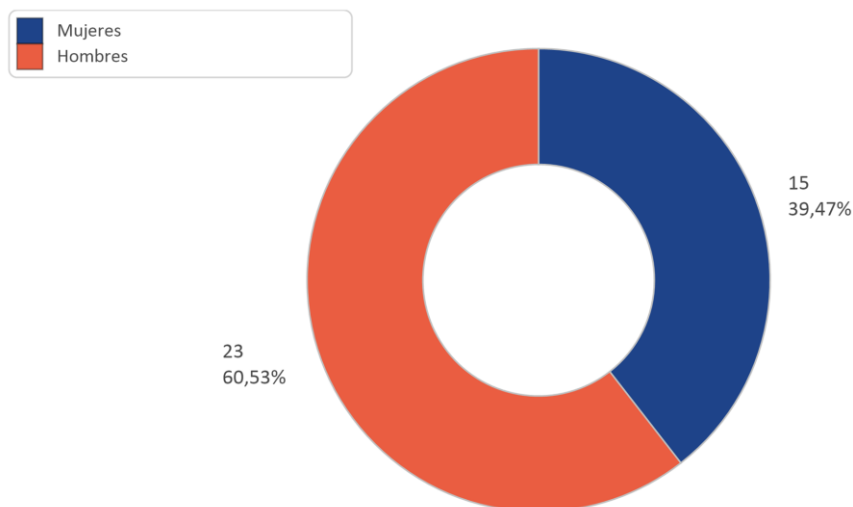
<u>Avaluaci3 de promocions</u>	<u>Evaluaci3n de promociones</u>
Promoci3 3ltims 4 anys Del total de 345 persones analitzades, 4 han promocionat en els 3ltims quatre anys, la qual cosa representa un 1,16 % del total de la plantilla. Aquesta dada posa de manifest una taxa molt baixa de promoci3 interna en el per3ode considerat. De les persones que han promocionat, 3 s3n dones (75 %) i 1 3s home (25 %), fet que representa una sobrerrepresentaci3 femenina en relaci3 amb el seu pes en la plantilla (41,74 %).	Promoci3n 3ltimos 4 a3os Del total de 345 personas analizadas, 4 han promocionado en los 3ltimos cuatro a3os, lo que representa un 1,16% del total de la plantilla. Este dato pone de manifiesto una muy baja tasa de promoci3n interna en el periodo considerado. De las personas que han promocionado, 3 son mujeres (75%) y 1 es hombre (25%), lo que representa una sobrerrepresentaci3n femenina en relaci3n con su peso en la plantilla (41,74%).

¿Ha promocionado en los 3ltimos 4 a3os?	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	141	200	341	98,84%	41,35%	58,65%
S3	3	1	4	1,16%	75%	25%

* * * * *

Ha promocionat en els 3ltims 4 anys	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	141	200	341	98,84 %	41,35 %	58,65 %
S3	3	1	4	1,16 %	75 %	25 %

Distribución de las Promociones



En el següent eix d'accés a l'ocupació pública i desenvolupament de la carrera professional, i concretament en l'apartat de desenvolupament de la carrera professional, s'aprofundirà en l'anàlisi de les promocions segons indica el Reial decret 901/2020, a més d'analitzar breument les consolidacions de plaça i canvis de funcions efectuades l'any de referència dins de l'Ajuntament amb la finalitat de desenvolupar en major profunditat el progrés de la carrera professional del personal de l'organització i retratar la seua realitat específica.

Òrgan de representació de la plantilla

En l'òrgan de representació de la plantilla 3 són dones (30 %) i 7 són homes (70 %), la qual cosa implica que no es compleix la presència equilibrada entre sexes (60 % - 40 %).

En el siguiente eje de *Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional*, y concretamente en el apartado de desarrollo de la carrera profesional, se ahondará en el análisis de las promociones según indica el Real Decreto 901/2020, además de analizar brevemente las Consolidaciones de plaza y cambios de funciones efectuadas en el año de referencia dentro del Ayuntamiento con la finalidad de desarrollar en mayor profundidad la el progreso de la carrera profesional del personal de la organización y retratar su realidad específica.

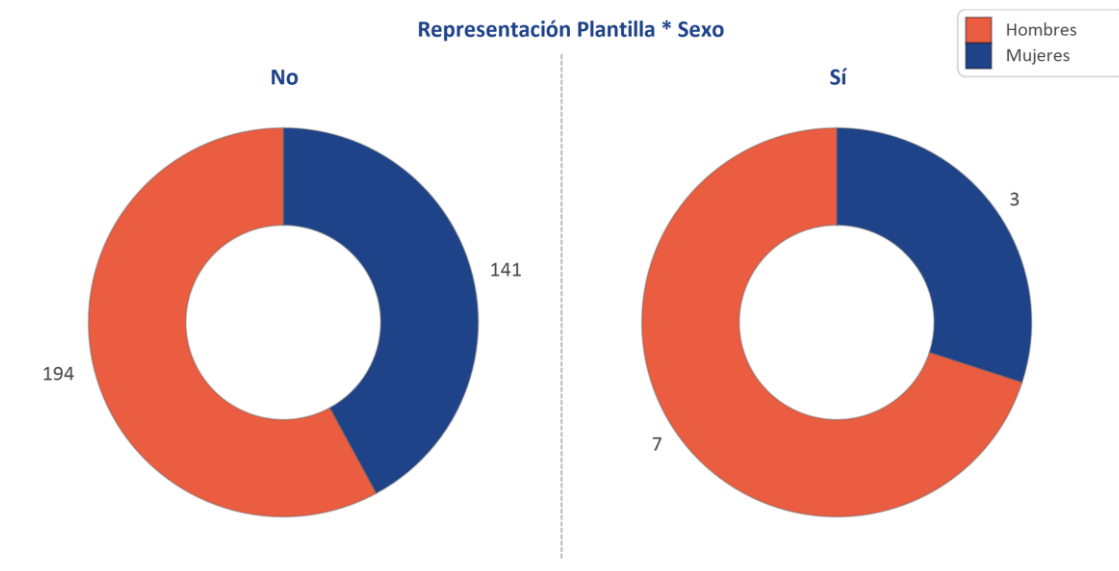
Órgano de representación de la plantilla

En el órgano de representación de la plantilla 3 son mujeres (30%) y 7 son hombres (70%), lo que implica que no se cumple la presencia equilibrada entre sexes (60%-40%).

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	141	194	335	97,10%	42,09%	57,91%
Sí	3	7	10	2,90%	30,00%	70,00%

* * * * *

Representaci3 plantilla	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	141	194	335	97,10 %	42,09 %	57,91 %
S3	3	7	10	2,90 %	30,00 %	70,00 %

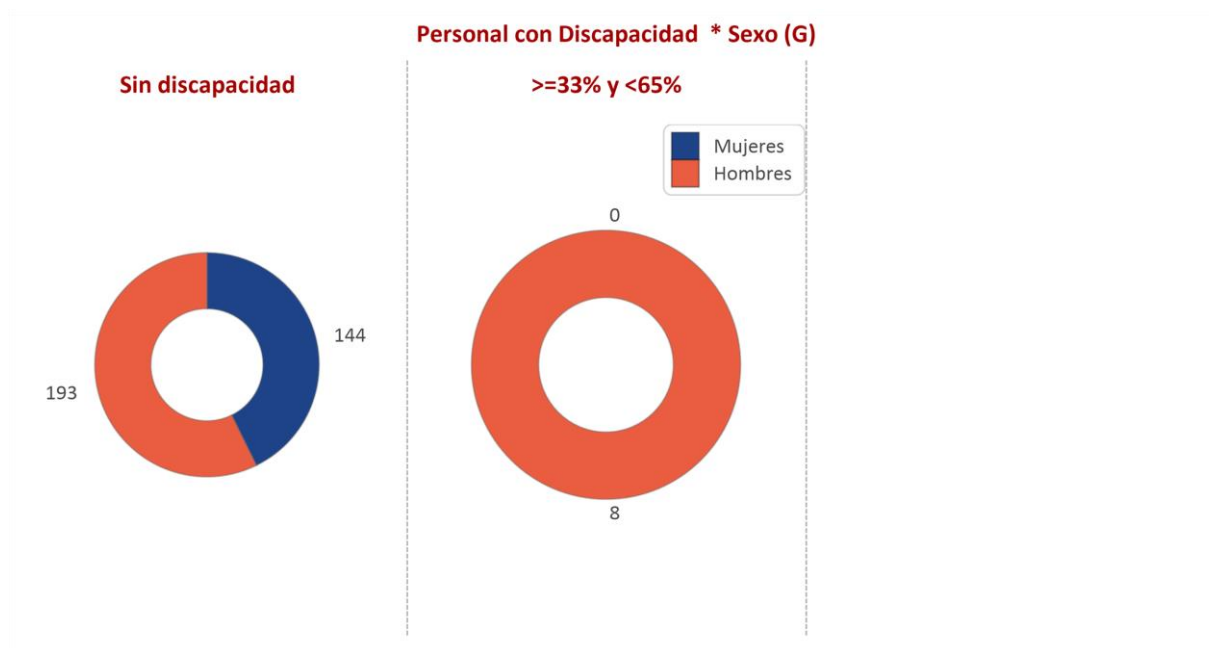


Personal amb discapacitat Del total de 345 persones que conformen la plantilla, 8 presenten una discapacitat igual o superior al 33 % i inferior al 65 %, fet que representa un 2,32 % del total. La totalitat d'aquestes persones s3n homes. La nul·la proporci3 de dones amb discapacitat suggereix la necessitat de revisar les pol3tiques d'inclusi3 i compliment de contingents establits per la normativa vigent.	Personal con discapacidad Del total de 345 personas que conforman la plantilla, 8 presentan una discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%, lo que representa un 2,32% del total. La totalidad de estas personas son hombres. La nula proporci3 de mujeres con discapacidad sugiere la necesidad de revisar las pol3ticas de inclusi3n y cumplimiento de cupos establecidos por la normativa vigente.
--	--

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
Sin discapacidad	144	193	337	97,68%	42,73%	57,27%
>=33% y <65%	0	8	8	2,32%	0,00%	100,00%

* * * * *

Discapacitat	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
Sense discapacitat	144	193	337	97,68 %	42,73 %	57,27 %
> = 33 % i <65 %	0	8	8	2,32 %	0,00 %	100,00 %



Anàlisi qualitativa

En l'anàlisi qualitativa, la informaci3 facilitada per la instituci3 és la següent:

Dels qüestionaris a RRHH es desprèn la informaci3 següent:

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la informaci3 facilitada por la instituci3n es la siguiente:

De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente informaci3n:

L'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat anterior i ha realitzat avaluacions pertinents en matèria d'igualtat. D'altra banda, manifesta que l'organització ha participat en campanyes en favor de la igualtat de gènere o ha fet estudis o polítiques que afecten la seua plantilla en aquesta matèria. Quan es pregunta per exemples, respon el següent: Sí, per exemple, ús de llenguatge igualitari.	El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad anterior y ha realizado evaluaciones pertinentes en materia de igualdad. Por otra parte, manifiesta que la organización ha participado en campañas a favor de la igualdad de género o ha realizado estudios o políticas que afectan a su plantilla en esta materia. Cuando se pregunta por ejemplos, responde lo siguiente: <i>Sí, por ejemplo, uso lenguaje igualitario.</i>
--	--

Conclusions / Conclusiones

* La plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa està composta per mostra un 58,26 % de treballadors i un 41,74 % de treballadores. * Entre el funcionariat de carrera, que representa el grup majoritari, els homes suposen el 64,11 % i les dones el 35,89 %. El personal laboral indefinit està compost únicament per dones (n = 5). * La majoria de la plantilla té una antiguitat entre 21 i 30 anys, representant el 30 % del total (H = 60,32% / D = 39,68 %). En els grups amb menys antiguitat, com de 0 a 2 anys, també predominen els homes (60,32 %). * El 100 % del personal de l'Ajuntament figura oficialment a jornada completa segons el que s'estableix per a 2024, segons l'acord sobre jornada publicat en el BOP. No obstant això, 8 persones (5 homes i 3 dones) presenten reduccions de jornada per circumstàncies específiques, com ara incapacitat temporal, nomenaments parcials o substitucions, que no s'emmarquen en permisos convencionals. * La distribució per lloc de treball mostra una marcada segregació per sexe: les dones es concentren en un 100 % en àrees com serveis socials, cultura, neteja i administració, mentre que els homes predominen àmpliament en la Policia Local, oficis tècnics i	- La plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa está compuesta por muestra un 58,26% de trabajadores y un 41,74 % de trabajadoras. - Entre el funcionariado de carrera, que representa el grupo mayoritario, los hombres suponen el 64,11% y las mujeres el 35,89%. El personal laboral indefinido está compuesto únicamente por mujeres (n=5) - La mayoría de la plantilla tiene una antigüedad entre 21 y 30 años, representando el 30% del total (H= 60,32% M= 39,68%). En los grupos con menos antigüedad, como de 0 a 2 años, también predominan los hombres (60,32%). - El 100% del personal del Ayuntamiento figura oficialmente a jornada completa según lo establecido para 2024, conforme al Acuerdo sobre Jornada publicado en el BOP. No obstante, 8 personas (5 hombres y 3 mujeres) presentan reducciones de jornada por circunstancias específicas como incapacidad temporal, nombramientos parciales o sustituciones, que no se enmarcan en permisos convencionales. - La distribución por puesto de trabajo muestra una marcada segregación por sexo: las mujeres se concentran en un 100 % en áreas como servicios sociales, cultura, limpieza y administración, mientras que los
---	--

manteniment. Aquesta mateixa dinàmica es reflecteix en l'àmbit departamental, en què s'observa una feminització o masculinització clara segons el tipus de funcions assignades. * En els últims quatre anys, només 4 persones han promocionat dins de la plantilla (1,16 % del total), de les quals 3 són dones (75 % de les promocions) i 1 és home (25 %), mentre que en la plantilla general les dones representen el 41,74 % i els homes el 58,26 %. Durant 2024, 11 persones han tingut assignació temporal de funcions, de les quals 2 són dones (18,11 %) i 9 són homes (81,82 %), i fan tasques diferents a les del seu lloc habitual sense canvi de grup professional, d'acord amb la Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Quant a la consolidació de places, 62 empleats han passat a ser funcionaris de carrera després de processos d'estabilització, distribuïts en 28 dones (45,16 %) i 34 homes (54,83 %), fet que contribueix a la reducció de la temporalitat i a la millora de l'estabilitat laboral en la plantilla. * En l'òrgan de representació de la plantilla 3 són dones (30 %) i 7 són homes (70 %). * 8 treballadors homes presenten una discapacitat igual o superior al 33 % i inferior al 65 %. * L'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat anterior i ha fet avaluacions pertinents en matèria d'igualtat.	hombres predominan ampliamente en la policía local, oficios técnicos y mantenimiento. Esta misma dinámica se refleja a nivel departamental, donde se observa una feminización o masculinización clara según el tipo de funciones asignadas. • En los últimos cuatro años, solo 4 personas han promocionado dentro de la plantilla (1,16% del total), de las cuales 3 son mujeres (75% de las promociones) y 1 es hombre (25%), mientras que en la plantilla general las mujeres representan el 41,74% y los hombres el 58,26%. Durante 2024, 11 personas han tenido asignación temporal de funciones, de las cuales 2 son mujeres (18,11%) y 9 son hombres (81,82%), realizando tareas distintas a las de su puesto habitual sin cambio de grupo profesional, conforme a la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana. En cuanto a la consolidación de plazas, 62 empleados han pasado a ser funcionarios de carrera tras procesos de estabilización, distribuidos en 28 mujeres (45,16%) y 34 hombres (54,83%), contribuyendo así a la reducción de la temporalidad y a la mejora de la estabilidad laboral en la plantilla. • En el órgano de representación de la plantilla 3 son mujeres (30%) y 7 son hombres (70%). • 8 trabajadores varones presentan una discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%. • El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad anterior y ha realizado evaluaciones pertinentes en materia de igualdad.
--	--

Propuestas

* Implementar polítiques actives d'igualtat que promoguen la incorporació i la visibilitat de dones en àrees tradicionalment masculinizades, mitjançant programes de formació, sensibilització i mesures d'acció positiva. * Dissenyar i aplicar plans estructurats de carrera i promoció interna que faciliten la mobilitat laboral dins de l'Ajuntament. * Recaptar dades sobre el nivell formatiu real de la plantilla amb la finalitat d'avaluar la seua	• Implementar políticas activas de igualdad que promuevan la incorporación y visibilidad de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, mediante programas de formación, sensibilización y medidas de acción positiva. • Diseñar y aplicar planes estructurados de carrera y promoción interna que faciliten la movilidad laboral dentro del Ayuntamiento • Recabar datos sobre el nivel formativo real de la plantilla con la finalidad de
---	--

sobrequalificaci3 i possibilitats de promoci3 i creixement dins l'administraci3. * Adoptar mesures espec3fiques per a afavorir la pres3ncia equilibrada de dones en els 3rgans de representaci3. * Impulsar la incorporaci3 de dones amb discapacitat mitjançant la revisi3 dels processos de selecci3, l'adopci3 de mesures de suport i adaptaci3 espec3fiques, i la sensibilitzaci3 de l'entorn laboral, amb la finalitat de garantir-ne l'acc3s, la inclusi3 i la perman3ncia en la plantilla municipal. * Dissenyar i implementar campanyes institucionals en favor de la igualtat de g3nere, amb la finalitat de fomentar una cultura organitzacional compromesa en mat3ria d'igualtat.	evaluar su sobrecualificaci3 y posibilidades de promoci3 y crecimiento dentro de la administraci3. • Adoptar medidas espec3ficas para favorecer la presencia equilibrada de mujeres en los 3rganos de representaci3. • Impulsar la incorporaci3 de mujeres con discapacidad mediante la revisi3 de los procesos de selecci3, la adopci3 de medidas de apoyo y adaptaci3 espec3ficas, y la sensibilizaci3 del entorno laboral, con el fin de garantizar su acceso, inclusi3 y permanencia en la plantilla municipal. • Diseñar e implementar campañas institucionales a favor de la igualdad de g3nero con el fin de fomentar una cultura organizacional comprometida en materia de igualdad.
--	---

1. Acc3s a l'ocupaci3 p3blica i desenvolupament de la carrera professional: condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes / *Acceso al empleo p3blico y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*

En aquest eix s'analitzen amb perspectiva de g3nere les possibles desviacions detectades en els processos de selecci3 i contractaci3 efectuats a l'Ajuntament, amb l'objectiu d'identificar aquells aspectes de les pol3tiques de gesti3 d'RRHH que puguin donar lloc a desequilibris o desigualtats entre dones i homes.	En este eje se analizan con perspectiva de g3nero los posibles sesgos detectados en los procesos de selecci3 y contrataci3 efectuados en el Ayuntamiento, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las pol3ticas de gesti3 de RRHH que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.
--	---

D'acord amb el que disposa el Reial decret 901/2020, s'estudien els ingressos i cessaments produïts en els últims quatre anys amb indicació de la causa, i se n'especifica l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació i jornada, el nivell jeràrquic, els grups professionals o els llocs de treball, i les circumstàncies personals i familiars. Així mateix, s'incorpora l'anàlisi del desenvolupament professional a través de les promocions efectuades, com a indicador clau per a avaluar la igualtat d'oportunitats en l'accés a llocs de major responsabilitat. Aquesta anàlisi inclou el seguiment d'ascensos, els canvis de categoria, la progressió en la carrera administrativa i d'altres mecanismes de promoció interna. S'examina si aquests processos presenten desviacions de gènere o si responen a criteris objectius relacionats amb la capacitat i l'acompliment professional. En el cas concret de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, es tindran en compte, a més les especificitats derivades dels canvis de nomenaments —tant provisionals com definitius— i els processos de consolidació de plaça, per constituir aquests una via rellevant d'estabilització i avanç professional dins de l'àmbit municipal. Aquestes particularitats seran analitzades des d'una perspectiva de gènere per a determinar el seu impacte en la igualtat efectiva entre dones i homes en el desenvolupament de la carrera professional. Finalment, s'examinen els criteris i mètodes de selecció utilitzats, el llenguatge i els canals emprats, els tipus de proves que es fan, així	Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, se estudian los ingresos y ceses producidos en los últimos cuatro años con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo, y circunstancias personales y familiares. Asimismo, se incorpora el análisis del desarrollo profesional a través de las promociones efectuadas, como indicador clave para evaluar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad. Este análisis incluye el seguimiento de ascensos, cambios de categoría, progresión en la carrera administrativa y otros mecanismos de promoción interna. Se examina si estos procesos presentan sesgos de género o si responden a criterios objetivos relacionados con la capacitación y el desempeño profesional. En el caso concreto del Ayuntamiento de Villajoyosa, se tendrán en cuenta además las especificidades derivadas de los cambios de nombramientos —tanto provisionales como definitivos— y los procesos de consolidación de plaza, al constituir estos una vía relevante de estabilización y avance profesional dentro del ámbito municipal. Estas particularidades serán analizadas desde una perspectiva de género para determinar su impacto en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional. Por último, se examinan los criterios y métodos de selección utilizados, el lenguaje y canales empleados, los tipos de pruebas que
---	--

com el perfil contractant i les persones que hi intervenen, amb la finalitat d'observar si aquests són objectius i estan orientats al lloc de treball, a la capacitat professional i a la retenció de talent, o si responen a criteris de caràcter subjectiu en els quals poden influir estereotips de gènere.	se realizan, así como el perfil contratante y las personas que intervienen, con el fin de observar si estos son objetivos y están orientados al puesto de trabajo, a la capacitación profesional y a la retención de talento, o si responden a criterios de carácter subjetivo en los que pueden influir estereotipos de género.
--	--

Informació facilitada per l'Administració municipal / *Información facilitada por la administración municipal*

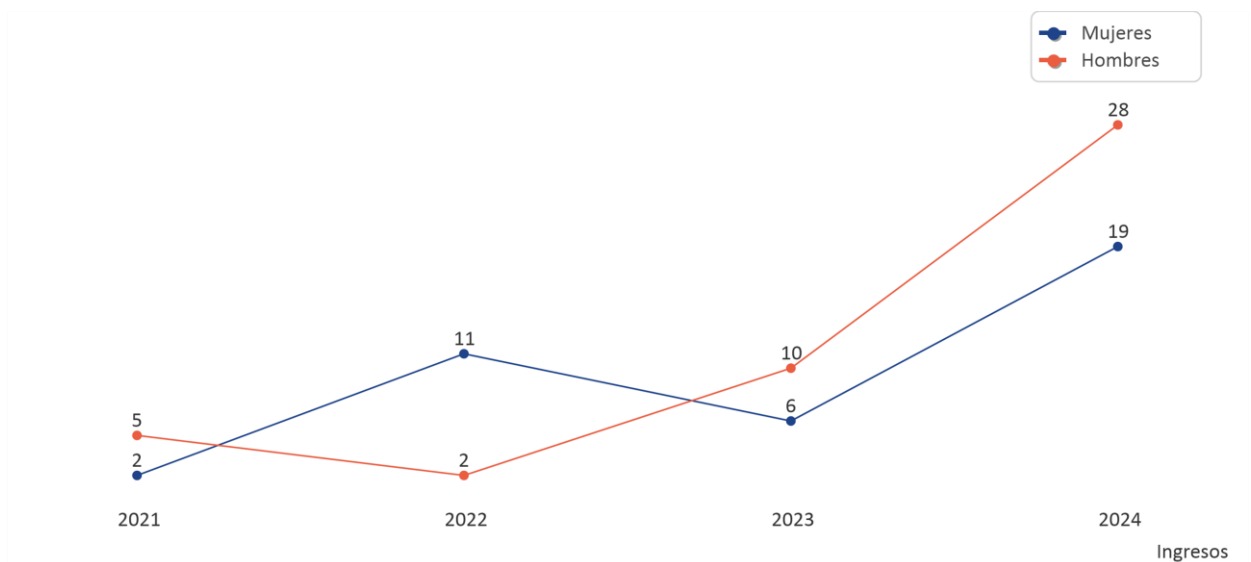
<u>Anàlisi quantitativa</u>	<u>Análisis cuantitativo</u>
A nivell quantitatiu , l'empresa ha facilitat la informació següent:	A nivel cuantitativo , la empresa ha facilitado la siguiente información:
<u>Accés a l'ocupació</u>	<u>Acceso al empleo</u>
<u>Ingressos</u>	<u>Ingresos</u>
Ingressos *sexe*	Ingresos *sexo*
* Entre 2021 i 2024 hi van ingressar 83 persones: 38 dones (45,78 %) i 45 homes (54,22 %) * En 2021 hi van ingressar 7 persones: 2 dones (28,57 %) i 5 homes (71,43 %) * En 2022, 13 ingressos: 11 dones (84,62 %) i 2 homes (15,38 %) * En 2023, 16 ingressos: 6 dones (37,50 %) i 10 homes (62,50 %) * En 2024, 47 ingressos: 19 dones (40,43 %) i 28 homes (59,57 %) Aquestes dades mostren un predomini masculí en tres dels quatre anys analitzats,	Entre 2021 y 2024 ingresaron 83 personas: 38 mujeres (45,78%) y 45 hombres (54,22%). - En 2021 ingresaron 7 personas: 2 mujeres (28,57%) y 5 hombres (71,43%). - En 2022, 13 ingresos: 11 mujeres (84,62%) y 2 hombres (15,38%). - En 2023, 16 ingresos: 6 mujeres (37,50%) y 10 hombres (62,50%). - En 2024, 47 ingresos: 19 mujeres (40,43%) y 28 hombres (59,57%). Estos datos muestran un predominio masculino en tres de los cuatro años

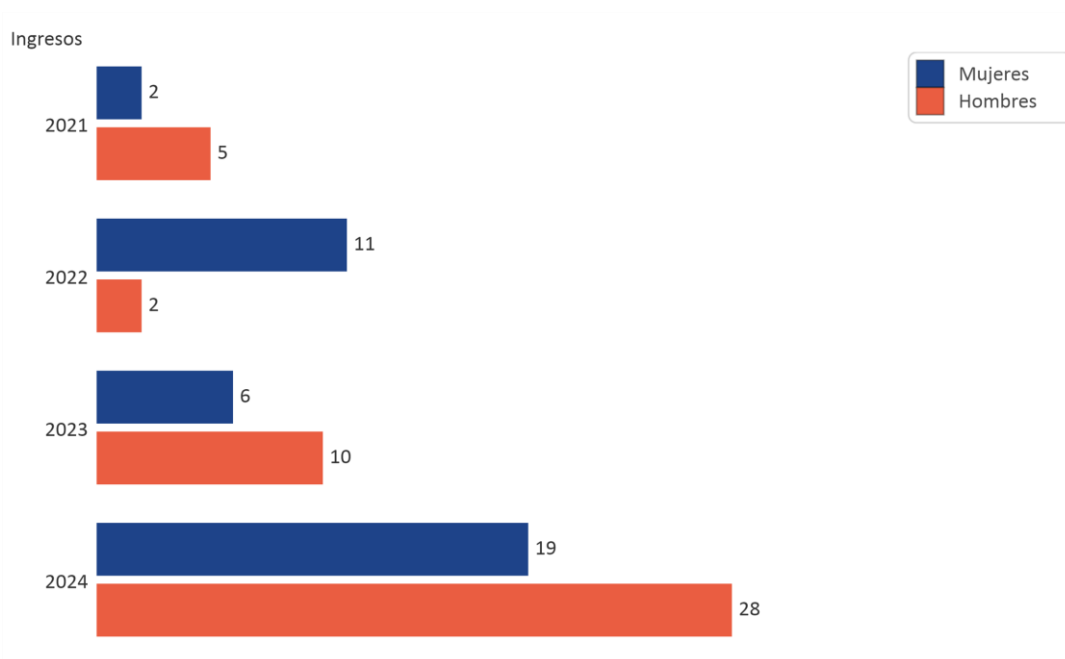
amb l'3nica excepció en 2022.	analizados, con la 3nica excepci3n en 2022.
-------------------------------	---

Ingresos	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
2021	2	5	7	8,43%	28,57%	71,43%
2022	11	2	13	15,66%	84,62%	15,38%
2023	6	10	16	19,28%	37,50%	62,50%
2024	19	28	47	56,63%	40,43%	59,57%

* * * * *

Ingressos	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
2021	2	5	7	8,43 %	28,57 %	71,43 %
2022	11	2	13	15,66 %	84,62 %	15,38 %
2023	6	10	16	19,28 %	37,50 %	62,50 %
2024	19	28	47	56,63 %	40,43 %	59,57 %





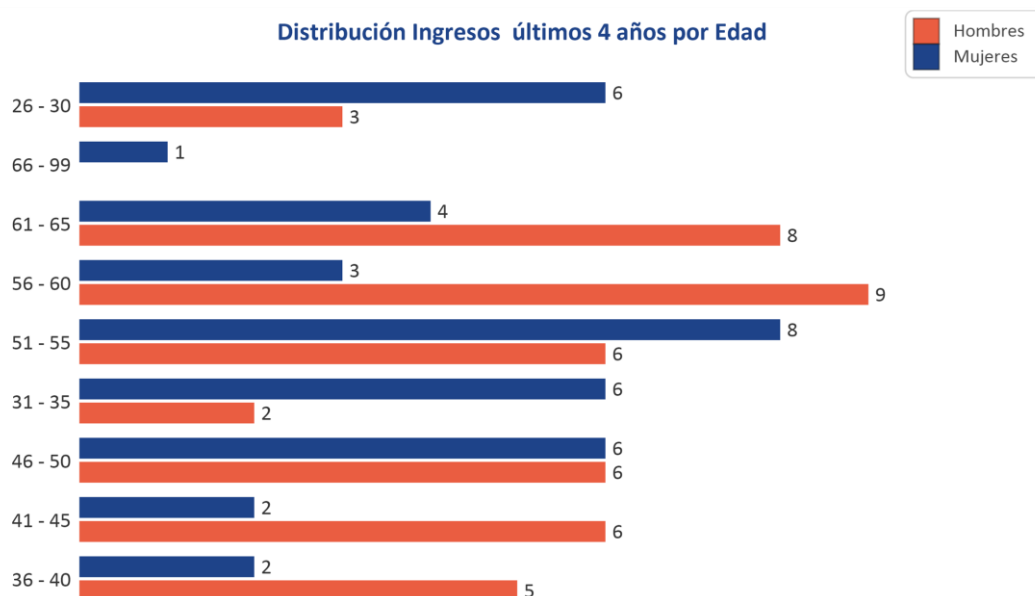
Ingressos per rang d'edat	Ingresos por rango de edad
Destaca més presència femenina en els grups d'edat més joves, especialment entre 26 i 35 anys, on superen el 66 %, mentre que en els trams de 36 a 65 anys predominen els homes, amb percentatges que arriben fins al 75 %. En el rang de 46 a 50 anys la distribuci3n va ser igualitària. Aquestes dades reflecteixen una major incorporaci3n femenina en edats primerenques i una major presència masculina en grups d'edat mitjana i avançada.	Destaca la mayor presencia femenina en los grupos de edad más jóvenes, especialmente entre 26 y 35 años, donde superan el 66%, mientras que en los tramos de 36 a 65 años predominan los hombres, con porcentajes que llegan hasta el 75%. En el rango de 46 a 50 años la distribuci3n fue igualitaria. Estos datos reflejan una mayor incorporaci3n femenina en edades tempranas y una mayor presencia masculina en grupos de edad media y avanzada.

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
26 - 30	6	3	9	10,84%	66,67%	33,33%
31 - 35	6	2	8	9,64%	75,00%	25,00%
36 - 40	2	5	7	8,43%	28,57%	71,43%
41 - 45	2	6	8	9,64%	25,00%	75,00%
46 - 50	6	6	12	14,46%	50,00%	50,00%
51 - 55	8	6	14	16,87%	57,14%	42,86%
56 - 60	3	9	12	14,46%	25,00%	75,00%
61 - 65	4	8	12	14,46%	33,33%	66,67%
66 - 99	1	0	1	1,20%	100,00%	0,00%

* * * * *

Rang d'edat	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
26 - 30	6	3	9	10,84 %	66,67 %	33,33 %
31 - 35	6	2	8	9,64 %	75,00 %	25,00 %
36 - 40	2	5	7	8,43 %	28,57 %	71,43 %
41 - 45	2	6	8	9,64 %	25,00 %	75,00 %
46 - 50	6	6	12	14,46 %	50,00 %	50,00 %
51 - 55	8	6	14	16,87 %	57,14 %	42,86 %
56 - 60	3	9	12	14,46 %	25,00 %	75,00 %
61 - 65	4	8	12	14,46 %	33,33 %	66,67 %
66 - 99	1	0	1	1,20 %	100,00 %	0,00 %

Distribuci3n Ingresos 3ltimos 4 a1os por Edad



Ingresos *sexe *tipus de vinculaci3 amb l'organitzaci3

El 20,48 % dels ingressos van ser com a funcionariat de carrera, amb un 70,59 % d'incorporacions masculines. Mentrestant, el major percentatge d'ingressos s'acumula en

Ingresos *sexo *tipo de vinculaci3n con la organizaci3n

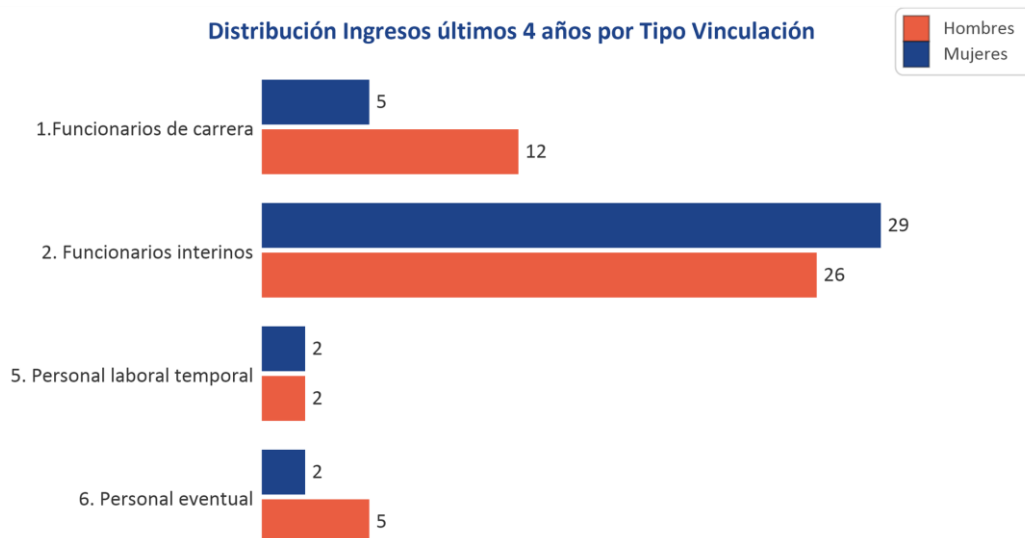
El 20,48% de los ingresos fueron como funcionariado de carrera, con un 70,59% de incorporaciones masculinas. Mientras, el mayor porcentaje de ingresos se acumula en

el funcionariat interí amb un 66,27 % de representaci3 (D = 52,73 % i H = 47,27 %). En relaci3 amb el personal laboral temporal es va incorporar la mateixa quantitat de dones que d'homes (n = 2). Finalment, en els 3ltims quatre anys s'incorporen 5 treballadors i 2 treballadores com a personal eventual.	el funcionariado interino con un 66,27% de representaci3 (M=52,73% y H=47,27%). En cuanto al personal laboral temporal se incorpor3 la misma cantidad de mujeres que de hombres (n=2). Por 3ltimo, en los 3ltimos cuatro a3os se incorporan 5 trabajadores y 2 trabajadoras como personal eventual.
---	---

Tipo de vinculaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
1.Funcionarios de carrera	5	12	17	20,48%	29,41%	70,59%
2. Funcionarios interinos	29	26	55	66,27%	52,73%	47,27%
5. Personal laboral temporal	2	2	4	4,82%	50,00%	50,00%
6. Personal eventual	2	5	7	8,43%	28,57%	71,43%

* * * * *

Tipus de vinculaci3	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
1.Funcionaris de carrera	5	12	17	20,48 %	29,41 %	70,59 %
2. Funcionaris interins	29	26	55	66,27 %	52,73 %	47,27 %
5. Personal laboral temporal	2	2	4	4,82 %	50,00 %	50,00 %
6. Personal eventual	2	5	7	8,43 %	28,57 %	71,43 %

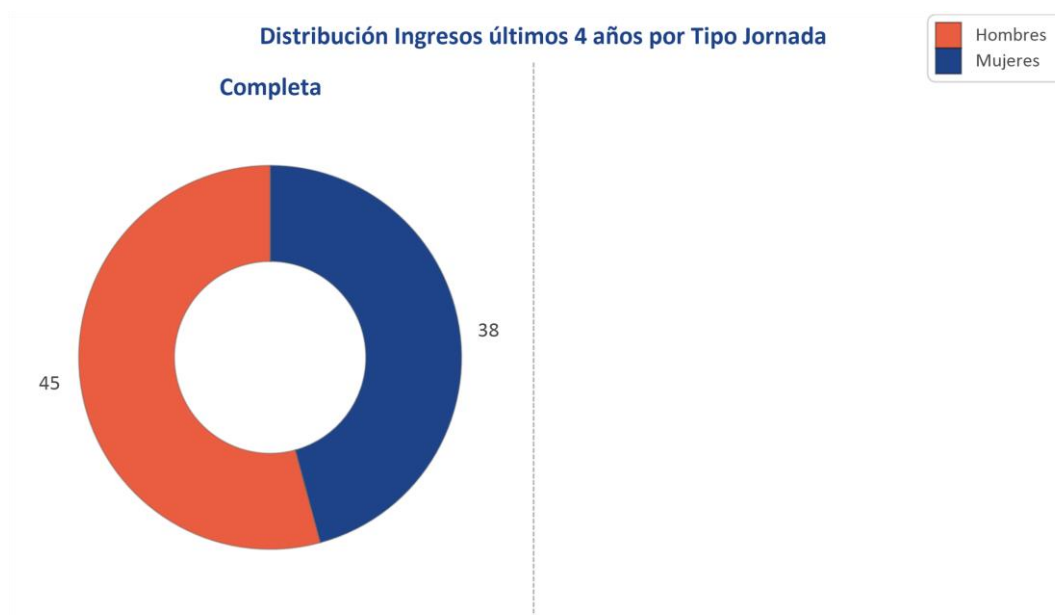


Ingressos *sexe *tipus de jornada El 100% dels ingressos s'hi incorporen en jornada completa.	Ingresos *sexo *tipo de jornada El 100% de los ingresos se incorporan en jornada completa.
---	--

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
Completa	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%

* * * * *

Típus de jornada	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
Completa	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %



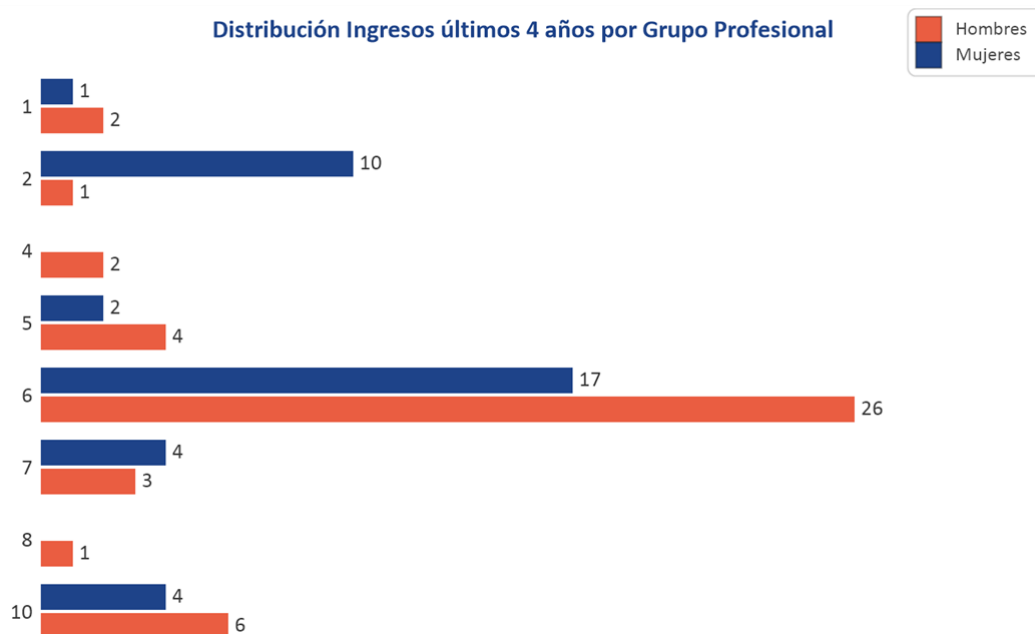
Ingressos *sexe * grup professional El grup amb major número és el 6, amb 43 persones (60,47 % homes i 39,53 % dones). Destaca el grup 2, on les dones representen el 90,91 % dels ingressos, davant el 9,09 % d'homes. En contrast, grups com el 4 i 8 estan compostos exclusivament per homes.	Ingresos *sexo * grupo profesional El grupo con mayor número es el 6, con 43 personas (60,47% hombres y 39,53% mujeres). Destaca el grupo 2, donde las mujeres representan el 90,91% de los ingresos, frente a solo el 9,09% de hombres. En contraste, grupos como el 4 y 8 están compuestos exclusivamente por hombres.
--	--

Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
1	1	2	3	3,61%	33,33%	66,67%
2	10	1	11	13,25%	90,91%	9,09%
4	0	2	2	2,41%	0,00%	100,00%
5	2	4	6	7,23%	33,33%	66,67%
6	17	26	43	51,81%	39,53%	60,47%
7	4	3	7	8,43%	57,14%	42,86%
8	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
10	4	6	10	12,05%	40,00%	60,00%

* * * * *

Grup	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
1	1	2	3	3,61 %	33,33 %	66,67 %
2	10	1	11	13,25 %	90,91 %	9,09 %
4	0	2	2	2,41 %	0,00 %	100,00 %
5	2	4	6	7,23 %	33,33 %	66,67 %
6	17	26	43	51,81 %	39,53 %	60,47 %
7	4	3	7	8,43 %	57,14 %	42,86 %
8	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
10	4	6	10	12,05 %	40,00 %	60,00 %

Distribuci3n Ingresos 3ltimos 4 a3os por Grupo Profesional



Ingresos *sexe *llocs de treball

Els ingressos de dones predominen en llocs com a operàries de neteja (90,91 %), educadores socials i treballadors socials, mentre que els homes concentren la majoria en llocs com a agents de Policia Local, conserges o peons, on tenen una representaci3 del 100 %. Aquesta distribuci3 reflecteix una clara segregaci3 per sexe en els diferents tipus de llocs de treball.

Ingresos *sexo *puestos de trabajo

Los ingresos de mujeres predominan en puestos como operarias de limpieza (90,91%), educadoras sociales y trabajadoras sociales, mientras que los hombres concentran la mayoría en puestos como agentes de policía local, conserjes o peones, donde tienen una representaci3 del 100%. Esta distribuci3 refleja una clara segregaci3 por sexo en los distintos tipos de puestos de trabajo.

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
ADMINISTRATIVO/A	1	0	1	1,20%	100,00%	0,00%
AGENTE POLICIA LOCAL	0	4	4	4,82%	0,00%	100,00%
ASESOR/A DE ALCALDÍA	0	2	2	2,41%	0,00%	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	0	2	2,41%	100,00%	0,00%
AUXILIAR DE ALCALDIA	1	1	2	2,41%	50,00%	50,00%
AUXILIAR GRUPO PSOE	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
CONDUCTOR/A	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
CONSERJE COLEGIO P3BLICO	1	3	4	4,82%	25,00%	75,00%
CONSERJE DEPORTES	2	5	7	8,43%	28,57%	71,43%
CONSERJE SERVICIOS GENERALES	6	7	13	15,66%	46,15%	53,85%
DELINEANTE	1	0	1	1,20%	100,00%	0,00%
EDUCADOR/A SOCIAL	3	0	3	3,61%	100,00%	0,00%

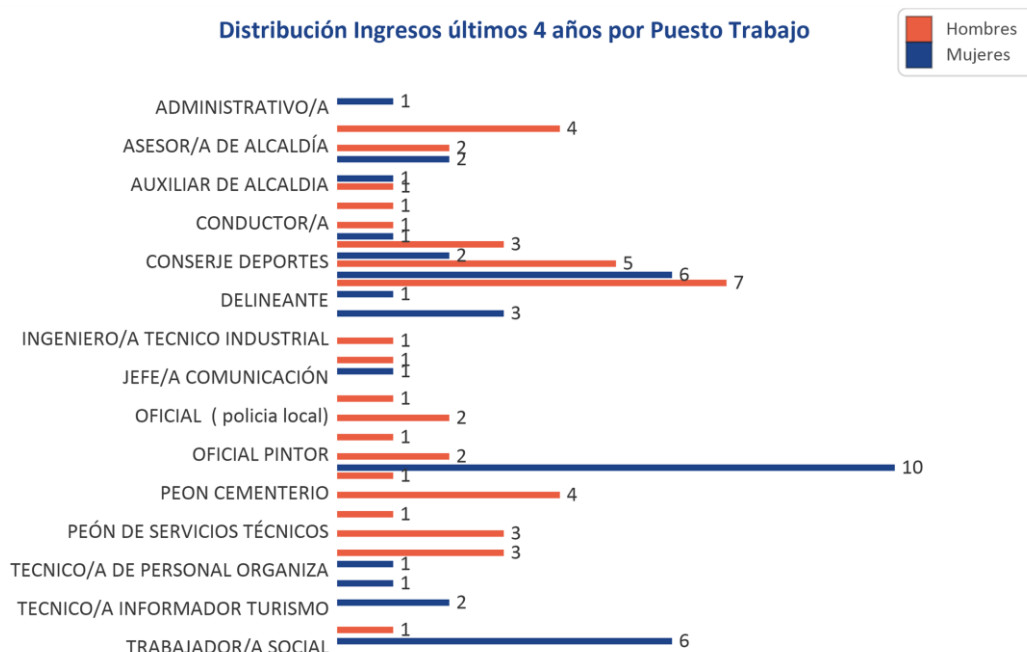
INGENIERO/A TECNICO INDUSTRIAL	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
INTERVENTOR/A	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
JEFE/A COMUNICACI3N	1	0	1	1,20%	100,00%	0,00%
JEFE/A DE GABINETE DE ALCALDIA	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
OFICIAL (policia local)	0	2	2	2,41%	0,00%	100,00%
OFICIAL DE OBRAS	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
OFICIAL PINTOR	0	2	2	2,41%	0,00%	100,00%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	10	1	11	13,25%	90,91%	9,09%
PEON CEMENTERIO	0	4	4	4,82%	0,00%	100,00%
PE3N DE ALMAC3N	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
PE3N DE SERVICIOS T3CNICOS	0	3	3	3,61%	0,00%	100,00%
PEON PLAYAS	0	3	3	3,61%	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE PERSONAL ORGANIZA	1	0	1	1,20%	100,00%	0,00%
TECNICO/A EN COMERCIO Y TURISMO	1	0	1	1,20%	100,00%	0,00%
TECNICO/A INFORMADOR TURISMO	2	0	2	2,41%	100,00%	0,00%
TECNICO/A OOA Y SERV. ECON3MICO	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	6	0	6	7,23%	100,00%	0,00%

* * * * *

Lloc de treball	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
ADMINISTRATIU/IVA	1	0	1	1,20 %	100,00 %	0,00 %
AGENT POLICIA LOCAL	0	4	4	4,82 %	0,00 %	100,00 %
ASSESSOR/A D'ALCALDIA	0	2	2	2,41 %	0,00 %	100,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	2	0	2	2,41 %	100,00 %	0,00 %
AUXILIAR D'ALCALDIA	1	1	2	2,41 %	50,00 %	50,00 %
AUXILIAR GRUP PSOE	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
CONDUCTOR/A	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
CONSERGE COL·LEGI P3BLIC	1	3	4	4,82 %	25,00 %	75,00 %
CONSERGE ESPORTS	2	5	7	8,43 %	28,57 %	71,43 %
CONSERGE SERVEIS GENERALS	6	7	13	15,66 %	46,15 %	53,85 %

DELINEANT	1	0	1	1,20 %	100,00 %	0,00 %
EDUCADOR/A SOCIAL	3	0	3	3,61 %	100,00 %	0,00 %
ENGINYER/A TÈCNIC/A INDUSTRIAL	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
INTERVENTOR/A	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
CAP COMUNICACIÓ	1	0	1	1,20 %	100,00 %	0,00 %
CAP DE GABINET D'ALCALDIA	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A (POLICIA LOCAL)	0	2	2	2,41 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A D'OBRES	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A PINTOR/A	0	2	2	2,41 %	0,00 %	100,00 %
OPERARI/ÀRIA DE NETEJA	10	1	11	13,25 %	90,91 %	9,09 %
PEÓ/ONA CEMENTERI	0	4	4	4,82 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE MAGATZEM	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE SERVEIS TÈCNICS	0	3	3	3,61 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA PLATGES	0	3	3	3,61 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A DE PERSONAL ORGANITZA	1	0	1	1,20 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A EN COMERÇ I TURISME	1	0	1	1,20 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A INFORMADOR/A TURISME	2	0	2	2,41 %	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A OAAA I SERV. ECON.	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
TREBALLADOR/A SOCIAL	6	0	6	7,23 %	100,00 %	0,00 %

Distribución Ingresos últimos 4 años por Puesto Trabajo



Ingressos per situació familiar /

Responsabilitats familiars

S'observa que la majoria del personal, tant dones (46,84 %) com a homes (53,16 %), es troba en "altres situacions" familiars, sense cònjuge a càrrec o estat civil específic rellevant. Quant als descendents, més de la meitat (56,63 %) no té fills o filles, i predominen lleugerament les dones en aquest grup (53,19%). No obstant això, a mesura que augmenta el nombre de fills, els homes representen un percentatge més gran, especialment amb dos descendents (70,59 %). Concretament:

- * 21,69 % de la plantilla (d = 7 i h = 11) té 1 descendent
- * 20,48 % de la plantilla (d = 5 i h = 12) té 2 descendents
- * 1,20 % de la plantilla (d = 1) té 3 descendents

Ingresos por Situación

familiar/Responsabilidades familiares

Se observa que la mayoría del personal, tanto mujeres (46,84%) como hombres (53,16%), se encuentra en "otras situaciones" familiares, sin cónyuge a cargo o estado civil específico relevante. En cuanto a los descendientes, más de la mitad (56,63%) no tiene hijos o hijas, predominando ligeramente las mujeres en este grupo (53,19%). Sin embargo, conforme aumenta el número de hijos, los hombres representan un porcentaje mayor, especialmente con dos descendientes (70,59%). Concretamente:

- 21,69% de la plantilla (m=7 y h=11) tiene 1 descendiente.
- 20,48% de la plantilla (m=5 y h=12) tiene 2 descendientes.
- 1,20% de la plantilla (m=1) tiene 3 descendientes.

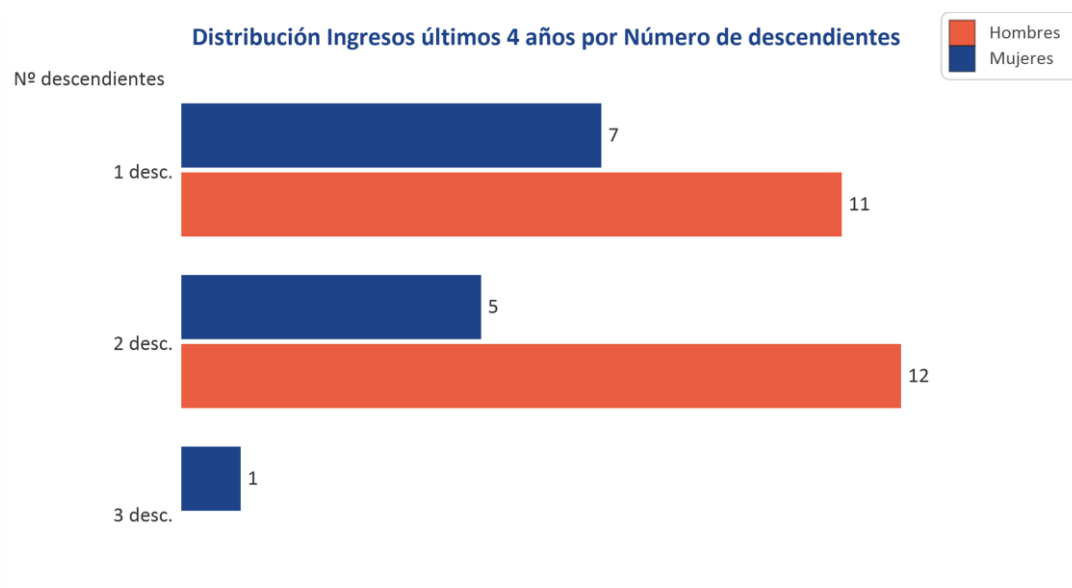
Situación Familiar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
Con cónyuge a cargo	1	2	3	3,61%	33,33%	66,67%
No casado ó separado legalmente	0	1	1	1,20%	0,00%	100,00%
Otras situaciones	37	42	79	95,18%	46,84%	53,16%

Nº descendientes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	38	45	83	100,00%	45,78%	54,22%
0	25	22	47	56,63%	53,19%	46,81%
1	7	11	18	21,69%	38,89%	61,11%
2	5	12	17	20,48%	29,41%	70,59%
3	1	0	1	1,20%	100,00%	0,00%

* * * * *

Situació Familiar	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
Amb cònjuge a càrrec	1	2	3	3,61 %	33,33 %	66,67 %
No casat o separat legalment	0	1	1	1,20 %	0,00 %	100,00 %
Altres situacions	37	42	79	95,18 %	46,84 %	53,16 %

Núm. descendents	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	38	45	83	100,00 %	45,78 %	54,22 %
0	25	22	47	56,63 %	53,19 %	46,81 %
1	7	11	18	21,69 %	38,89 %	61,11 %
2	5	12	17	20,48 %	29,41 %	70,59 %
3	1	0	1	1,20 %	100,00 %	0,00 %



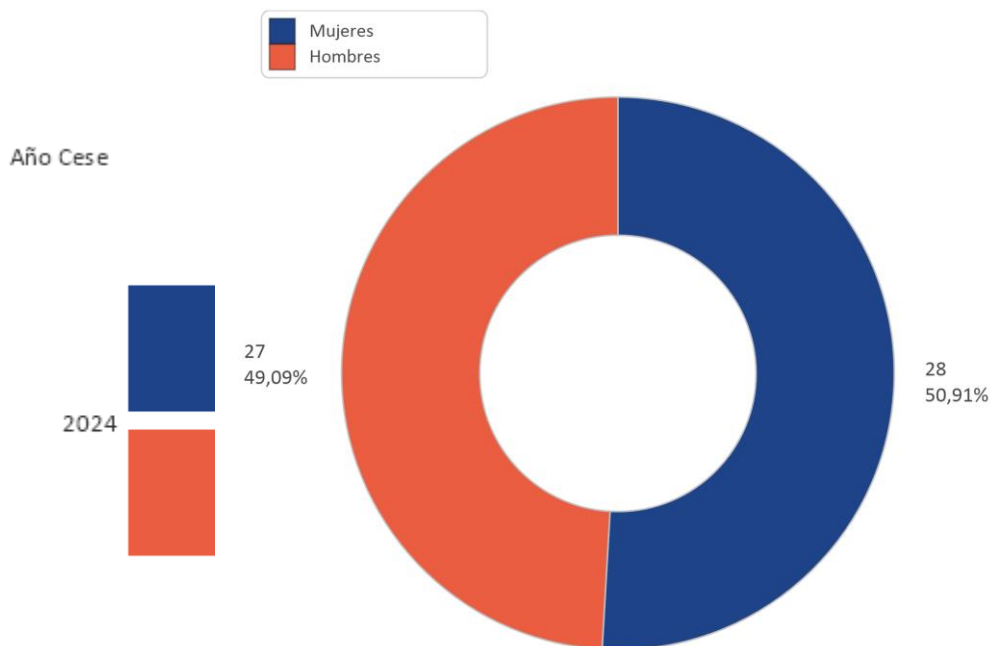
Cessaments	Ceses
Cessaments desagregats per sexe En la taula de cessaments desagregats per sexe es registren un total de 55 cessaments, amb una distribuci3 quasi equitativa entre dones (28) i homes (27): representen el 50,91 % i 49,09 % respectivament. No obstant aix3, 3s important destacar que 3 dones i 1 home apareixen duplicats en aquestes dades, ja que no es tracta de cessaments definitius, sin3 de fi de nomenaments. Aquestes persones han tingut diversos nomenaments durant l'any de refer3ncia a l'Ajuntament, i s3n donades de baixa i contractades en diferents ocasions, la qual cosa provoca que es repetisquen en el comptatge. La resta de les persones incloses en la taula representen un cessament per individu, fet que implica que la xifra real de persones cessades 3s menor i que la rotaci3 afecta de manera similar a tots dos sexes indistintament.	Ceses desagregados por sexo En la tabla de ceses desagregados por sexo, se registran un total de 55 ceses, con una distribuci3n casi equitativa entre mujeres (28) y hombres (27), representando el 50,91% y 49,09% respectivamente. Sin embargo, es importante destacar que 3 mujeres y 1 hombre aparecen duplicados en estos datos, ya que no se trata de ceses definitivos, sino de fin de nombramientos. Estas personas han tenido varios nombramientos durante el a3o de referencia en el Ayuntamiento, siendo dadas de baja y contratadas en diferentes ocasiones, lo que provoca que se repitan en el conteo. El resto de las personas incluidas en la tabla representan un cese por individuo, lo que implica que la cifra real de personas cesadas es menor y que la rotaci3n afecta de forma similar a ambos sexes indistintamente.

Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
28	27	55	100,00%	50,91%	49,09%

* * * * *

Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
28	27	55	100,00 %	50,91 %	49,09 %

Cese por Sexo

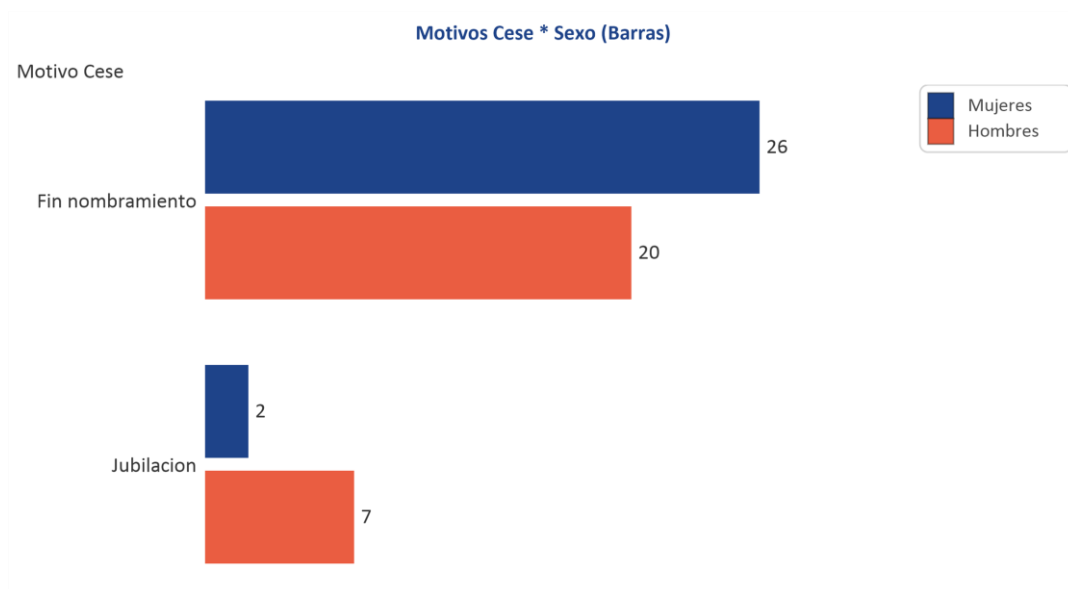


Motiu dels cessaments	Motivo de los Ceses
El motiu principal dels cessaments en el període analitzat és la fi de nomenament, que representa el 83,64 % del total, amb una major proporció de dones (56,52 %) en comparació amb els homes (43,48 %). D'altra banda, les jubilacions constitueixen el 16,36 % restant i predominen clarament els homes, els qui representen el 77,78 % d'aquest grup, mentre que les dones només el 22,22 %.	El motivo principal de los ceses en el periodo analizado es el fin de nombramiento, que representa el 83,64% del total, con una mayor proporci3n de mujeres (56,52%) frente a hombres (43,48%). Por otro lado, las jubilaciones constituyen el 16,36% restante, predominando claramente entre los hombres, quienes representan el 77,78% de este grupo, mientras que las mujeres solo el 22,22%.

Motivo del Cese	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Fin nombramiento	26	20	46	83,64%	56,52%	43,48%
Jubilacion	2	7	9	16,36%	22,22%	77,78%

* * * * *

Motiu del Cessament	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Fi nomenament	26	20	46	83,64 %	56,52 %	43,48 %
Jubilacion	2	7	9	16,36 %	22,22 %	77,78 %



Cessaments per rang d'edat Els cessaments són més nombrosos en els rangs de 41-45 anys (10 cessaments, 70 % dones) i 51-55 anys (9 cessaments, 78 % dones). En els grups de 56-60 i 61-65 anys, amb 9 cessaments cadascun també, la distribuci3 és quasi semblant, amb 4 dones i 5 homes en cada rang.	Ceses por rango de edad Los ceses son más numerosos en los rangos de 41-45 años (10 ceses, 70% mujeres) y 51-55 años (9 ceses, 78% mujeres). En los grupos de 56-60 y 61-65 años, con 9 ceses cada uno también, la distribuci3n es casi pareja, con 4 mujeres y 5 hombres en cada rango.
---	---

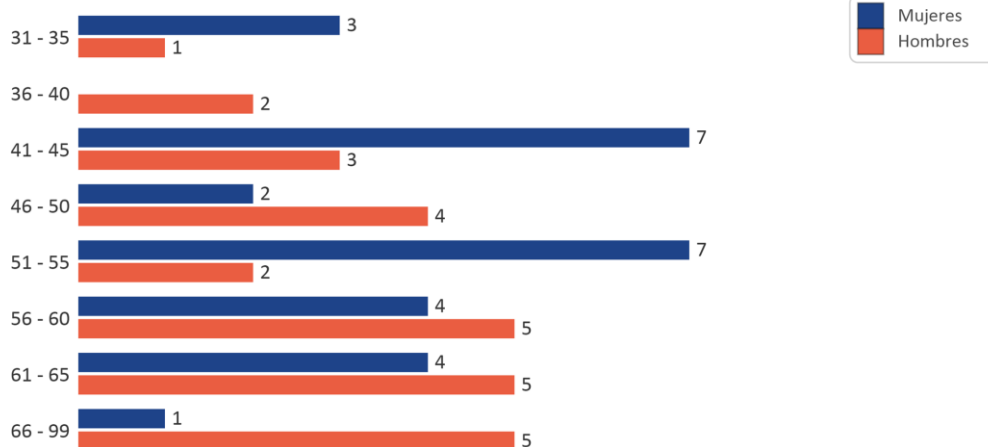
Rango de Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	28	27	55	100,00%	50,91%	49,09%
36 - 40	0	2	2	3,64%	0,00%	100,00%
66 - 99	1	5	6	10,91%	16,67%	83,33%
46 - 50	2	4	6	10,91%	33,33%	66,67%
56 - 60	4	5	9	16,36%	44,44%	55,56%
61 - 65	4	5	9	16,36%	44,44%	55,56%
41 - 45	7	3	10	18,18%	70,00%	30,00%
31 - 35	3	1	4	7,27%	75,00%	25,00%
51 - 55	7	2	9	16,36%	77,78%	22,22%

* * * * *

Rang d'edat	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	28	27	55	100,00 %	50,91 %	49,09 %
36 - 40	0	2	2	3,64 %	0,00 %	100,00 %
66 - 99	1	5	6	10,91 %	16,67 %	83,33 %
46 - 50	2	4	6	10,91 %	33,33 %	66,67 %
56 - 60	4	5	9	16,36 %	44,44 %	55,56 %
61 - 65	4	5	9	16,36 %	44,44 %	55,56 %
41 - 45	7	3	10	18,18 %	70,00 %	30,00 %
31 - 35	3	1	4	7,27 %	75,00 %	25,00 %
51 - 55	7	2	9	16,36 %	77,78 %	22,22 %

Ceses * Sexo * Edad

Rango de edad



Cessaments per tipus de vinculaci3

La majoria dels cessaments corresponen a funcionaris interins (74,55 %), on predominen les dones (60,98 %). Li segueixen els cessaments de funcionari de carrera que representen el 21,82 % (d = 2 i h = 10) Els cessaments de personal laboral fix s3n m3nim i est3 igualment repartit entre tots dos sexes (n = 2).

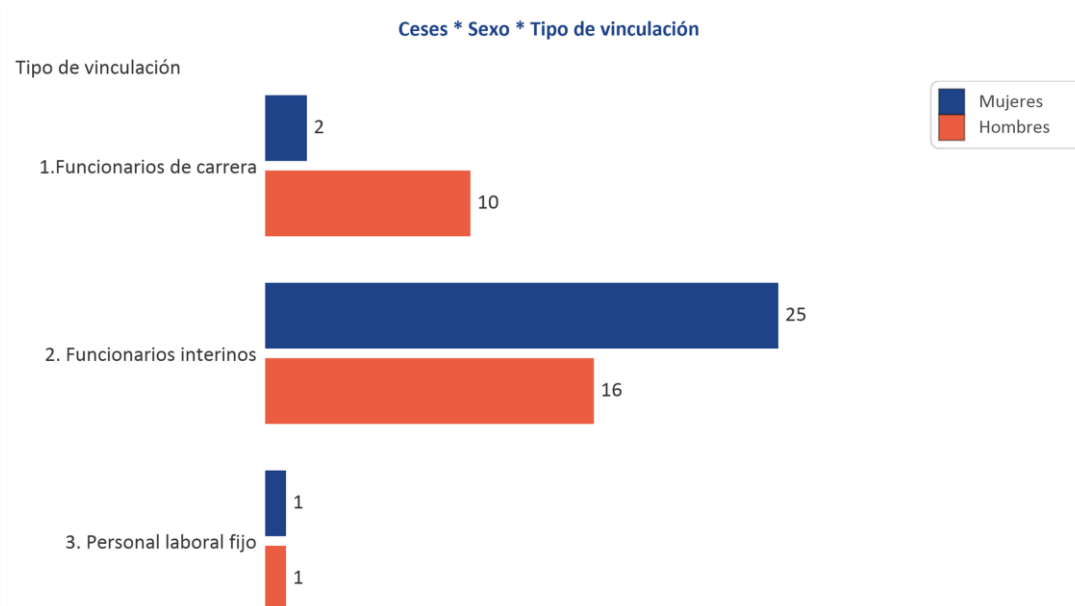
Ceses por tipo de vinculaci3n

La mayor3a de los ceses corresponden a funcionarios interinos (74,55%), donde predominan las mujeres (60,98%). Le siguen los ceses de funcionario de carrera que representan el 21,82% (m=2 y h=10) Los ceses de personal laboral fijo son m3nimo y est3 igualmente repartido entre ambos sexes (n=2).

Tipo de Vinculaci3n	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	28	27	55	100,00%	50,91%	49,09%
1.Funcionarios de carrera	2	10	12	21,82%	16,67%	83,33%
3. Personal laboral fijo	1	1	2	3,64%	50,00%	50,00%
2. Funcionarios interinos	25	16	41	74,55%	60,98%	39,02%

* * * * *

Tipus de Vinculaci3	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	28	27	55	100,00 %	50,91 %	49,09 %
1.Funcionaris de carrera	2	10	12	21,82 %	16,67 %	83,33 %
3. Personal laboral fix	1	1	2	3,64 %	50,00 %	50,00 %
2. Funcionaris interins	25	16	41	74,55 %	60,98 %	39,02 %

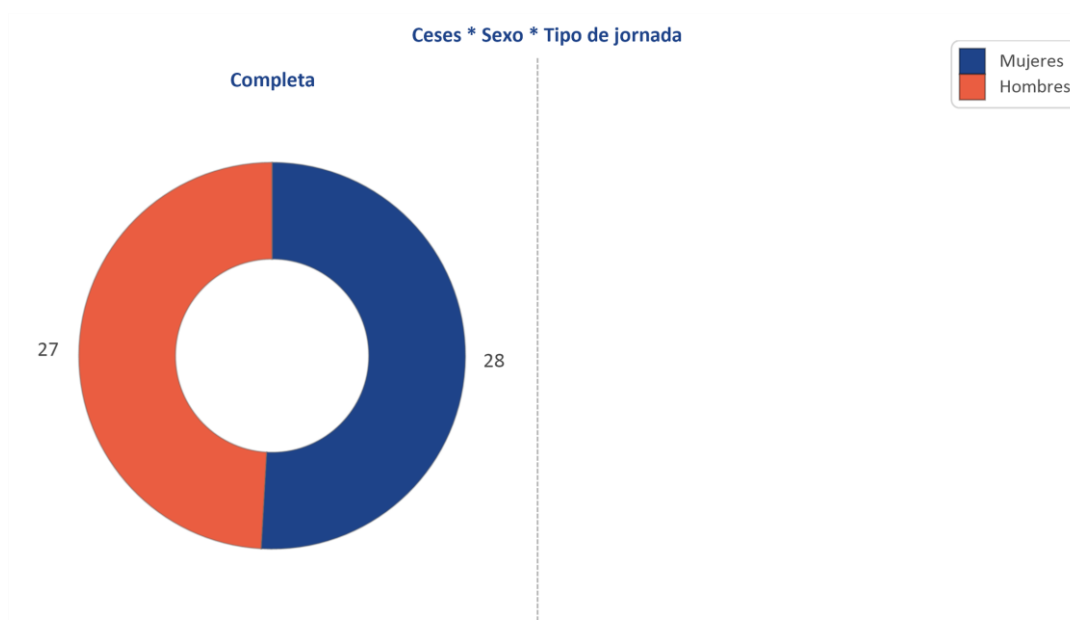


Cessaments per tipus de jornada El 100 % del personal cessat estava a jornada completa a l'Ajuntament.	Ceses por Tipo de jornada El 100% del personal cesado estaba a jornada completa en el Ayuntamiento.
--	---

Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Completa	28	27	55	100,00%	50,91%	49,09%

* * * * *

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Completa	28	27	55	100,00 %	50,91 %	49,09 %



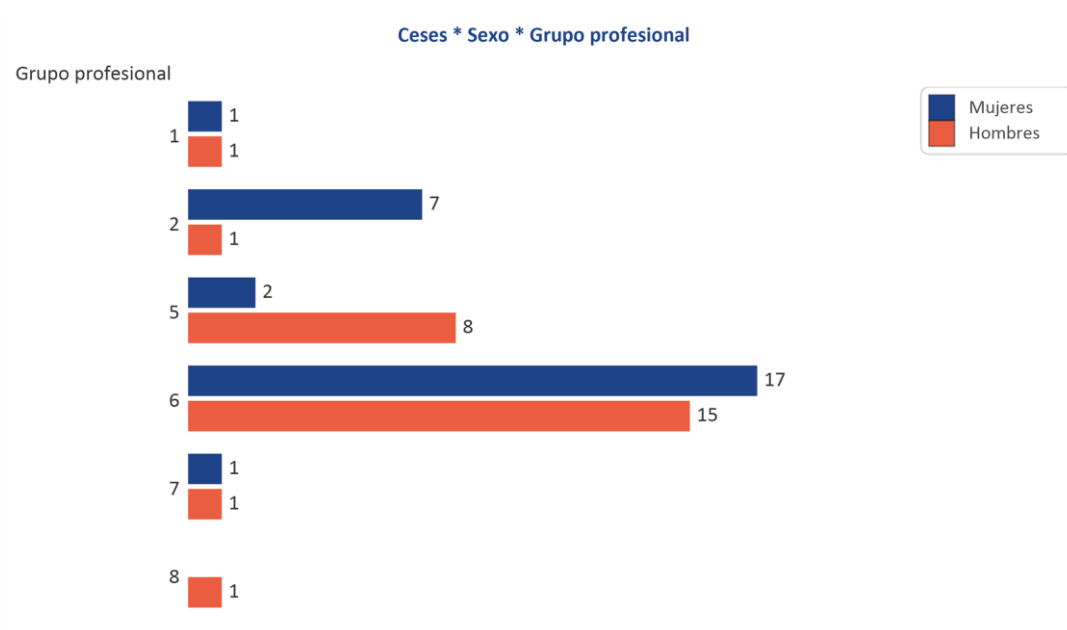
Cessaments per grup professional En els cessaments analitzats, el grup professional 6 concentra la majoria amb 32 persones (58,18 %), amb lleugera majoria femenina (53,13 %). El grup 5 segueix amb 10 cessaments (18,18 %), en el qual predominen els homes (80 %). En el grup 2, les dones s3n majoria molt marcada (87,5 %). Els grups 1 i 7 tenen igual nombre de dones i homes (50 % cadascun d'aquests), per3 representen pocs casos. Finalment, el grup 8 t3 nom3s un cessament, que correspon a un home.	Ceses por grupo profesional En los ceses analizados, el grupo profesional 6 concentra la mayor3a con 32 personas (58,18%), con ligera mayor3a femenina (53,13%). El grupo 5 sigue con 10 ceses (18,18%), predominando los hombres (80%). En el grupo 2, las mujeres son mayor3a muy marcada (87,5%). Los grupos 1 y 7 tienen igual n3mero de mujeres y hombres (50% cada uno), pero representan pocos casos. Finalmente, el grupo 8 tiene solo un cese, que corresponde a un hombre.
--	---

Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
8	0	1	1	1,82%	0,00%	100,00%
5	2	8	10	18,18%	20,00%	80,00%
1	1	1	2	3,64%	50,00%	50,00%
7	1	1	2	3,64%	50,00%	50,00%
6	17	15	32	58,18%	53,13%	46,88%

2	7	1	8	14,55%	87,50%	12,50%
---	---	---	---	--------	--------	--------

* * * * *

Grup professional	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
8	0	1	1	1,82 %	0,00 %	100,00 %
5	2	8	10	18,18 %	20,00 %	80,00 %
1	1	1	2	3,64 %	50,00 %	50,00 %
7	1	1	2	3,64 %	50,00 %	50,00 %
6	17	15	32	58,18 %	53,13 %	46,88 %
2	7	1	8	14,55 %	87,50 %	12,50 %



Cessaments per llocs de treball

Els cessaments de l'Ajuntament per lloc de treball es reparteixen de la manera següent:

Destaca el lloc d'agent de Policia Local amb 10 cessaments (8 homes i 2 dones) i el de conserge Serveis Generals amb 13 cessaments (5 homes i 8 dones).

Ceses por puestos de trabajo

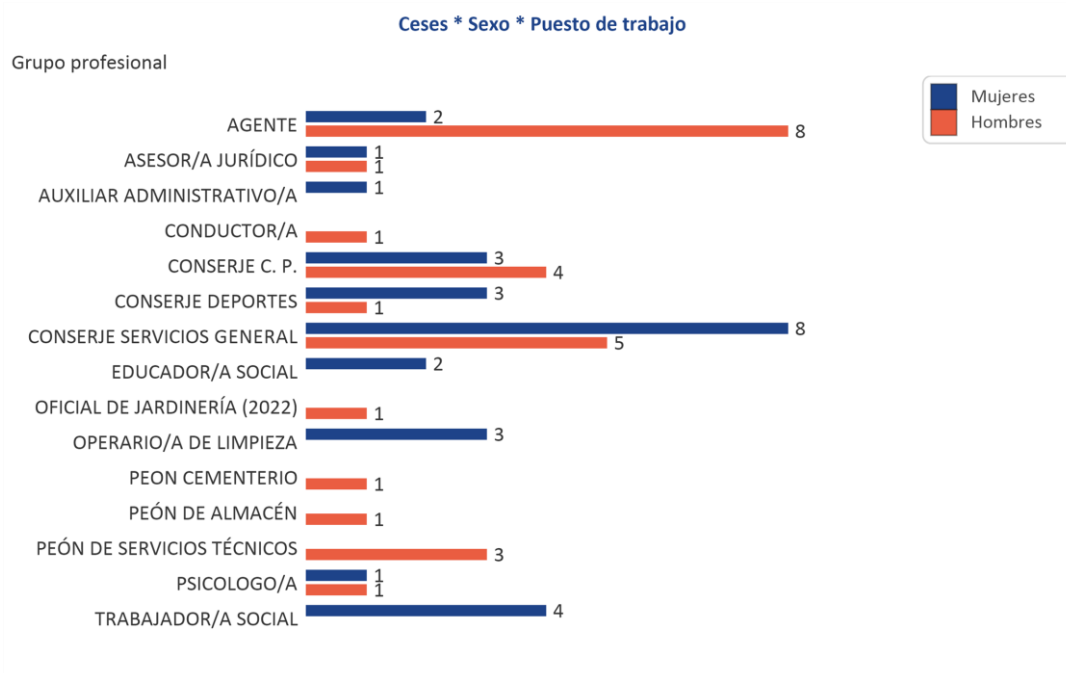
Los ceses del Ayuntamiento por puesto de trabajo se reparten de la siguiente manera:

Destaca el puesto de Agente de Policia Local con 10 ceses (8 hombres y 2 mujeres) y el de Conserje Servicios generales con 13 ceses (5 hombres y 8 mujeres).

Puesto de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
CONDUCTOR/A	0	1	1	1,82%	0,00%	100,00%
OFICIAL DE JARDINERÍA (2022)	0	1	1	1,82%	0,00%	100,00%
PEON CEMENTERIO	0	1	1	1,82%	0,00%	100,00%
PEÓN DE ALMACÉN	0	1	1	1,82%	0,00%	100,00%
PEÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS	0	3	3	5,45%	0,00%	100,00%
AGENTE DE POLICIA LOCAL	2	8	10	18,18%	20,00%	80,00%
CONSERJE C. P.	3	4	7	12,73%	42,86%	57,14%
ASESOR/A JURÍDICO	1	1	2	3,64%	50,00%	50,00%
PSICOLOGO/A	1	1	2	3,64%	50,00%	50,00%
CONSERJE SERVICIOS GENERALES	8	5	13	23,64%	61,54%	38,46%
CONSERJE DEPORTES	3	1	4	7,27%	75,00%	25,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	0	1	1,82%	100,00%	0,00%
EDUCADOR/A SOCIAL	2	0	2	3,64%	100,00%	0,00%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	3	0	3	5,45%	100,00%	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	4	0	4	7,27%	100,00%	0,00%

* * * * *

Lloc de treball	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
CONDUCTOR/A	0	1	1	1,82 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A DE JARDINERIA (2022)	0	1	1	1,82 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA CEMENTERI	0	1	1	1,82 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE MAGATZEM	0	1	1	1,82 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE SERVEIS TÈCNICS	0	3	3	5,45 %	0,00 %	100,00 %
AGENT DE POLICIA LOCAL	2	8	10	18,18 %	20,00 %	80,00 %
CONSERGE CP	3	4	7	12,73 %	42,86 %	57,14 %
ASSESSOR/A JURÍDIC/A	1	1	2	3,64 %	50,00 %	50,00 %
PSICÒLEG/ÒLOGA	1	1	2	3,64 %	50,00 %	50,00 %
CONSERGE SERVEIS GENERALS	8	5	13	23,64 %	61,54 %	38,46 %
CONSERGE ESPORTS	3	1	4	7,27 %	75,00 %	25,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	1	0	1	1,82 %	100,00 %	0,00 %
EDUCADOR/A SOCIAL	2	0	2	3,64 %	100,00 %	0,00 %
OPERARI/ÀRIA DE NETEJA	3	0	3	5,45 %	100,00 %	0,00 %
TREBALLADOR/A SOCIAL	4	0	4	7,27 %	100,00 %	0,00 %



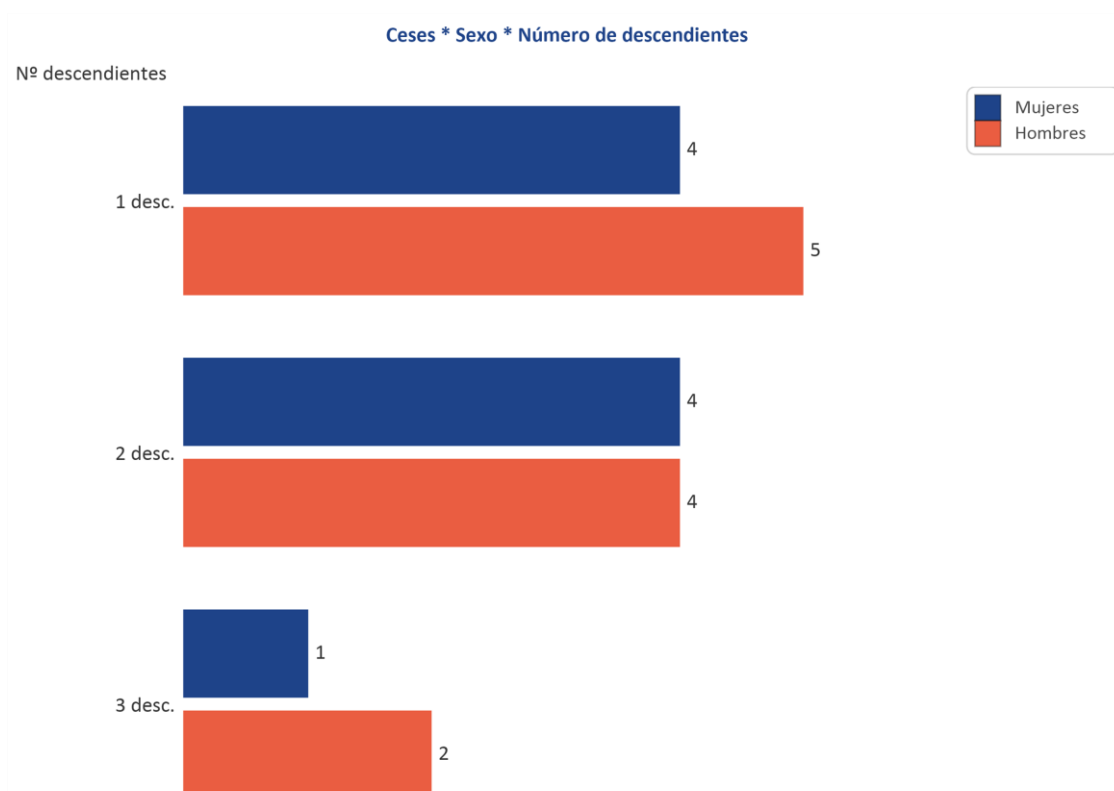
Cessaments per situació familiar / Responsabilitats familiars	Ceses por Situación Familiar/ Responsabilidades familiares
Quant a persones cessades amb responsabilitats familiars es desprenen les dades següents:	En cuanto a personas cesadas con responsabilidades familiares se desprenden los siguientes datos:
* 16,36 % de persones cessades amb 1 descendent (d = 4 i h = 5)	• 16,36% de personas cesadas con 1 descendiente (m=4 y h=5)
* 14,55 % de persones cessades amb 2 descendents (d = 4 i h = 4)	• 14,55% de personas cesadas con 2 descendientes (m=4 y h=4)
* 5,45 % de persones cessades amb 3 descendents (d = 1 i h = 2)	• 5,45% de personas cesadas con 3 descendientes (m=1 y h=2).

Nº descendientes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	28	27	55	100,00%	50,91%	49,09%
0	19	16	35	63,64%	54,29%	45,71%
1	4	5	9	16,36%	44,44%	55,56%
2	4	4	8	14,55%	50,00%	50,00%
3	1	2	3	5,45%	33,33%	66,67%

* * * * *

Núm. descendents	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
------------------	-------	-------	-------	-----------	---------	---------

	28	27	55	100,00 %	50,91 %	49,09 %
0	19	16	35	63,64 %	54,29 %	45,71 %
1	4	5	9	16,36 %	44,44 %	55,56 %
2	4	4	8	14,55 %	50,00 %	50,00 %
3	1	2	3	5,45 %	33,33 %	66,67 %



<u>DESENVOLUPAMENT DE LA CARRERA PROFESSIONAL</u> Com s'ha exposat anteriorment, l'apartat de desenvolupament de la carrera professional no es limita únicament a registrar les promocions internes formalitzades en termes estrictes, sinó que per la situació concreta de l'Ajuntament contempla un enfocament més ampli que inclou també els canvis de funcions assumits pel personal i els processos de consolidació de places. D'aquesta manera, es busca reflectir no sols els ascensos	<u>DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL</u> Tal y como se ha expuesto anteriormente, el apartado de desarrollo de la carrera profesional no se limita únicamente a registrar las promociones internas formalizadas en términos estrictos, sino que debido a la situación concreta del Ayuntamiento contempla un enfoque más amplio que incluye también los cambios de funciones asumidos por el personal y los procesos de consolidación de plazas. De este modo, se
---	--

estructurals registrats en l'organització, sinó també aquelles trajectòries laborals que impliquen un increment en les responsabilitats, competències o estabilitat del lloc, encara que no es traduïsquen necessàriament en un canvi de categoria o grup professional. Per tant, l'anàlisi es desprèn de la manera següent: 1. Promocions internes realitzades: moviments formals dins de l'organigrama que suposen un ascens a una categoria superior. Aquesta anàlisi complirà amb els requisits del Reial decret 901/2020 i es desagregarà per tipus de promoció, grup, lloc de treball, antiguitat i nivells formatius d'origen i accés. 2. Canvis de funcions: modificacions substantives en les tasques assignades que impliquen un augment de responsabilitat o complexitat, encara que sense canvi formal de categoria. Es mostraran les dades desagregades per sexe de les persones que han patit canvi de funcions dins de l'Ajuntament. 3. Consolidació de places: processos mitjançant els quals s'estabilitza el personal en llocs que venien exercint de manera provisional o interina, la qual cosa suposa una millora en termes d'estabilitat laboral i reconeixement institucional. Seguint la dinàmica anterior, es desagregaran les dades per sexe per a comptabilitzar el nombre de consolidacions de places registrades l'any de referència, 2024. Aquesta perspectiva integral permet avaluar de manera més realista la mobilitat interna i	busca reflejar no solo los ascensos estructurales registrados en la organización, sino también aquellas trayectorias laborales que implican un incremento en las responsabilidades, competencias o estabilidad del puesto, aunque no se traduzcan necesariamente en un cambio de categoría o grupo profesional. Por tanto, el análisis se desprende de la siguiente manera: 1. Promociones internas realizadas: movimientos formales dentro del organigrama que suponen un ascenso a una categoría superior. Este análisis cumplirá con los requisitos del Real Decreto 901/2020 y se desagregará por tipo de promoción, grupo, puesto de trabajo, antigüedad y niveles formativos de origen y acceso. 2. Cambios de funciones: modificaciones sustantivas en las tareas asignadas que implican un aumento de responsabilidad o complejidad, aunque sin cambio formal de categoría. Se mostrarán los datos desagregados por sexo de las personas que han sufrido cambio de funciones dentro del Ayuntamiento. 3. Consolidación de plazas: procesos mediante los cuales se estabiliza al personal en puestos que venían desempeñando de forma provisional o interina, lo cual supone una mejora en términos de estabilidad laboral y reconocimiento institucional. Siguiendo la dinámica anterior, se desagregarán los datos por sexo para contabilizar el número de consolidación de plazas registradas en el año de referencia, 2024. Esta perspectiva integral permite evaluar de forma más realista la movilidad interna y las
---	--

les oportunitats de desenvolupament professional dins de l'Ajuntament, així com identificar possibles barreres estructurals o necessitats de planificació estratègica en matèria de recursos humans. PROMOCIÓ Del total de 345 persones analitzades, 4 han promocionat en els últims quatre anys, fet que representa un 1,16 % del total de la plantilla. Aquesta dada posa de manifest una molt baixa taxa de promoció interna en el període considerat. De les persones que han promocionat, 3 són dones (75 %) i 1 és home (25 %), fet que representa una sobrerrepresentació femenina en relació amb el seu pes en la plantilla (41,74 %).	oportunidades de desarrollo profesional dentro del Ayuntamiento, así como identificar posibles barreras estructurales o necesidades de planificación estratégica en materia de recursos humanos. PROMOCIÓN Del total de 345 personas analizadas, 4 han promocionado en los últimos cuatro años, lo que representa un 1,16% del total de la plantilla. Este dato pone de manifiesto una muy baja tasa de promoción interna en el periodo considerado. De las personas que han promocionado, 3 son mujeres (75%) y 1 es hombre (25%), lo que representa una sobrerrepresentación femenina en relación con su peso en la plantilla (41,74%).
--	---

¿Ha promocionado en los últimos 4 años?	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	141	200	341	98,84%	41,35%	58,65%
Sí	3	1	4	1,16%	75%	25%

* * * * *

Ha promocionat en els últims 4 anys?	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	141	200	341	98,84 %	41,35 %	58,65 %
Sí	3	1	4	1,16 %	75 %	25 %

Tipus de promoció El 100% de les promocions efectuades en l'organització en 2024 són de caràcter vertical.	Tipo de promoción El 100% de las promociones efectuadas en la organización en 2024 son de carácter vertical.
---	---

Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
Vertical	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%

* * * * *

Tipus de promoció	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
Vertical	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %

Promocions per grup professional	Promociones por grupo profesional
Concretament un treballador ha promocionat del grup professional 4 al 2 amb ascens de lloc d'oficial de Policia Local a inspector. Mentrestant, 1 dona manté el seu grup professional 5 i ascendeix a lloc de treball administrativa des d'auxiliar administrativa; 2 dones repeteixen el mateix procés d'ascens en relació amb el lloc de treball, però pugen de grup professional 7 al 5.	Concretamente un trabajador ha promocionado del grupo profesional 4 al 2 con ascenso de puesto de Oficial de policía local a Inspector. Mientras, 1 mujer mantiene su grupo profesional 5 y asciende a puesto de trabajo Administrativa desde Auxiliar Administrativa, 2 mujeres repiten el mismo proceso de ascenso en cuanto a puesto de trabajo, pero suben de grupo profesional 7 al 5.

Grupo profesional de origen	Grupo profesional de destino	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
4	2	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%
5	5	1	0	1	25,00%	100,00%	0,00%
7	5	2	0	2	50,00%	100,00%	0,00%

* * * * *

Grup professional d'origen	Grup professional de destinació	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
		3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
4	2	0	1	1	25,00 %	0,00 %	100,00 %

5	5	1	0	1	25,00 %	100,00 %	0,00 %
7	5	2	0	2	50,00 %	100,00 %	0,00 %

Promocions per lloc de treball	Promociones por puesto de trabajo
---------------------------------------	--

Puesto de origen	Puesto de destino	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
		3	1	4	100,00 %	75,00%	25,00%
OFICIAL (policia local)	INSPECTOR	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	3	0	3	75,00%	100,00%	0,00%

* * * * *

Lloc d'origen	Lloc de destinació	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
		3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
OFICIAL (POLICIA LOCAL)	INSPECTOR	0	1	1	25,00 %	0,00 %	100,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIU	ADMINISTRATIU	3	0	3	75,00 %	100,00 %	0,00 %

Promoció per situació familiar / Responsabilitats familiars Les 4 persones que han promocionat en l'exercici del 2024 posseeixen un altre tipus de situació familiar, és a dir, no tenen cònjuges al seu càrrec ni estan casades o separades legalment. No obstant això, de les dades es desprén que el treballador home no té descendents, mentre una dona té 1 descendent i 2 dones 2 descendents a càrrec seu. Per la qual cosa, les 3 treballadores promocionades posseeixen responsabilitats familiars.	Promoción por Situación familiar/ Responsabilidades familiares Las 4 personas que han promocionado en el ejercicio del 2024, poseen otro tipo de situación familiar, es decir, no tiene cónyuges a su cargo ni está casado o separado legalmente. No obstante, de los datos se desprende que el trabajador varón no tiene descendientes, mientras una mujer tiene 1 descendiente y 2 mujeres 2 descendientes a su cargo. Por lo que las 3 trabajadoras promocionadas poseían responsabilidades familiares.
---	---

Responsabilidades Familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
Otras situaciones	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%

Nº descendientes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
0	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%
1	1	0	1	25,00%	100,00%	0,00%
2	2	0	2	50,00%	100,00%	0,00%

* * * * *

Responsabilitats Familiars	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
Altres situacions	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %

Núm. descendents	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
0	0	1	1	25,00 %	0,00 %	100,00 %
1	1	0	1	25,00 %	100,00 %	0,00 %
2	2	0	2	50,00 %	100,00 %	0,00 %

Distribución de las Promociones por Número de Descendientes

Nº descendientes

 Mujeres
 Hombres



Nivell de formació de lloc d'origen Quant al nivell de formació dels llocs d'origen i d'accés, es mantenen exactament igual.	Nivel de formación de puesto de origen En cuanto al nivel de formación de los puestos de origen y de acceso, se mantienen exactamente igual.
--	--

Nivel de Formación Puesto Origen	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
3.Enseñanza secundaria obligatoria	1	0	1	25,00%	100,00%	0,00%
5.Bachillerato o equivalente	2	0	2	50,00%	100,00%	0,00%
6.Ciclo formativo de grado superior o equivalente	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%

* * * * *

Nivell de formació lloc d'origen	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
3.Ensenyament secundari obligatori	1	0	1	25,00 %	100,00 %	0,00 %

5.Batxillerat o equivalent	2	0	2	50,00 %	100,00 %	0,00 %
6.Cicle formatiu de grau superior o equivalent	0	1	1	25,00 %	0,00 %	100,00 %

Nivell de formació de lloc d'accés	Nivel de formación de puesto de acceso
------------------------------------	--

Nivel de Formación Puesto Acceso	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
3.Enseñanza secundaria obligatoria	1	0	1	25,00%	100,00%	0,00%
5.Bachillerato o equivalente	2	0	2	50,00%	100,00%	0,00%
6.Ciclo formativo de grado superior o equivalente	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%

* * * * *

Nivell de formació lloc d'accés	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
3.Ensenyament secundari obligatori	1	0	1	25,00%	100,00%	0,00%
5.Batxillerat o equivalent	2	0	2	50,00%	100,00%	0,00%
6.Cicle formatiu de grau superior o equivalent	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%

Cap de les promocions efectuades han sigut amb mobilitat geogràfica, dedicació exclusiva o disponibilitat per a viatjar.	Ninguna de las promociones efectuadas han sido con movilidad geográfica, dedicación exclusiva o disponibilidad para viajar.
Promoció per mobilitat geogràfica	Promoción por movilidad geográfica

Movilidad Geográfica	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
NO	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%

* * * * *

Mobilitat geogràfica	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %

NO	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
----	---	---	---	----------	---------	---------

Promoció per dedicació exclusiva	Promoción por dedicación exclusiva
---	---

Dedicación Exclusiva	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
NO	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%

* * * * *

Dedicació exclusiva	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
NO	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %

Promoció per disponibilitat per a viatjar	Promoción por disponibilidad para viajar
--	---

Disponibilidad para Viajar	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
NO	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%

* * * * *

Disponibilitat per a Viatjar	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
NO	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %

Promoció per antiguitat	Promoción por antigüedad
La majoria del personal (75 %) té més de 15 anys d'antiguitat, compost exclusivament per dones (tres en total), concretament 1 dona amb més de 16 anys d'experiència i 2 amb entre 21 i 30 anys	La mayoría del personal (75%) tiene más de 15 años de antigüedad, compuesto exclusivamente por mujeres (tres en total), concretamente 1 mujer con más de 16 años de experiencia y 2 con entre 21 y 30 años de

d'antiguitat a l'Ajuntament. Només un home figura en el tram de 3 a 5 anys, que representa el 25 % del total i és l'únic en aquest rang. Aquesta distribució suggereix que les dones han accedit en grau més alt a promocions després de trajectòries llargues	antigüedad en el Ayuntamiento. Solo un hombre figura en el tramo de 3 a 5 años, representando el 25% del total y siendo el único en ese rango. Esta distribución sugiere que las mujeres han accedido en mayor medida a promociones tras trayectorias largas
--	--

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
De 16 a 20	1	0	1	25,00%	100,00%	0,00%
De 21 a 30	2	0	2	50,00%	100,00%	0,00%
De 3 a 5	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%

* * * * *

Antiguitat	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
De 16 a 20	1	0	1	25,00 %	100,00 %	0,00 %
De 21 a 30	2	0	2	50,00 %	100,00 %	0,00 %
De 3 a 5	0	1	1	25,00 %	0,00 %	100,00 %

Distribución de las Promociones por Antigüedad

Antigüedad

 Mujeres
 Hombres



ASSIGNACIÓ DE FUNCIONS	ASIGNACIÓN DE FUNCIONES
------------------------	-------------------------

ASIGNACIÓN DE FUNCIONES	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	2	9	11	18,11%	81,82%

* * * * *

ASSIGNACIÓ DE FUNCIONS	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
Sí	2	9	11	18,11 %	81,82 %

Aquestes dades es refereixen a personal funcionari que durant l'any 2024 ha estat en situació d'assignació de funcions , la qual cosa implica l'acompliment provisional de tasques corresponents a un lloc diferent del que ocupa en propietat. Aquesta situació no comporta un canvi de grup professional , ja que el/la funcionari/ària continua adscrit al seu lloc en propietat,	Estos datos se refieren a personal funcionario que, durante el año 2024, ha estado en situación de asignación de funciones , lo que implica el desempeño provisional de tareas correspondientes a un puesto diferente del que ostenta en propiedad. Esta situación no conlleva un cambio de grupo profesional , ya que el funcionario continúa adscrito a su puesto en propiedad,
--	---

manté les retribucions bàsiques d'aquest lloc, però percep les retribucions complementàries associades al lloc les funcions del qual té assignades. Aquesta figura està regulada en l'article 39.2 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana, que permet, amb caràcter excepcional, l'assignació temporal de funcions corresponents a un altre lloc quan existisquen raons justificades de necessitat organitzativa. Aquests canvis de funcions poden traduir-se de totes dues maneres en els casos existents dins de l'Ajuntament: * Horitzontalment, quan el lloc d'origen i el de destinació pertanyen al mateix grup professional * Verticalment, quan el lloc al qual se li assignen funcions pertany a un grup superior, encara que el/la funcionari/ària continue percebent les retribucions bàsiques del seu grup de pertinença. CONSOLIDACIÓ	manteniendo las retribuciones básicas de dicho puesto, pero percibiendo las retribuciones complementarias asociadas al puesto cuyas funciones tiene asignadas. Esta figura está regulada en el artículo 39.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, que permite, con carácter excepcional, la asignación temporal de funciones correspondientes a otro puesto cuando existan razones justificadas de necesidad organizativa. Estos cambios de funciones pueden traducirse de ambas maneras en los casos existentes dentro del ayuntamiento: • De forma horizontal, cuando el puesto de origen y el de destino pertenecen al mismo grupo profesional • De forma vertical, cuando el puesto al que se le asignan funciones pertenece a un grupo superior, aunque el funcionario siga percibiendo las retribuciones básicas de su grupo de pertenencia. CONSOLIDACIÓN
---	--

CONSOLIDACIÓ	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
SÍ	28	34	62	45,16%	54,83%

* * * * *

CONSOLIDACIÓ	Dones	Homes	Total	% Dones	% Homes
SÍ	28	34	62	45,16 %	54,83 %

El procés de consolidació correspon al personal que ha accedit a la condició de	El proceso de consolidación corresponde a personal que ha accedido a la condición de
---	--

funcionari/ària de carrera després de superar un procés d'estabilització d'ocupació temporal, quan procedia d'una situació prèvia com a funcionari/ària interí/ina. Aquest procés de consolidació s'emmarca en el que disposa la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, la qual regula els procediments excepcionals d'estabilització per a places ocupades de manera temporal i ininterrompuda durant, almenys, els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2020. Així mateix, aquesta Llei modifica el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre) amb la finalitat de reforçar l'estabilitat en l'ocupació pública i evitar l'abús de la temporalitat. <u>Anàlisi qualitativa</u> En l'anàlisi qualitativa, la informació facilitada per la institució és la següent: Accés a l'ocupació pública Dels qüestionaris a RRHH es desprén la informació següent: L'accés a l'ocupació pública pot ser per concurs oposició, per oposició o per borsa de treball. Els canals de comunicació que empra l'Ajuntament en obrir un procés de selecció per a l'accés a l'ocupació pública, o per a posar en marxa una borsa de treball, són els següents: * publicació de butlletins oficials * web institucional	funcionario/a de carrera tras superar un proceso de estabilización de empleo temporal, procedente de una situación previa como funcionario/a interino/a. Este proceso de consolidación se enmarca en lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la cual regula los procedimientos excepcionales de estabilización para plazas ocupadas de forma temporal e ininterrompida durante, al menos, los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020. Asimismo, dicha ley modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) con el fin de reforzar la estabilidad en el empleo público y evitar el abuso de la temporalidad. <u>Análisis cualitativo</u> Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la institución es la siguiente: Acceso al empleo público De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente información: El acceso al empleo público puede ser por Concurso-oposición, por oposición o por bolsa de trabajo. Los canales de comunicación que emplea el ayuntamiento al abrir un proceso de selección para el acceso al empleo público o para poner en marcha una bolsa de trabajo son los siguientes: • Publicación de boletines oficiales • Web institucional
---	--

Els tipus de sistemes utilitzats per a l'accés del nou personal són els següents: * realització de proves selectives * concurs de mèrits * entrevista personal * referències externes d'altres entitats ocupadores En l'últim any la institució ha fet convenis amb ENTREME per a incorporar en la plantilla a persones amb dificultats en la inserció laboral. A continuació, s'adjunta una oferta d'ocupació pública:	Los tipos de sistemas utilizados para el acceso del nuevo personal son los siguientes: • Realización de pruebas selectivas • Concurso de méritos • Entrevista personal • Referencias externas de otras entidades empleadoras En el último año la institución ha realizado convenios con ENTREME para incorporar en la plantilla a personas con dificultades en la inserción laboral. A continuación, se adjunta una oferta de empleo pública:
---	---



Butlletí Oficial de la Provincia d'Alacant

edita excma. diputació provincial d'alacant

Boletín Oficial de la Provincia de Alicante

edita excma. diputación provincial de alicante



Nº 233 de 04/12/2

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO VILLAJOYOSA

9890 OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2024

ANUNCIO

El Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Villajoyosa, hace saber: Que por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado en la sesión ordinaria celebrada el 28 de noviembre de 2024, se ha aprobado la Oferta de Empleo Público de 2024, según el siguiente detalle:

DENOMINACIÓN	GRUPO (Art. 16 TREBEP)	ESCALA	SUBESCA.	Nº VACANTES	TURNO LIBRE	PROM. INTERN.	RESERVA DISCAPACIDAD	NOVEDAD
Ingeniero/a Técnico/a Industrial	A2	A.E.	Servicios Especiales	1	1			
Conserje	O.A.P.	A.G.	Subalterno	3	1		2	
Agente de Policía Local	O.A.P.	A.E.	Servicios Especiales	2	1			1
Administrativo/a	C1	A.G.	Administrativa	6		6		
Auxiliar Administrativo/a	C2	A.G.	Auxiliar	2		2		
Peón/a de Almacén	O.A.P.	A.E.	Servicios Especiales	1	1			
Oficial de Obras	O.A.P.	A.E.	Servicios Especiales	1	1			
Capataz de Servicios Técnicos	C1	A.E.	Servicios Especiales	1		1		

Contra el presente acto, definitivo en vía administrativa, podrá interponer recurso de reposición ante este órgano en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a la publicación del presente edicto o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Alicante en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente a su publicación en el BOP. Durante el mes de agosto no correrá el plazo para interponer recurso contencioso-administrativo. Ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que estime procedente.

Villajoyosa 3 de diciembre de 2024.

El Alcalde

Marcos E. Zaragoza Mayor

Els tribunals de selecció designats per l'Alcaldia són l'òrgan encarregat d'intervenir en els processos de selecció, gestió o retenció del talent, i són els mateixos que s'encarreguen de la selecció final. No obstant això, no tenen formació en matèria d'igualtat íntegrament, només alguns/es.

Segons aporta l'Ajuntament no consten criteris, mètodes o processos que s'utilitzen per a la retenció del talent.

Ara bé, es procura que en l'equip de persones encarregades de fer la selecció participen, de

Los tribunales de selección designados por la Alcaldía son el órgano encargado de intervenir en los procesos de selección, gestión o retención del talento, son los mismos que se encargan de la selección final. No obstante, no tienen formación en materia de igualdad en su totalidad, solo algunos/as.

Según aporta el ayuntamiento no constan criterios, métodos o procesos se utilizan para la retención del talento.

Ahora bien, se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección

manera equilibrada, homes i dones, i en els processos de selecci3 de nou personal est3 previst que en id3ntiques condicions d'idoneitat es tinga en compte les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que es vaja a cobrir. No obstant aix3, no s'ha observat cap tipus de barrera per a la incorporaci3 de dones en sectors de l'organitzaci3 igualment. A continuaci3, s'aporta la informaci3 sobre els 3ltims quatre processos de selecci3 de c3rrecs de responsabilitat: * treballador/a social. Candidatures: 62D / 7H. Presentades al proc3s de selecci3: 43. Nomenades: 3 D * Arquitecte/a cap de secci3. Candidatures: 2D / 3H. Presentades al proc3s de selecci3: 5. Nomenades: 1H * t3cnic/a Hisenda i Fiscalitzaci3. Candidatures: 5D / 8H. Presentades al proc3s de selecci3: 13. Nomenades: 1D * t3cnic urbanista. Candidatures 6D / 8H. Presentades al proc3s de selecci3 14. Nomenades: 1H Finalment, sobre la comunicaci3 externa dirigida a la ciutadania i/o tercers empreses, l'Ajuntament manifesta que s'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista. No obstant aix3, no s'apliquen cl3usules d'igualtat en els plecs de contractaci3 de serveis o en la contractaci3 amb empreses íntegrament. Es matisa que en determinats plecs de contractaci3 s'han incl3s cl3usules d'igualtat. Promoci3 professional	participe de manera equilibrada hombres y mujeres y en los procesos de selecci3 de nuevo personal, est3 previsto que en id3nticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir. Sin embargo, no se ha observado alg3n tipo de barrera para la incorporaci3 de mujeres en sectores de la organizaci3 igualmente. A continuaci3, se aporta la informaci3 sobre los 3ltimos cuatro procesos de selecci3 de cargos de responsabilidad: • Trabajador/a Social. Candidaturas: 62M, 7H., Presentadas al proceso de selecci3: 43. Nombradas: 3M • Arquitecto/a Jefe/a Secci3. Candidaturas: 2M y 3H, Presentadas al proceso de selecci3: 5. Nombradas: 1H • T3cnico/a Hacienda y Fiscalizaci3. Candidaturas: 5M, 8H. Presentadas al proceso de selecci3: 13. Nombradas: 1M • T3cnico Urbanista. Candidaturas 6M, 8H. Presentadas al proceso de selecci3 14. Nombradas: 1H Por 3ltimo, sobre la comunicaci3 externa, dirigida a la ciudadan3a y/o terceras empresas, el ayuntamiento manifiesta que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista. Sin embargo, no se aplican cl3usulas de igualdad en los pliegos de contrataci3 de servicios o en la contrataci3 con empresas en su totalidad. Se matiza que en determinados pliegos de contrataci3 se han incluido cl3usulas de igualdad. Promoci3n profesional
--	---

Dels qüestionaris a RRHH es desprèn la següent informació: Els principals canals de comunicació utilitzats per a accedir a la promoció o a la millora d'ocupació a l'Ajuntament són la publicació BOP i la publicació de el web de la corporació. L'Ajuntament de la Vila Joiosa compta amb un pla de carrera definit en l'OEO i en les bases de cada convocatòria disposa de sistemes d'avaluació del personal. Concretament, en els últims quatre anys s'han oferit promocions; no obstant això, no es compta amb un registre actualitzat d'aquestes que classifique la informació per sexe. Els formularis de sol·licitud per a la millora d'ocupació i/o la promoció a l'Ajuntament han sigut revisats des de la perspectiva d'igualtat, i han utilitzat un llenguatge inclusiu i no sexista. A continuació, s'adjunta una oferta de promoció publicada per l'organització:	De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente información: Los principales canales de comunicación utilizados para acceder a la promoción o a la mejora de empleo en el Ayuntamiento son la Publicación BOP y la publicación de la Web de la corporación. El ayuntamiento de Villajoyosa, cuenta con un plan de carrera definido en la O.E.O y en las Bases de cada convocatoria dispone de sistemas de evaluación del personal. Concretamente, en los últimos cuatro años se han ofertado promociones, sin embargo, no se cuenta con un registro actualizado de las mismas clasificando la información por sexo. Los formularios de solicitud para la mejora de empleo y/o la promoción en el Ayuntamiento han sido revisados desde la perspectiva de igualdad, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista. A continuación, se adjunta una oferta de promoción publicada por la organización:
---	---



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO VILLAJOYOSA

4119 EXTRACTO BASES CONVOCATORIA 1 PLAZA ENCARGADO DE ALMACÉN

ANUNCIO

EXTRACTO BASES CONVOCATORIA PARA LA PROVISION EN PROPIEDAD DE 1 PLAZA DE ENCARGADO DE ALMACEN, RESERVADA AL TURNO DE PROMOCION INTERNA

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 13 de abril de 2023, se han aprobado las bases de la convocatoria para la provisión en propiedad de 1 plaza de encargado de almacén, mediante el sistema de concurso oposición reservado al turno de promoción interna, pertenecientes a la Oferta de Empleo Público de 2022. Dichas Bases estarán a disposición de las personas interesadas en la página web del Ayuntamiento de Villajoyosa, www.villajoyosa.com apartado "Ofertas de Empleo", Portal CONVOCA.

El plazo de presentación de instancias será de 20 días hábiles, contado a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Villajoyosa, a 10 de mayo de 2023

El Alcalde
Andrés Verdú Reos

Es manifesta que, en els processos de promoció professional, està previst que en idèntiques condicions d'idoneïtat tinguen preferència les treballadores per a cobrir lloc en àrees o grups masculinitzats. No obstant això, no s'estableixen mesures específiques per a promocionar dones en llocs de responsabilitat mitjana o direcció, ni s'imparteix formació orientada a la promoció professional. Així mateix, es considera que les responsabilitats familiars poden influir en la promoció dins de l'organització. Ara bé, les persones que intervenen en els processos de promoció i als qui els correspon la decisió final són part del tribunal de	Se manifiesta que, 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. Sin embargo, no se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o dirección ni se imparte formación orientada a la promoción profesional. Así mismo, se considera que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la organización. Ahora bien, las personas que intervienen en los procesos de promoción y a quienes les corresponde la decisión final, son parte del
--	--

selecció. L'única modalitat de promoció que es contempla en l'Ajuntament és el concurs oposició. A continuació, s'adjunten els dos últims ascensos efectuats a l'Ajuntament de la Vila Joiosa:	Tribunal de selección. La única modalidad de promoción que se contempla en el ayuntamiento es el concurso-oposición. A continuación, se adjuntan los dos últimos ascensos efectuados en el Ayuntamiento de Villajoyosa:
--	---



Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edició escrita, diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edició escrita, diputación provincial de alicante

BOBOP

Nº 94 de 17/05/2023

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO VILLAJOYOSA

4118 EXTRACTO BASES CONVOCATORIA 2 PLAZAS AUXILIAR ADMINISTRATIVO PROMOCIÓN INTERNA.

ANUNCIO

EXTRACTO BASES CONVOCATORIA PARA LA PROVISION EN PROPIEDAD DE 2 PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO RESERVADAS AL TURNO DE PROMOCION INTERNA

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 9 de febrero de 2023 y Resolución de Alcaldía de rectificación de errores nº 202301911 de 9 de mayo de 2023, se han aprobado las bases de la convocatoria para la provisión en propiedad de 2 plazas de auxiliar administrativo, mediante el sistema de concurso oposición reservado al turno de promoción interna, pertenecientes a la Oferta de Empleo Público de 2020. Dichas Bases estarán a disposición de las personas interesadas en la página web del Ayuntamiento de Villajoyosa, www.villajoyosa.com apartado "Ofertas de Empleo", Portal CONVOCA.

El plazo de presentación de instancias será de 20 días hábiles, contado a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Villajoyosa, a 10 de mayo de 2023

El Alcalde
Andrés Verdú Reos



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO VILLAJOYOSA

4119 EXTRACTO BASES CONVOCATORIA 1 PLAZA ENCARGADO DE ALMACÉN

ANUNCIO

EXTRACTO BASES CONVOCATORIA PARA LA PROVISION EN PROPIEDAD DE 1 PLAZA DE ENCARGADO DE ALMACEN, RESERVADA AL TURNO DE PROMOCION INTERNA

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 13 de abril de 2023, se han aprobado las bases de la convocatoria para la provisión en propiedad de 1 plaza de encargado de almacén, mediante el sistema de concurso oposición reservado al turno de promoción interna, pertenecientes a la Oferta de Empleo Público de 2022. Dichas Bases estarán a disposición de las personas interesadas en la página web del Ayuntamiento de Villajoyosa, www.villajoyosa.com apartado "Ofertas de Empleo", Portal CONVOCA.

El plazo de presentación de instancias será de 20 días hábiles, contado a partir del siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Villajoyosa, a 10 de mayo de 2023

El Alcalde
Andrés Verdú Reos

Informació facilitada per la plantilla / Información facilitada por la plantilla

En aquest apartat s'analitzarà la informació proporcionada per la plantilla. A continuació, es mostren les principals conclusions obtingudes de l'enquesta:	En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta:
---	---

Conclusions / Conclusiones

Conclusions de les dades quantitatives: * Entre 2021 i 2024 van ingressar 83	Conclusiones de los datos cuantitativos: • Entre 2021 y 2024 ingresaron 83
---	---

persones: 38 dones (45,78 %) i 45 homes (54,22 %). Les dades mostren un predomini masculí en tres dels quatre anys analitzats, amb l'única excepció en 2022. * La majoria dels ingressos en la institució es produeixen a través del funcionariat interí (66,27 %), amb una distribució relativament equilibrada per sexe. No obstant això, en l'accés com a funcionariat de carrera (20,48 %), predominen clarament els homes (70,59 %), la qual cosa podria reflectir una desigualtat en l'accés a les posicions més estables i consolidades de l'ocupació pública. * Es detecta segregació horitzontal en els ingressos efectuats en els últims 4 anys. Persisteix la tendència de treballadors homes en llocs masculinitzats i treballadores en llocs feminitzats culturalment. * Quant als cessaments, s'observa una distribució quasi equilibrada entre dones (50,91 %) i homes (49,09 %). No obstant això, alguns registres es corresponen amb la finalització de nomenaments repetits durant l'any, fet que genera duplicats i eleva artificialment la xifra total. Una vegada ajustat, la rotació real de personal és menor i afecta de manera similar tots dos sexes, sense diferències significatives. El motiu principal dels cessaments en el període analitzat és la finalització de nomenament, que representa el 83,64 % del total, amb una major proporció de dones. Les jubilacions constitueixen el 16,36 % restant, en les quals predominen clarament els homes, els qui representen el 77,78 % d'aquest grup.	personas: 38 mujeres (45,78%) y 45 hombres (54,22%). Los datos muestran un predominio masculino en tres de los cuatro años analizados, con la única excepción en 2022. - La mayoría de los ingresos en la institución se producen a través del funcionariado interino (66,27%), con una distribución relativamente equilibrada por sexo. Sin embargo, en el acceso como funcionariado de carrera (20,48%), predominan claramente los hombres (70,59%), lo que podría reflejar una desigualdad en el acceso a las posiciones más estables y consolidadas del empleo público. - Se detecta segregación horizontal en los ingresos efectuados en los últimos 4 años. Persiste la tendencia de trabajadores varones en puestos masculinizados y trabajadoras en puestos feminizados culturalmente. - En cuanto a los ceses, se observa una distribución casi equilibrada entre mujeres (50,91%) y hombres (49,09%). Sin embargo, algunos registros corresponden a fin de nombramientos repetidos durante el año, lo que genera duplicados y eleva artificialmente la cifra total. Una vez ajustado, la rotación real de personal es menor y afecta de manera similar a ambos sexos, sin diferencias significativas. El motivo principal de los ceses en el periodo analizado es el fin de nombramiento, que representa el 83,64% del total, con una mayor proporción de mujeres. Y, las jubilaciones constituyen el 16,36% restante, predominando claramente entre los hombres, quienes representan el 77,78% de este grupo.
--	---

* De 345 persones, només 4 (1,16 %) han promocionat en quatre anys, dada que reflecteix una taxa molt baixa de promoció interna (D = 3 i H = 1). Totes aquestes van ser promocions verticals. * En 2024, l'assignació temporal de funcions a funcionaris/àries va ser majoritàriament masculina (81,82 %) i afecta 11 persones en total. Aquesta pràctica permet que el personal exercisca provisionalment tasques distintes sense canviar el seu grup professional, i pot realitzar-se de manera horitzontal o vertical segons les necessitats organitzatives. * En el procés de consolidació d'ocupació, 62 persones van aconseguir la condició de funcionari/ària de carrera, amb una distribució equilibrada: 45,16 % dones i 54,83 % homes. Aquesta estabilització respon a la Llei 20/2021, que cerca reduir la temporalitat i reforçar l'estabilitat laboral en l'ocupació pública. Conclusions de les dades qualitatives: * L'accés a l'ocupació pública en l'Ajuntament es fa mitjançant concurs oposició, oposició o borsa de treball, i s'utilitzen canals oficials, com ara butlletins i la web institucional. * Els tribunals de selecció no compten, íntegrament, amb formació en igualtat; únicament alguns dels seus membres han rebut aquesta capacitat. Així mateix, no es disposa de criteris clars ni d'un pla de carrera professional definit que facilite la retenció del talent en l'organització. * Se cerca la participació equilibrada d'homes i dones en els processos de selecció, i es	- De 345 personas, solo 4 (1,16%) han promocionado en cuatro años, reflejando una tasa muy baja de promoción interna (M=3 y H=1). Todas ellas promociones verticales. - En 2024, la asignación temporal de funciones a funcionarios fue mayoritariamente masculina (81,82%), afectando a 11 personas en total. Esta práctica permite que el personal desempeñe provisionalmente tareas distintas sin cambiar su grupo profesional, y puede realizarse de forma horizontal o vertical según las necesidades organizativas. - En el proceso de consolidación de empleo, 62 personas alcanzaron la condición de funcionario/a de carrera, con una distribución equilibrada: 45,16% mujeres y 54,83% hombres. Esta estabilización responde a la Ley 20/2021, que busca reducir la temporalidad y reforzar la estabilidad laboral en el empleo público. Conclusiones de los datos cualitativos: - El acceso al empleo público en el ayuntamiento se realiza mediante concurso-oposición, oposición o bolsa de trabajo, utilizando canales oficiales como boletines y la web institucional. - Los tribunales de selección no cuentan, en su totalidad, con formación en igualdad; únicamente algunos de sus miembros han recibido dicha capacitación. Asimismo, no se dispone de criterios claros ni de un plan de carrera profesional definido que facilite la retención del talento en la organización. - Se busca la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de
--	--

dona preferència al sexe infrarepresentat quan la idoneïtat n'és igual, sense que es detecten barreres per a la incorporaci3 de dones en diferents sectors. * En promoci3 professional, encara que s'utilitza un llenguatge inclusiu i es dona preferència a dones en grups masculinitzats, no existeixen mesures específiques ni formaci3 orientada per a promoure dones a llocs de responsabilitat mitjana o direcci3. * No s'apliquen clàusules d'igualtat en la contractaci3 amb empreses externes en tots els casos.	selecci3n, y se da preferencia al sexo infrarrepresentado cuando la idoneidad es igual, sin que se detecten barreras para la incorporaci3 de mujeres en distintos sectores. • En promoci3n profesional, aunque se utiliza un lenguaje inclusivo y se da preferencia a mujeres en grupos masculinizados, no existen medidas específicas ni formaci3n orientada para promover a mujeres a mandos intermedios o direcci3n. • No se aplican cláusulas de igualdad en la contrataci3n con empresas externas en todos los casos.
--	---

Propostes / Propuestas

* Implementar mesures d'acci3 positiva per a fomentar l'accés de dones al funcionariat de carrera i a llocs tradicionalment masculinitzats amb la finalitat d'evitar la segregaci3 horitzontal. A més, establir un seguiment amb dades desagregades per a avaluar l'impacte d'aquestes accions. * Incrementar la taxa de promoci3 interna amb plans específics i fomentar promocions horitzontals i verticals. * Formar en matèria d'igualtat els tribunals encarregats de l'accés i del desenvolupament de la carrera professional de l'organitzaci3. * Incrementar les clàusules d'igualtat en la contractaci3 de serveis o en la contractaci3	• Implementar medidas de acci3n positiva para fomentar el acceso de mujeres al funcionariado de carrera y a puestos tradicionalmente masculinizados con el fin de evitar la segregaci3n horizontal. Ademàs, establecer un seguimiento con datos desagregados para evaluar el impacto de estas acciones. • Incrementar la tasa de promoci3n interna con planes específics y fomentar promociones horizontales y verticales. • Formar en materia de igualdad a los tribunales encargados del acceso y del desarrollo de la carrera profesional de la organizaci3n. • Incrementar las cláusulas de igualdad en la contrataci3n de servicios o en la
--	--

amb empreses en almenys un 30 % dels plecs. * Implementar mesures específiques per a fomentar la promoció de dones a llocs de responsabilitat mitjana i direcció, i incloure-hi programes de formació i desenvolupament professional. A més, establir polítiques de conciliació que reduïsquen l'impacte de les responsabilitats familiars en les oportunitats de promoció. * Comptar amb un registre actualitzat de les promocions oferides i classificar la informació d'aquestes per sexe.	contratación con empresas en al menos un 30% de los pliegos. • Implementar medidas específicas para fomentar la promoción de mujeres a mandos intermedios y dirección, incluyendo programas de formación y desarrollo profesional. Además, establecer políticas de conciliación que reduzcan el impacto de las responsabilidades familiares en las oportunidades de promoción. • Contar con un registro actualizado de las promociones ofertadas mismas clasificando la información por sexo.
--	---

2. Accés corresponsable al dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional / Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

En aquest punt del diagnòstic s'aborden aspectes relatius a la conciliació i el grau de corresponsabilitat amb què es reconeixen i exerceixen els drets de la vida personal, familiar i laboral. L'exercici dels drets de conciliació que suposen una renúncia a part de la nòmina i, per consegüent, a la promoció professional, en la nostra societat és dut a terme majoritàriament per les dones. No obstant això, i especialment des que la norma va establir que mares i pares tenen	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. El ejercicio de los derechos de conciliación que suponen una renuncia a parte de la nómina y, por consiguiente, a la promoción profesional, en nuestra sociedad es llevado a cabo mayoritariamente por las mujeres. Sin embargo, y especialmente desde que la norma estableció que madres y padres tienen
--	---

el mateix dret a la prestaci3n per naixement o adopci3n, s'ha produït un canvi social de gran importància que encara no sembla haver tocat sostre. Per aquest motiu, metodol3gicament, s'analitzarà l'exercici corresponsable, o no, dels drets de conciliaci3n de la vida familiar i laboral, i es dividiran en tres blocs que, més endavant, es conceptualitzaran: mecanismes lleus, intermedis i durs. S3n precisament aquests últims els que tenen, segons els estudis sociol3gics dels últims anys, més impacte tant en la bretxa salarial com en el sostre de cristall i en el s3l enganx3s. Aquest eix tractarà d'analitzar les repercussions dels drets de conciliaci3n per a posar al descobert les seues conseqüències per a dones i homes. En funci3n dels resultats obtinguts a través de la informaci3n quantitativa facilitada per l'Administraci3n municipal, i de la informaci3n qualitativa facilitada per la plantilla, es proposaran solucions per a avançar cap a un exercici corresponsable d'aquests drets, tan necessaris, perquè les persones cuidem i siguem cuidades. Per a aix3, també s'analitzaran les mesures implantades per l'entitat per a facilitar la conciliaci3n i promoure l'exercici responsable d'aquests drets, els canals i els criteris d'informaci3n i comunicaci3n utilitzats; així com els permisos, les excedències i les suspensions utilitzats en els últims anys, entre d'altres qüestions. Com ja s'ha exposat en l'eix anterior, la normativa contempla els permisos, les excedències i les suspensions en l'eix de condicions de treball. No obstant aix3,	el mismo derecho a la prestaci3n por nacimiento o adopci3n, se ha producido un cambio social de calado que, todavía no parece haber tocado techo. Por este motivo, metodol3gicamente se va a analizar el ejercicio corresponsable, o no, de los derechos de conciliaci3n de la vida familiar y laboral dividiéndolos en tres bloques que más adelante se conceptualizarán: mecanismos blandos, intermedios y duros. Son precisamente estos últimos los que tienen, según los estudios sociol3gicos de los últimos años, un mayor impacto tanto en la brecha salarial como en el techo de cristal y en el suelo pegajoso. Este eje tratará de analizar las repercusiones de los derechos de conciliaci3n para arrojar luz sobre sus consecuencias para mujeres y hombres. Y, en funci3n de los resultados obtenidos a través de la informaci3n cuantitativa facilitada por la administraci3n municipal, y de la informaci3n cualitativa facilitada por la plantilla, se pondrán soluciones para avanzar hacia un ejercicio corresponsable de estos derechos, tan necesarios para que las personas cuidemos y seamos cuidadas. Para ello, también se analizarán las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliaci3n y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de informaci3n y comunicaci3n utilizados, así como los permisos, excedencias y suspensiones utilizados en los últimos años, entre otras cuestiones. Como ya se ha expuesto en el eje anterior, la normativa contempla los permisos, las excedencias y las suspensiones en el eje de Condiciones de Trabajo. Sin embargo,
--	---

metodol3gicament, s'ha estimat convenient reflectir-ho en l'eix de corresponsabilitat, amb la qual cosa tota aquesta informaci3 queda exposada en aquest apartat.	metodol3gicamente se ha estimado conveniente reflejarlo en el eje de corresponsabilidad, con lo que toda esta informaci3n queda expuesta en este apartado.
---	--

Informaci3n facilitada por la administraci3n municipal

<u>Anàlisi quantitativa</u> Quantitativament, l'organitzaci3 ha facilitat la informaci3 següent: <u>Mesures de conciliaci3</u> En analitzar la naturalesa dels mecanismes de conciliaci3 utilitzats, valorar l'impacte que aquests tenen en les retribucions, les promocions, les condicions de treball, les categories professionals, i, en definitiva, la carrera professional, s'observa que no tots els mecanismes de conciliaci3 tenen la mateixa incidència. Per aix3, s'ha establert la classificaci3 abans exposada i poder, així, diferenciar els diferents mecanismes de conciliaci3 existents i les seues conseqüències en la vida de les persones. D'aquesta manera es podrà estudiar com les construccions socials i estructurals del gènere poden influir en l'exercici corresponsable i de conciliaci3 de la vida personal i familiar quan existeixen conseqüències plausibles en promoci3 o retribucions. S'ha de tenir en compte que aquesta classificaci3 de mecanismes no té suport legal, sin3 que parteix d'una proposta interna de la consultora Equality Momentum,	<u>Análisis cuantitativo</u> A nivel cuantitativo, la organizaci3n ha facilitado la siguiente informaci3n: <u>Medidas de conciliaci3n</u> Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliaci3n utilizados, valorar el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, observando que no todos los mecanismos de conciliaci3n tienen la misma incidencia. Por ello, se ha establecido la clasificaci3n antes expuesta y poder así diferenciar los distintos mecanismos de conciliaci3n existentes y sus consecuencias en la vida de las personas. De esta manera se podrà estudiar cómo las construcciones sociales y estructurales del género pueden influir en el ejercicio corresponsable y de conciliaci3n de la vida personal y familiar cuando existen consecuencias plausibles en promoci3n o retribuciones. Se debe tener en cuenta que esta clasificaci3n de mecanismos no tiene soporte legal, sino que parte de una propuesta interna de la consultora Equality Momentum
--	---

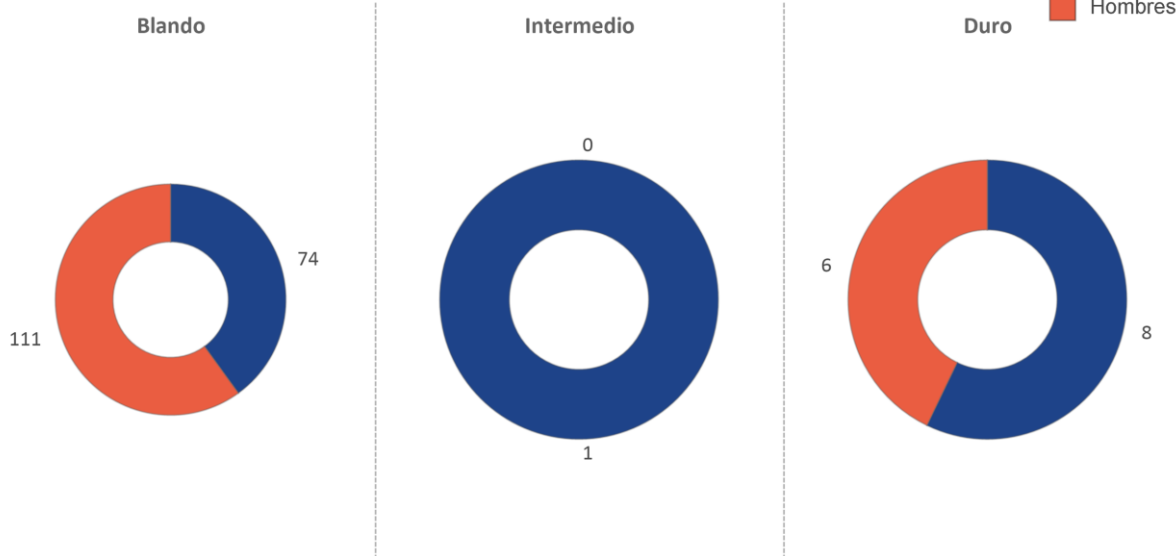
l'objectiu de la qual intenta esclarir la realitat en l'ús dels mecanismes per dones i homes, concretament quan aquests afecten la carrera professional o al salari retribuït. No tots els mecanismes tenen el mateix impacte en la vida laboral, per la qual cosa aquesta classificaci3n es crea amb la intenci3n d'analitzar com realment impacta i en quina mesura el sexe hi estableix un precedent. Per aix3, s'hi analitzarà no sols els permisos, sin3 aquelles excedències i suspensions que guarden relaci3n directa amb la conciliaci3n familiar.	cuyo objetivo versa en esclarecer la realidad en el uso de los mecanismos por mujeres y hombres concretamente, cuando estos afectan a la carrera profesional o al salario retribuido. No todos los mecanismos tienen en el mismo impacto en la vida laboral, por lo que dicha clasificaci3n se crea con la intenci3n de analizar c3mo realmente impacta y en qu3 medida el sexo sienta un precedente. Por ello, se analizará no solo los permisos, sino aquellas excedencias y suspensiones que guarden relaci3n directa con la conciliaci3n familiar.
---	--

MECANISMOS BLANDOS	Permisos de conciliaci3n que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoci3n, las condiciones de trabajo, la categoría 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 conciliaci3n cuyo impacto en las retribuciones, la promoci3n, 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 organizaci3n 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 conciliaci3n que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoci3n, 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.

* * * * *

MECANISMES LLEUS	Permisos de conciliació que no tindran conseqüències en les retribucions, la promoció, les condicions de treball, la categoria professional ni en la carrera professional de qui els utilitze, com són maternitat, paternitat, lactància, flexibilitat, borses d'hores, dies o mecanismes anàlegs, etc.
MECANISMES INTERMEDIS	Mecanismes de conciliació l'impacte dels qual sobre les retribucions, la promoció, les condicions de treball, la categoria professional i la carrera professional de qui els utilitzen encara no es coneix, ja que estan pendents d'anàlisis per l'organització o entitat diagnosticada, i encara no existeixen conclusions acadèmiques postcovid contundents, com ara el teletreball i el treball a distància.
MECANISMES DURS	Permisos de conciliació que tindran conseqüències en les retribucions, la promoció, les condicions de treball, la categoria professional i la carrera professional de qui els utilitzen, com són les reduccions de jornada, les excedències no remunerades per cures, etc.

Distribución Durezas de los Permisos * Sexo



Tenint en compte la distribució de les dureses dels permisos (permisos de conciliació, excedències i suspensions), s'observa que la gran majoria es classifiquen com a duresa lleu dins l'Ajuntament, concretament 111 homes s'han acollit a permisos lleus i 74 dones. Quant a permisos durs veiem una distribució	Teniendo en cuenta la distribución de las durezas de los permisos (permisos de conciliación, excedencias y suspensiones), se observa que la gran mayoría se clasifican como dureza blanda dentro del Ayuntamiento, concretamente 111 hombres se han acogido a permisos blandos y 74 mujeres. En cuanto a permisos duros vemos una
---	---

per sexe similar (d = 8 i h = 6), mentre només 1 treballadora ha fet ús i gaudi d'un permís classificat com a intermedi. Tipus de permisos de conciliació En matèria de permisos de conciliació, el 22,03 % del personal ha fet ús i gaudi d'aquests l'any de referència, concretament un 40,79 % de treballadores i un 59,21 % de treballadors.	distribución por sexo similar (m=8 y h=6), mientras solo 1 trabajadora ha hecho uso y disfrute de un permiso clasificado como intermedio. Tipos de Permisos de conciliación En materia de permisos de conciliación, el 22,03% del personal ha hecho uso y disfrute de los mismos en el año de referencia, concretamente un 40,79% de trabajadoras y un 59,21% de trabajadores.
--	--

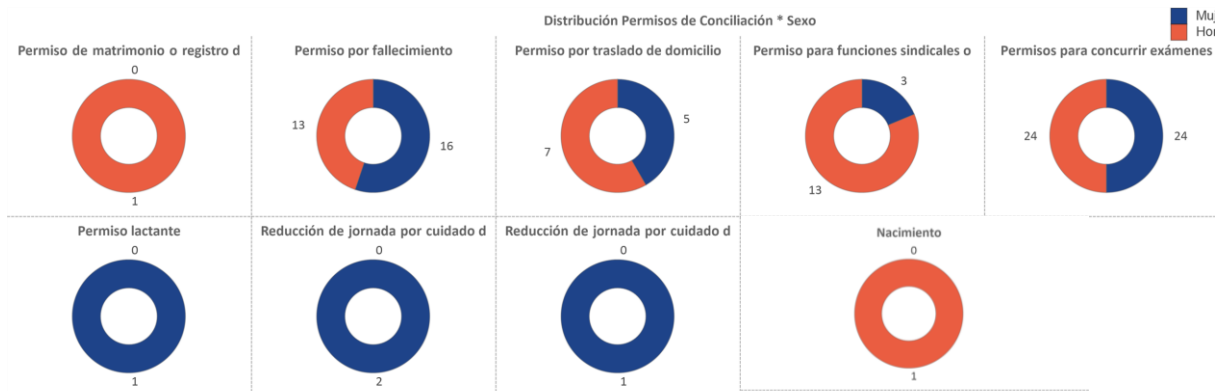
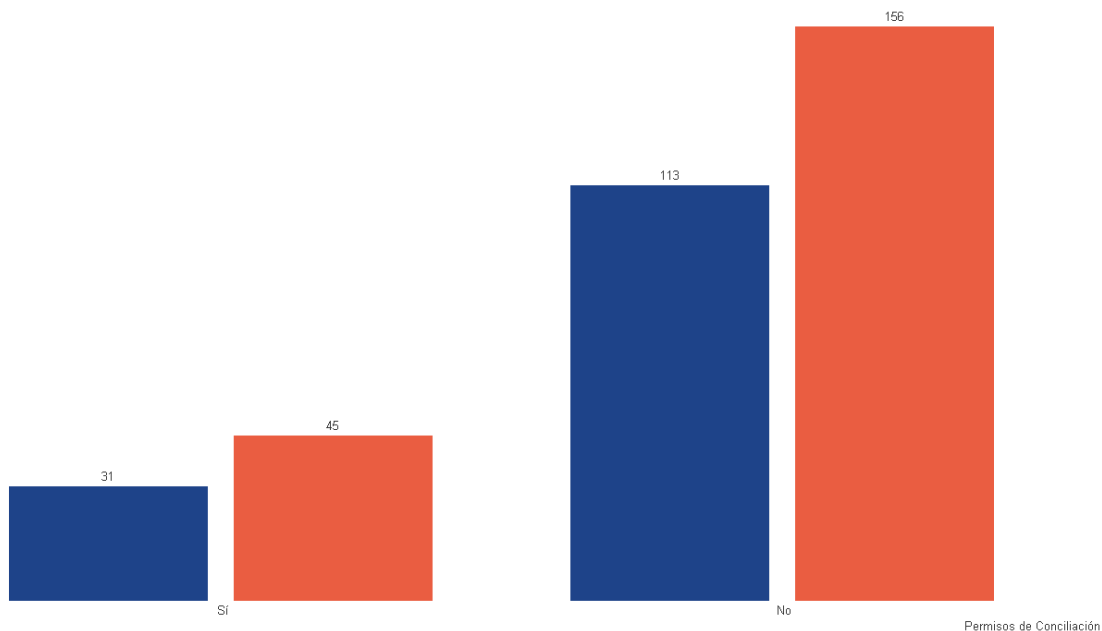
Permisos de Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	113	156	269	77,97%	42,01%	57,99%
Sí	31	45	76	22,03%	40,79%	59,21%

* * * * *

Permisos de Conciliació	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	113	156	269	77,97 %	42,01 %	57,99 %
Sí	31	45	76	22,03 %	40,79 %	59,21 %

Permisos de Conciliación * Sexo

Mujeres
Hombres



Aquests permisos es classifiquen de la manera següent:

Lleus:

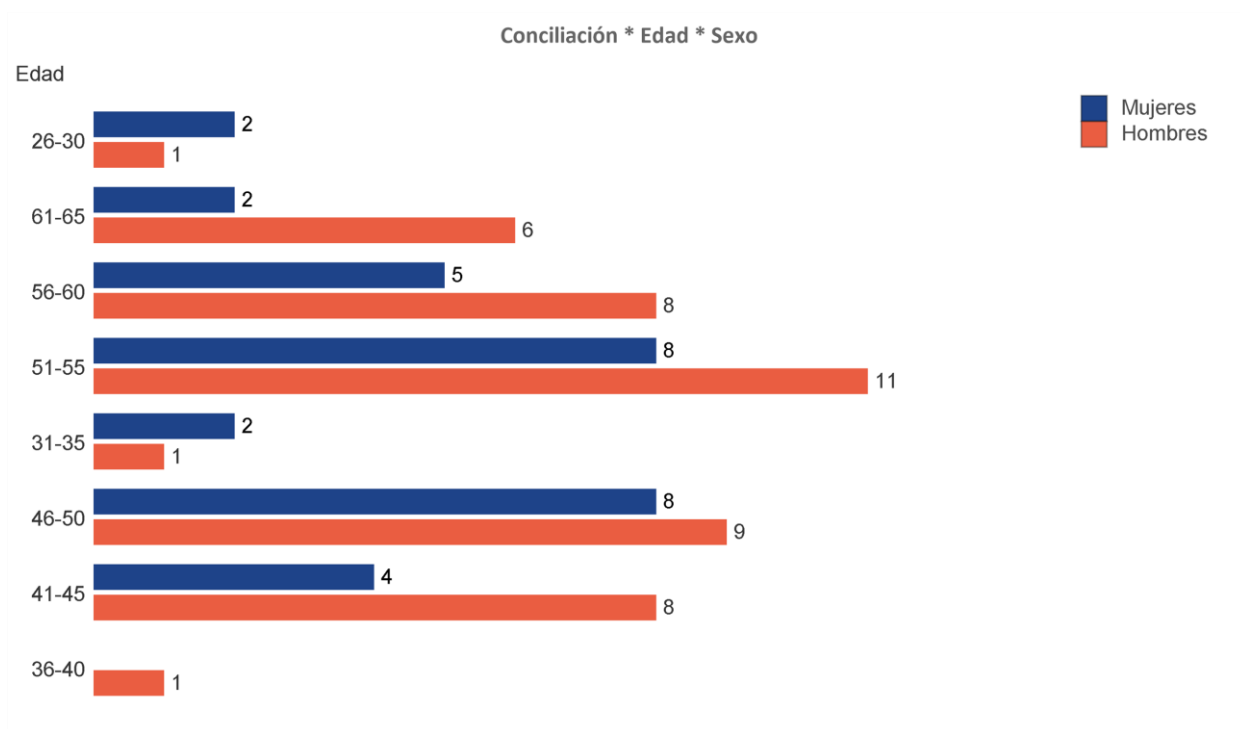
- * Permisos de matrimoni o registre de parella de fet (1 treballador)
- * Permís per defunció (13 treballadors i 16 treballadores)
- * Permís per trasllat de domicili (7 treballadors i 5 treballadors)
- * Permís per a funcions sindicals (13

Estos permisos se clasifican de la siguiente manera:

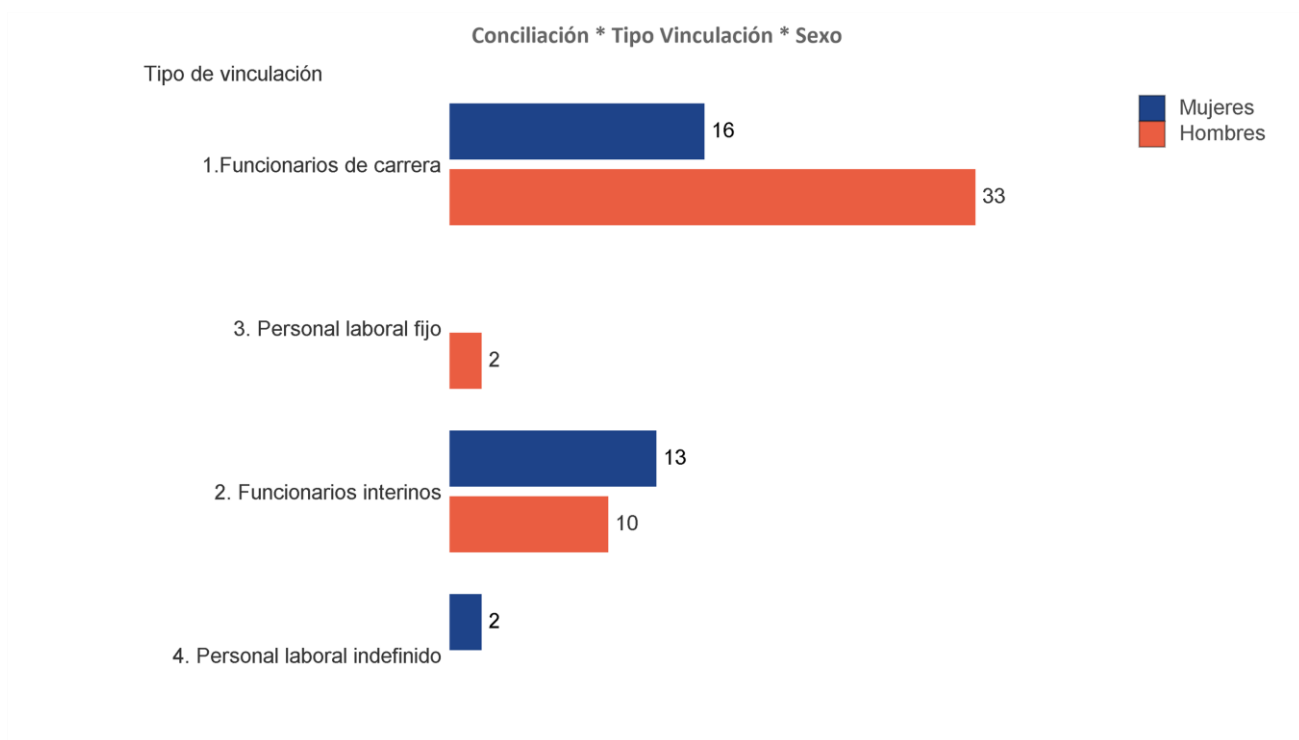
Blandos:

- Permisos de matrimonio o registro de pareja de hecho (1 trabajador)
- Permiso por fallecimiento (13 trabajadores y 16 trabajadoras)
- Permiso por traslado de domicilio (7 trabajadores y 5 trabajadores)
- Permiso para funciones sindicales (13

treballadors i 3 treballadores) * Permís per a concórrer exàmens (24 treballadors i 24 treballadores) * Permís per naixement de fill o filla (1 treballador) Intermedis: * Permís lactant (1 treballadora) Durs: * Reducció de jornada per cura de menors (2 treballadors) * Reducció de jornada per cura de majors dependents (1 treballadora) D'aquestes dades s'aprecia una tendència per part de les dones a acollir-se a permisos de conciliació durs vinculats a cura de tercers, és a dir, amb un impacte directe en les retribucions i en les condicions de treball. Permisos per edat S'aprecia un major percentatge de la plantilla que s'acull a permisos en els rangs d'edat 51-55.	trabajadores y 3 trabajadoras) • Permiso para concurrir exámenes (24 trabajadores y 24 trabajadoras) • Permiso por nacimiento de hijo o hija (1 trabajador) Intermedios: • Permiso lactante (1 trabajadora) Duros: • Reducción de jornada por cuidado de menores (2 trabajadoras) • Reducción de jornada por cuidado de mayores dependientes (1 trabajadora) De estos datos, se aprecia una tendencia por parte de las mujeres a acogerse a permisos de conciliación duros vinculados al cuidado de terceros, es decir, con un impacto directo en las retribuciones y en las condiciones de trabajo. Permisos por edad Se aprecia un mayor porcentaje de la plantilla que se acoge a permisos en los rangos de edad 51-55.
--	---



Permisos per tipus de vinculaci3 Es concentren m3s treballadors i treballadors que s'acullen a permisos de conciliaci3 en el sector de funcionariat de carrera amb 33 treballadors i 16 treballadores.	Permisos por tipo de vinculaci3n Se concentran m3s trabajadores y trabajadoras que se acogen a permisos de conciliaci3n en el sector de funcionariado de carrera con 33 trabajadores y 16 trabajadoras.
---	--

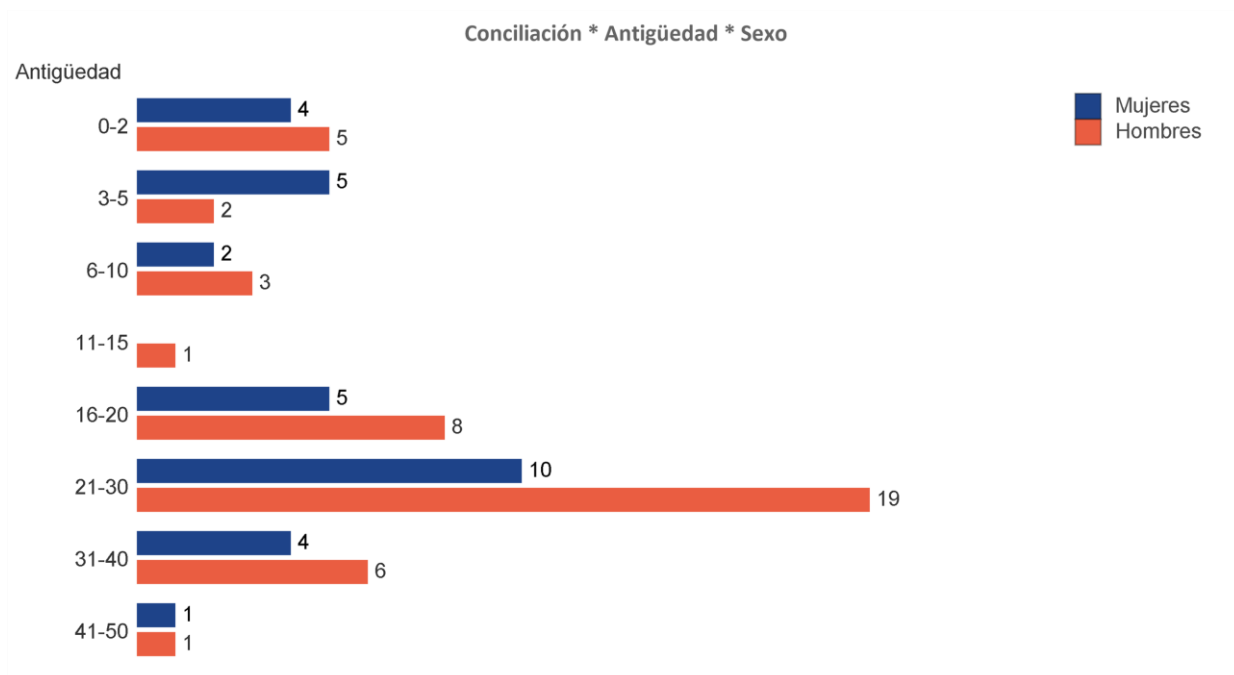


Permisos per antiguitat

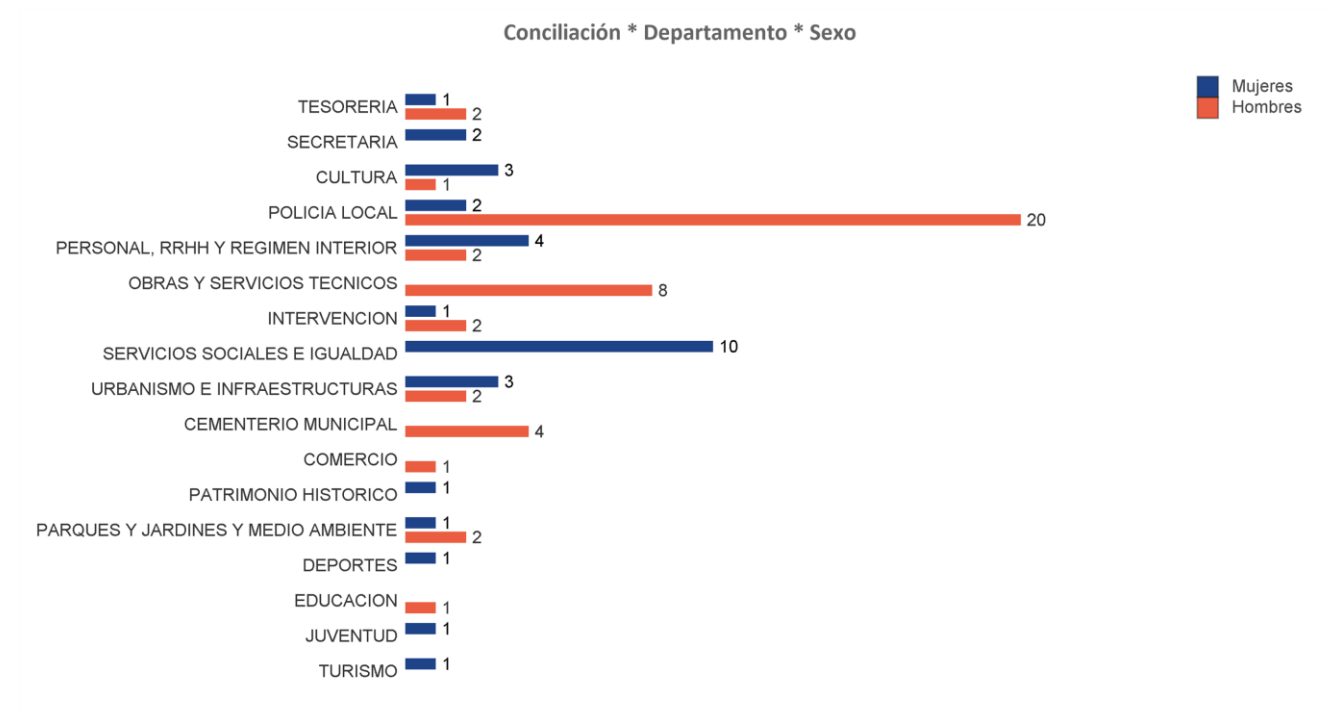
Quant a l'antiguitat, es concentren en grau més alt (d = 10 i h = 19) en la franja d'experiència d'entre 21 i 30 anys en l'organització.

Permisos por antigüedad

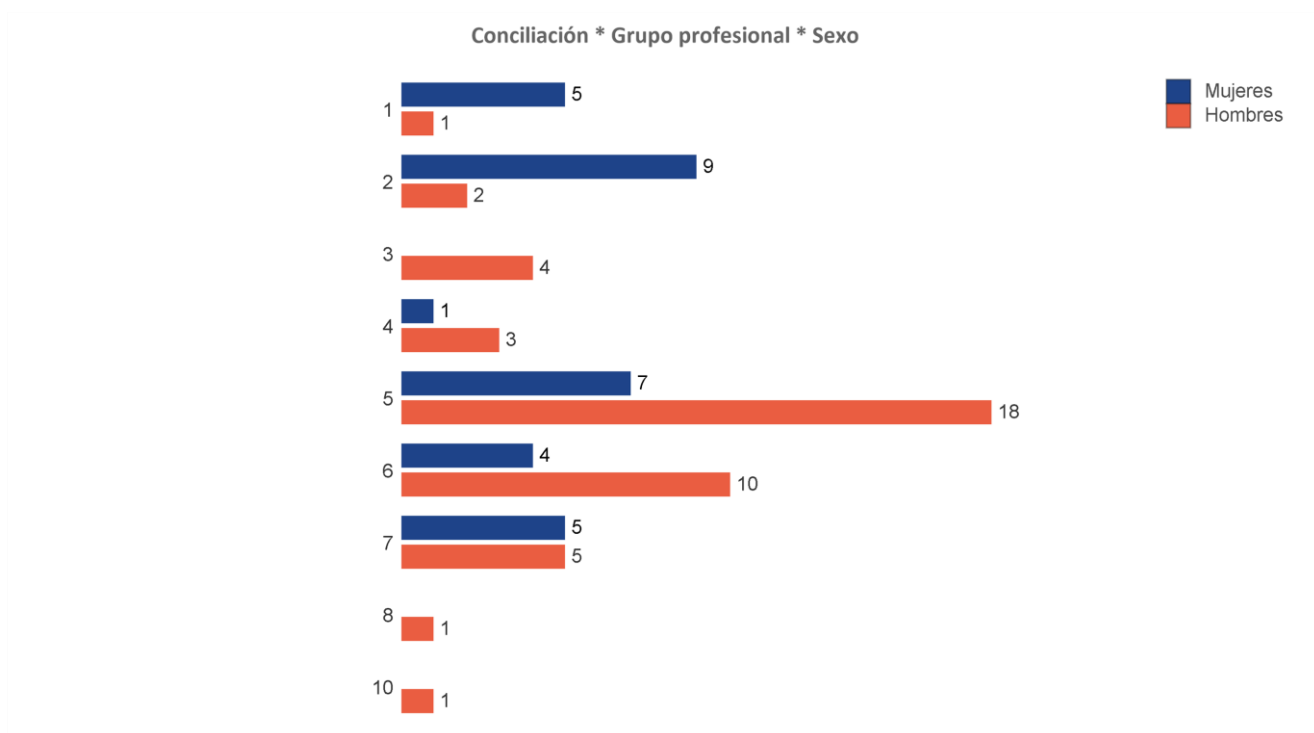
En cuanto a la antigüedad, se concentran en mayor medida (m=10 y h=19) en la franja de experiencia de entre 21 y 30 años en la organización.



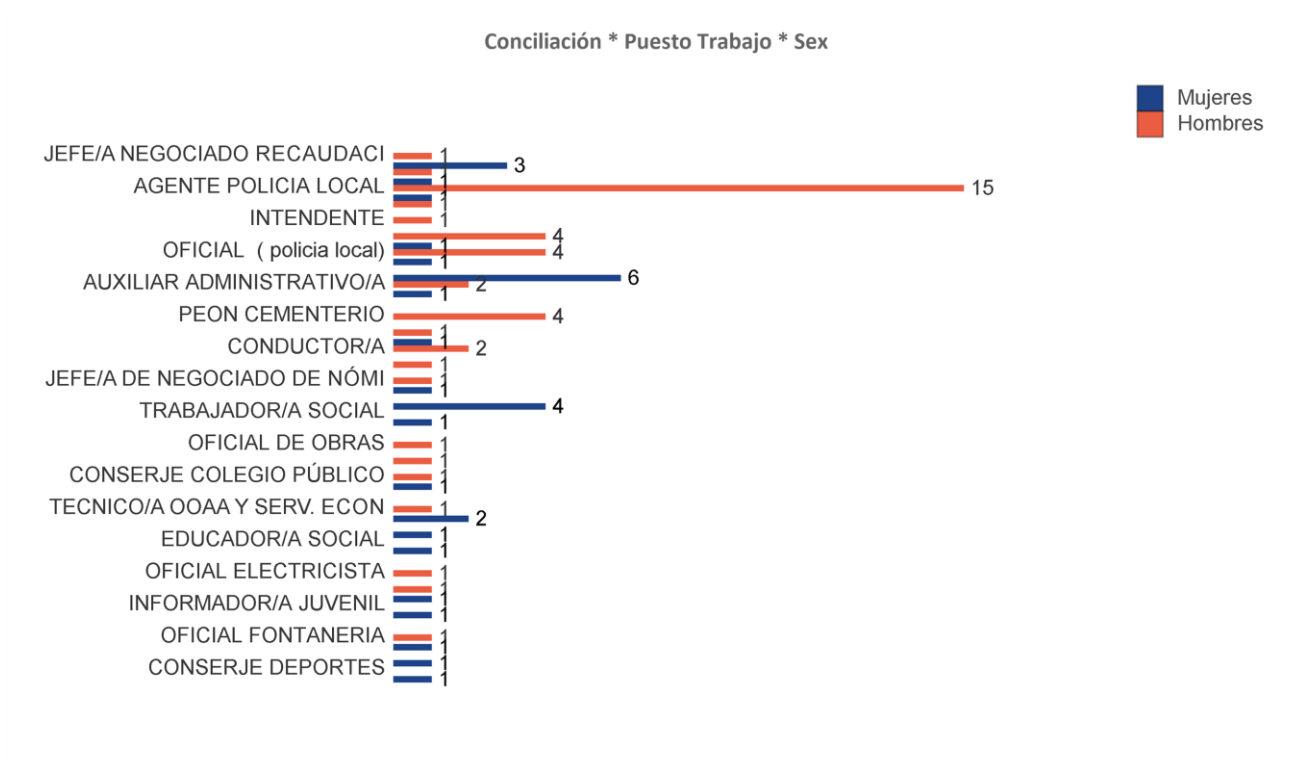
A continuació, es desagreguen les dades per departament, grup professional i lloc de treball. Destaca una majoria d'homes amb permisos (n = 20) en el Departament de Policia Local i una major concentració de dones (n = 10) amb permisos en el departament de Serveis Socials i Igualtat. El grup professional que més destaca en els treballadors homes és el 5 i el 2 en el cas de les treballadores dones. Permisos per departament	A continuación, se desagregan los datos por departamento, grupo profesional y puesto de trabajo. Destaca una mayoría de hombres con permisos (n=20) en el departamento de Policía Local y una mayor concentración de mujeres (n=10) con permisos en el departamento de Servicios sociales e Igualdad. Siendo el grupo profesional que más destaca en los trabajadores varones el 5, y el 2 en el caso de las trabajadoras mujeres. Permisos por departamento
---	---



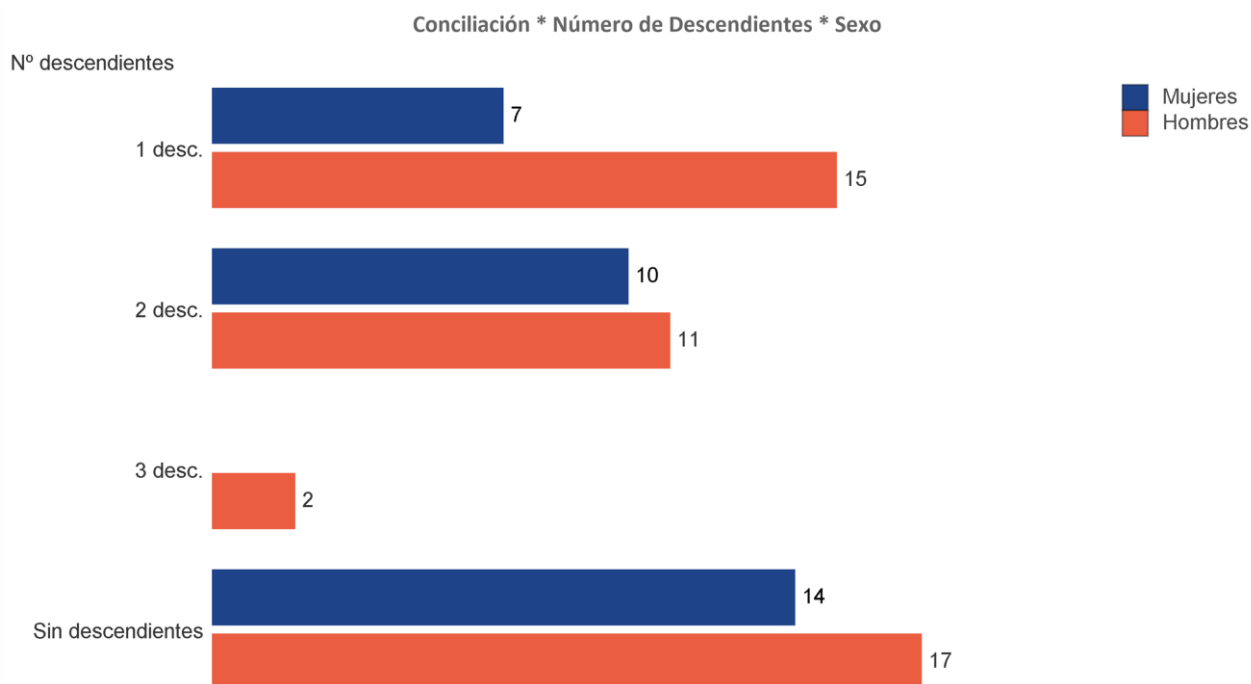
Permisos per grups professionals / *Permisos por grupos profesionales*



Permisos per lloc de treball / Permisos por puestos de trabajo



Permís per responsabilitats familiars Finalment, dels 45 treballadors que han fet ús i gaudi de permisos de conciliaci3, el 33,33 % té un descendent al seu càrrec, el 24,44 % en té dos i el 4,44 % en té tres; el restant 37,77 % no té descendents l'any de referència. Mentrestant, en el cas de les treballadores, el 45,5 % no té responsabilitats familiars quant a descendents, el 22,58 % té un descendent al seu càrrec i el restant 32,26 % posseeix dos descendents l'any de referència. Les dades mostren que únicament les dones han sol·licitat la reducci3 de jornada per cures, malgrat que siga major el nombre de treballadors homes amb responsabilitats familiars (descendents) al seu càrrec. Aquesta absència total d'homes en reducci3 de jornada per aquests motius reforça la persistència social d'una distribuci3 desigual de les responsabilitats de cura. Aix3 posa de manifest la necessitat de fomentar polítiques actives d'igualtat que promoguen la corresponsabilitat.	Permiso por responsabilidades familiares Por último, de los 45 trabajadores que han hecho uso y disfrute de permisos de conciliaci3n, el 33,33% tiene un descendiente a su cargo, el 24,44% dos, el 4,44% tres y el restante 37,77% no tiene descendientes en el ańo de referencia. Mientras, en el caso de las trabajadoras el 45,5% no tiene responsabilidades familiares en cuanto a descendientes, el 22,58% tiene un descendiente a su cargo y el restante 32,26% posee dos descendientes en el ańo de referencia. Los datos muestran que únicamente mujeres han solicitado la reducci3n de jornada por cuidados, pese a que sea mayor el númer de trabajadores varones con responsabilidades familiares (descendientes) a su cargo. Esta ausencia total de hombres en reducci3n de jornada por estos motivos refuerza la persistencia social de una distribuci3n desigual de las responsabilidades de cuidado. Esto pone de manifiesto la necesidad de fomentar políticas activas de igualdad que promuevan la corresponsabilidad.
---	---



Tipus d'excedències

El 2,03 % de la plantilla (d = 4 i h = 3) s'ha acollit a excedències l'any de referència: 1 treballadora per cura de familiars i 5 treballadors i 3 treballadors per assumptes particulars. Tots i totes elles funcionariats de carrera.

3 treballadors i 2 treballadores posseeixen menors al seu càrrec; 1 treballador 2 menors al seu càrrec, i 1 treballadora zero amb descendents.

Cal destacar que des de l'Ajuntament s'especifica que, en concret, 5 persones de la plantilla (D = 2 i H = 3) s'han considerat com a excedència voluntària perquè es troben en alguna de les situacions administratives que impliquen reserva de lloc de treball o de plaça. Un exemple d'això és **l'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, regulada en l'article 15 del Reial decret 365/1995, de 10 de març**, pel qual s'aprova el Reglament de situacions administratives dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat.

A continuació, es mostra el desglossament per lloc de treball, departament i grup professional.

Tipos de Excedencias

El 2,03% de la plantilla (m=4 y h=3) se ha acogido a excedencias en el año de referencia. 1 trabajadora por cuidado de familiares y 5 trabajadoras y 3 trabajadores por asuntos particulares. Todos y todas ellas funcionarios de carrera.

3 trabajadores y 2 trabajadoras poseen menores a su cargo, 1 trabajador 2 menores a su cargo y 1 trabajadora cero con descendientes.

Cabe destacar que desde el Ayuntamiento se especifica que en concreto 5 personas de la plantilla (M=2 y H=3) se han recogido como excedencia voluntaria porque se encuentran en alguna de las situaciones administrativas que implican reserva de puesto de trabajo o de plaza. Un ejemplo de ello es la **excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, regulada en el artículo 15 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo**, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

A continuación, se muestra el desglose por puesto de trabajo, departamento y grupo profesional.

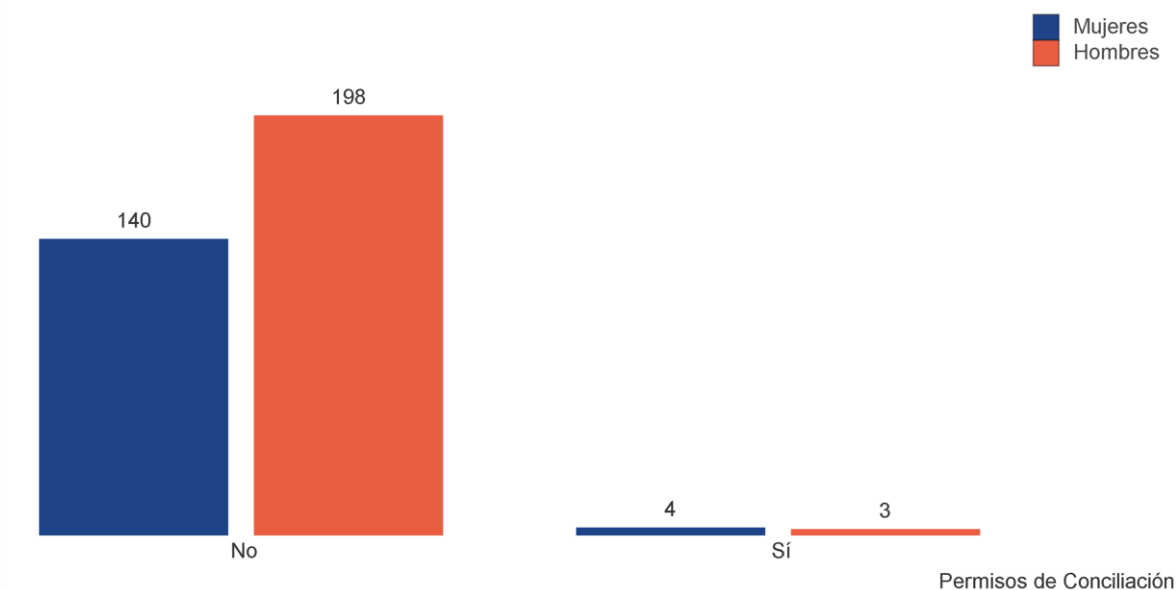
Excedències	Excedencias
-------------	-------------

Permisos de Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
Sí	4	3	7	2,03%	57,14%	42,86%
No	140	198	338	97,97%	41,42%	58,58%

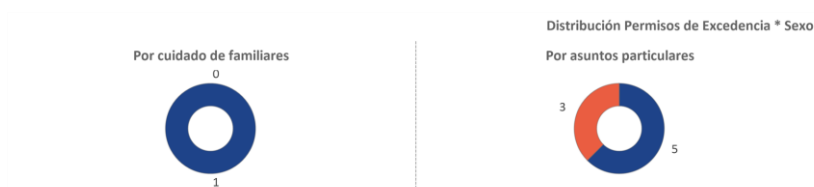
* * * * *

Permisos d'Excedència	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
Sí	4	3	7	2,03 %	57,14 %	42,86 %
No	140	198	338	97,97 %	41,42 %	58,58 %

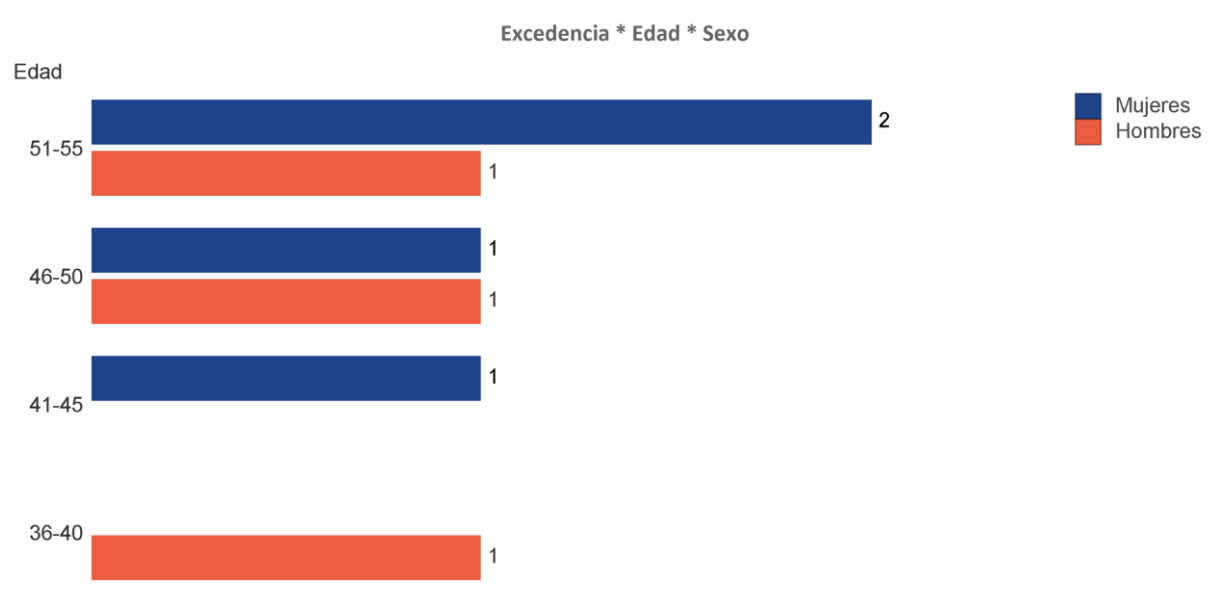
Permisos de Excedencia * Sexo



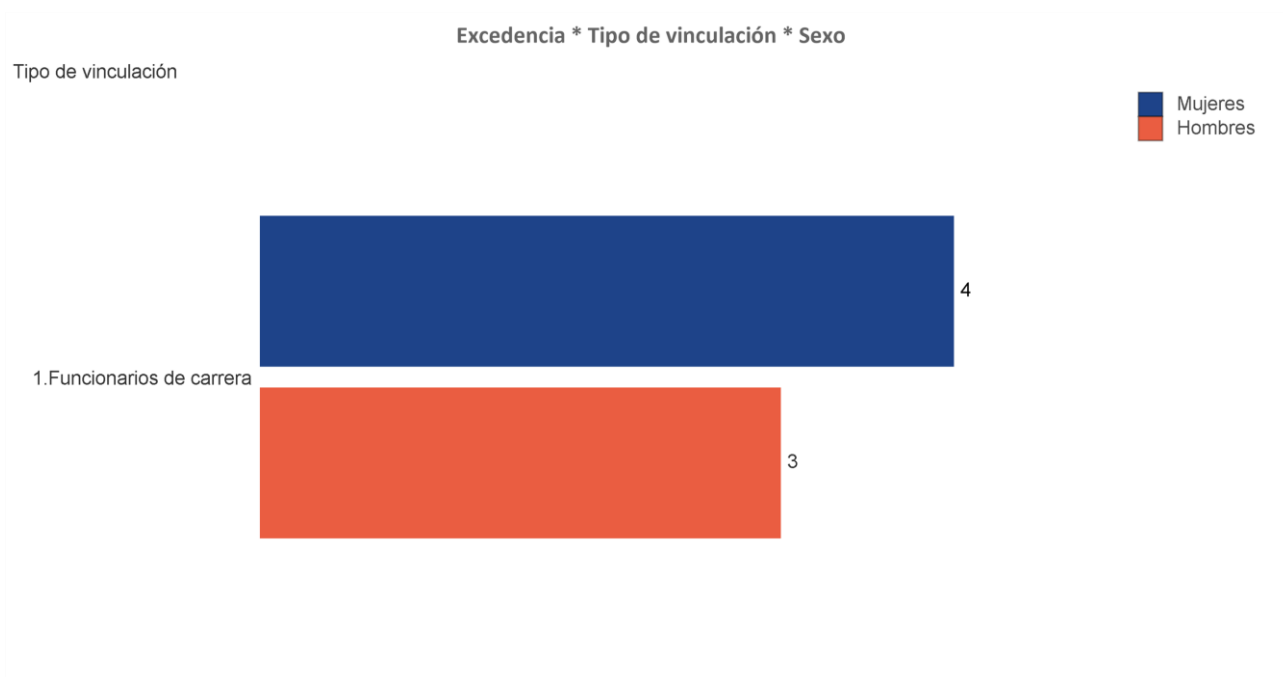
Motius de les excedències / *Motivos de las Excedencias*



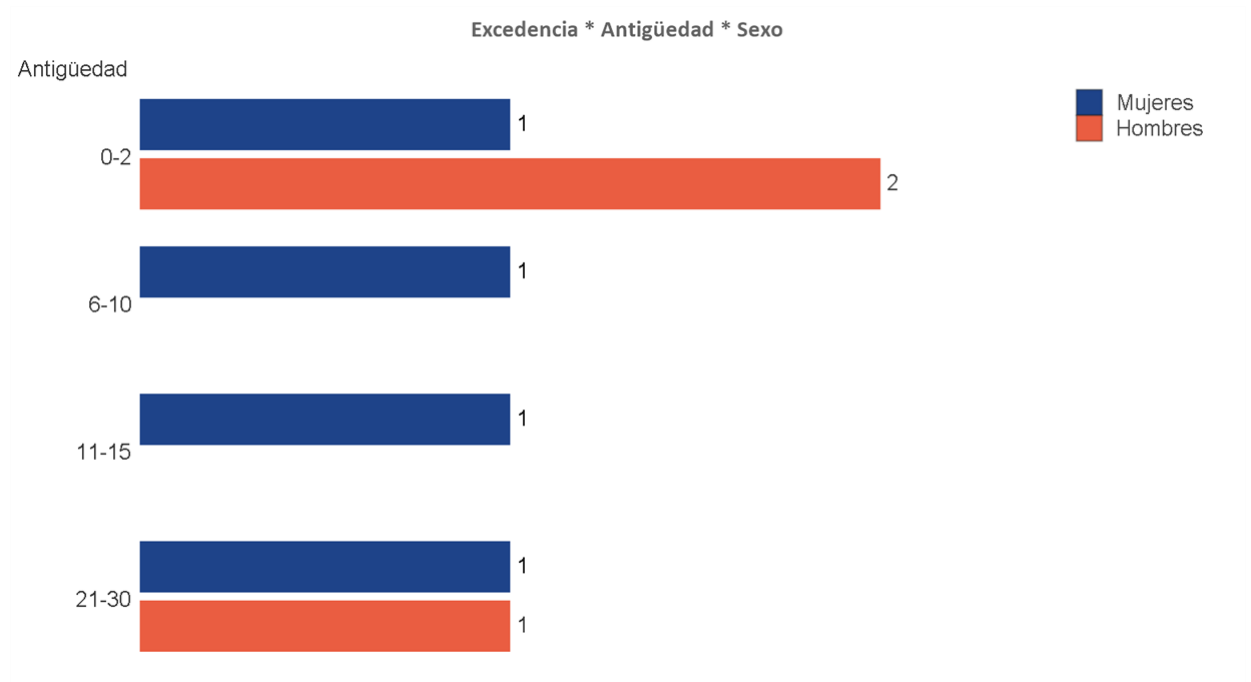
Excedència per edat / *Excedencia por edad*



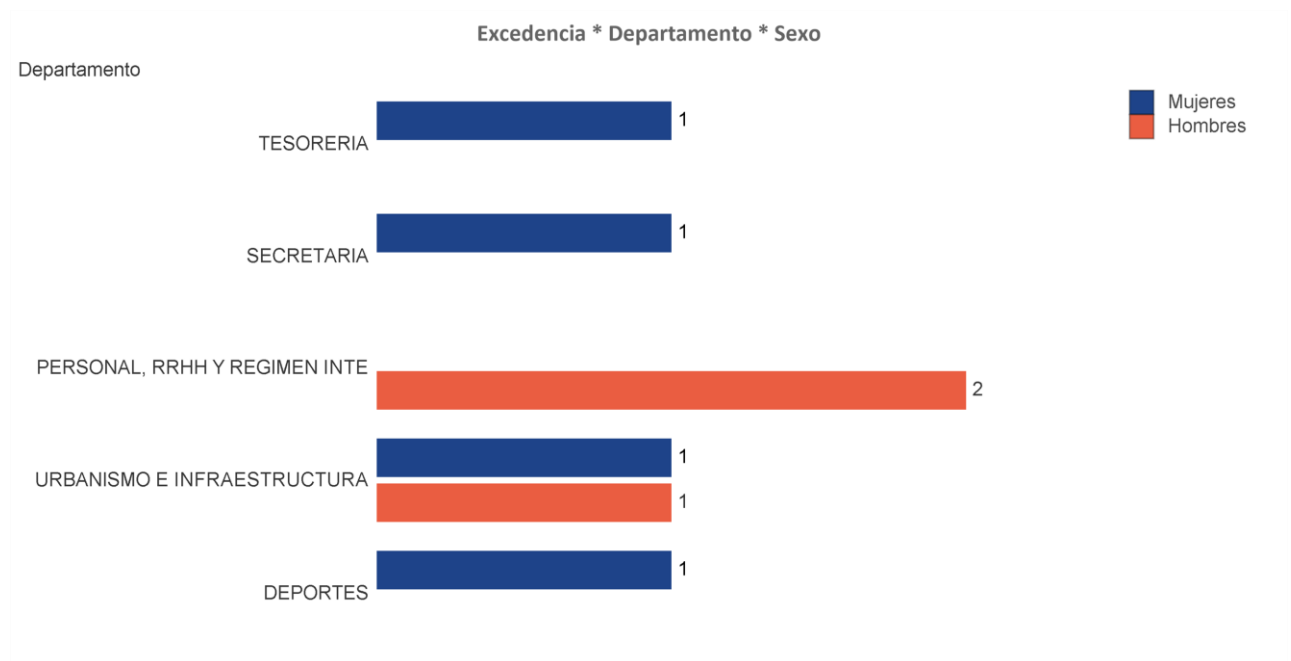
Excedència per tipus de vinculació / Excedencia por tipo de vinculación



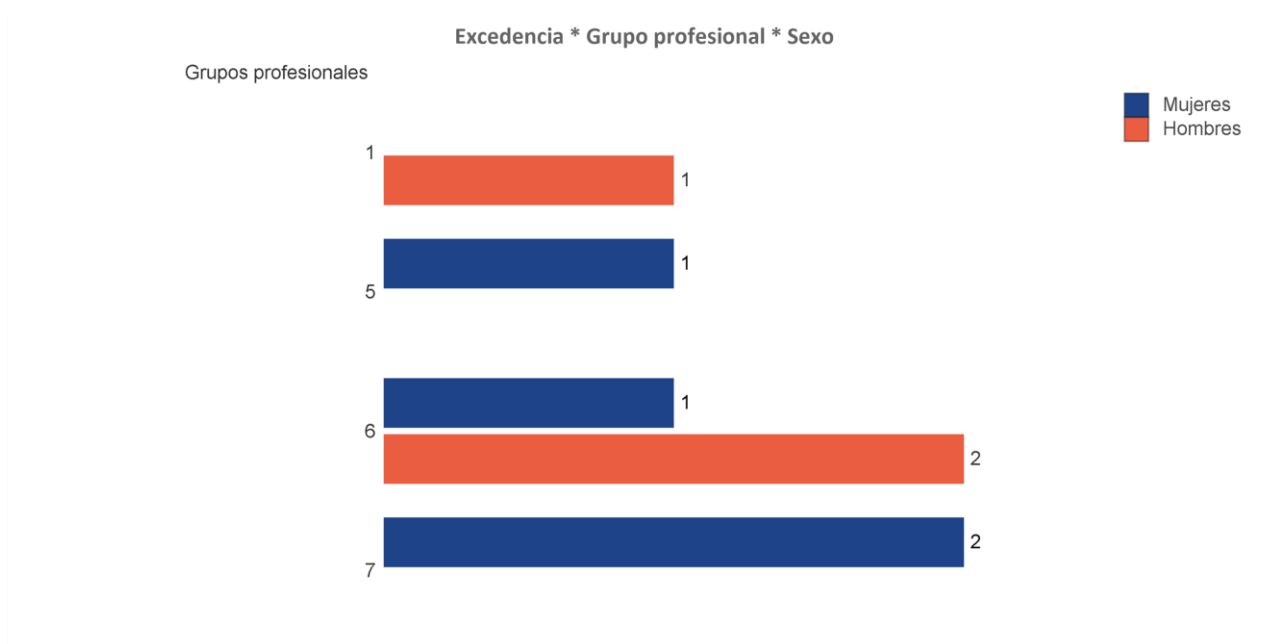
Excedència per antiguitat / *Excedencia por antigüedad*



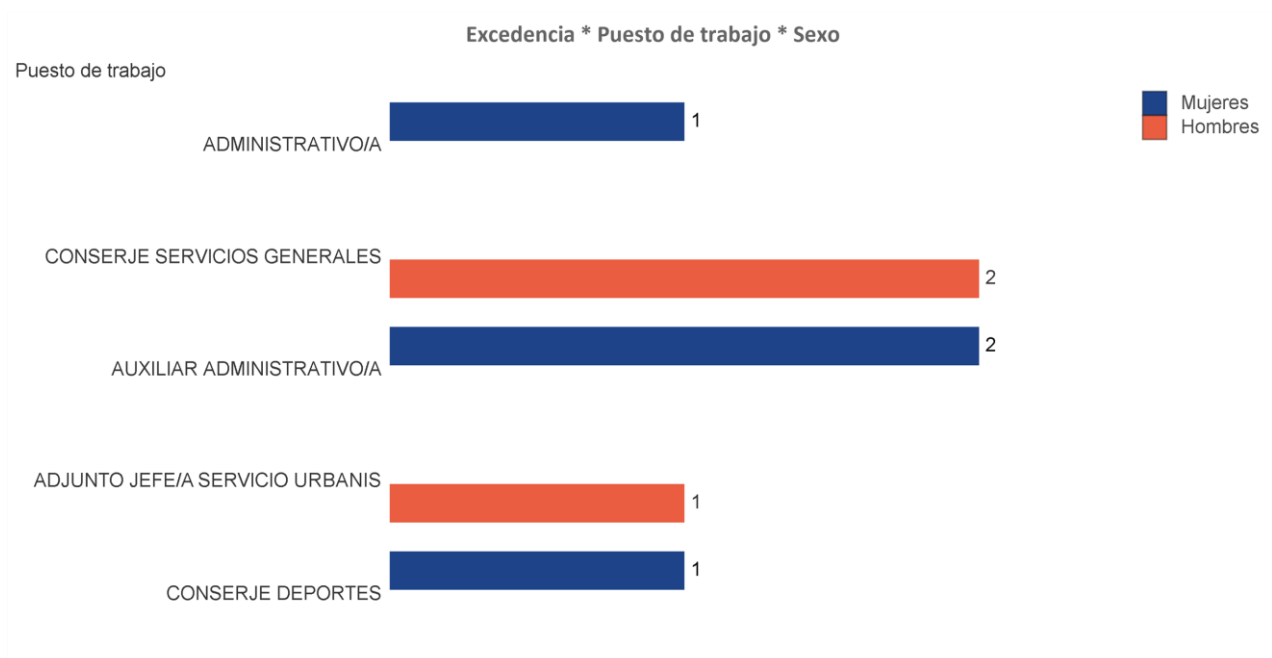
Excedència per departament / *Excedencia por departamento*



Excedència per grups professionals / Excedencia por grupos profesionales

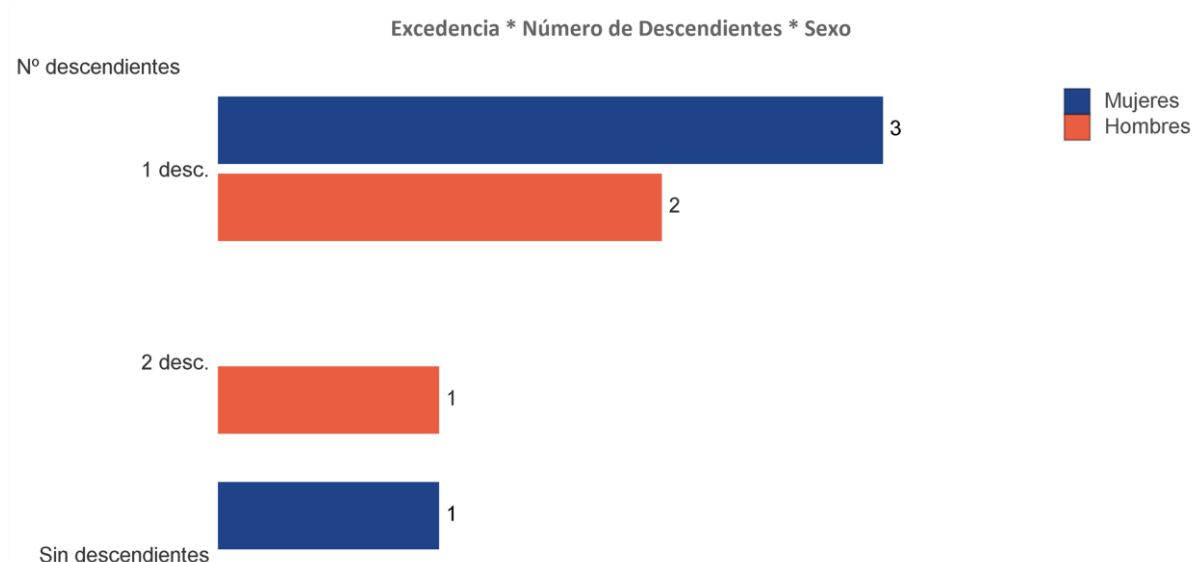


Excedència per llocs de treball / Excedencia por puestos de trabajo



Excedència per situació familiar - responsabilitats familiars / Excedencia por

Situación familiar - Responsabilidades familiares



Tipus de suspensions	Tipos de suspensiones
Quant a les suspensions, el percentatge de personal augmenta: el 29,28 % del total de la plantilla (d = 37 i h = 64) s'han acollit a diferents tipus de suspensions. 62 treballadors i 37 treballadores han tingut suspensió per incapacitat temporal, i a 4 treballadors se'ls ha aplicat suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries. S'aclareix que les suspensions per IT, són equivalents a baixes mèdiques per incapacitat temporal i no guarden relació en cap cas amb raons disciplinàries. El 73, 26 % (d = 21 i h = 53) del personal amb suspensions l'any de referència són funcionariat de carrera, el 25, 74 % (d = 15 i h = 11) són funcionariat interí i tan sols 1	En cuanto a las suspensiones, el porcentaje de personal aumenta. El 29,28% del total de la plantilla (m=37 y h=64) se han acogido diferentes tipos de suspensiones. 62 trabajadores y 37 trabajadoras han tenido suspensión por Incapacidad Temporal, y a 4 trabajadores se les ha aplicado suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. Se aclara que las suspensiones por IT, son equivalentes a bajas médicas por Incapacidad Temporal y no guardan relación en ningún caso con razones disciplinarias. El 73, 26% (m=21 y h=53) del personal con suspensiones en el año de referencia son funcionarios de carrera, el 25, 74% (m=15 y h= 11) son funcionarios interino y tan solo 1

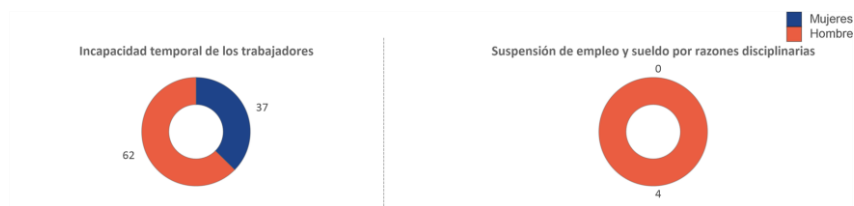
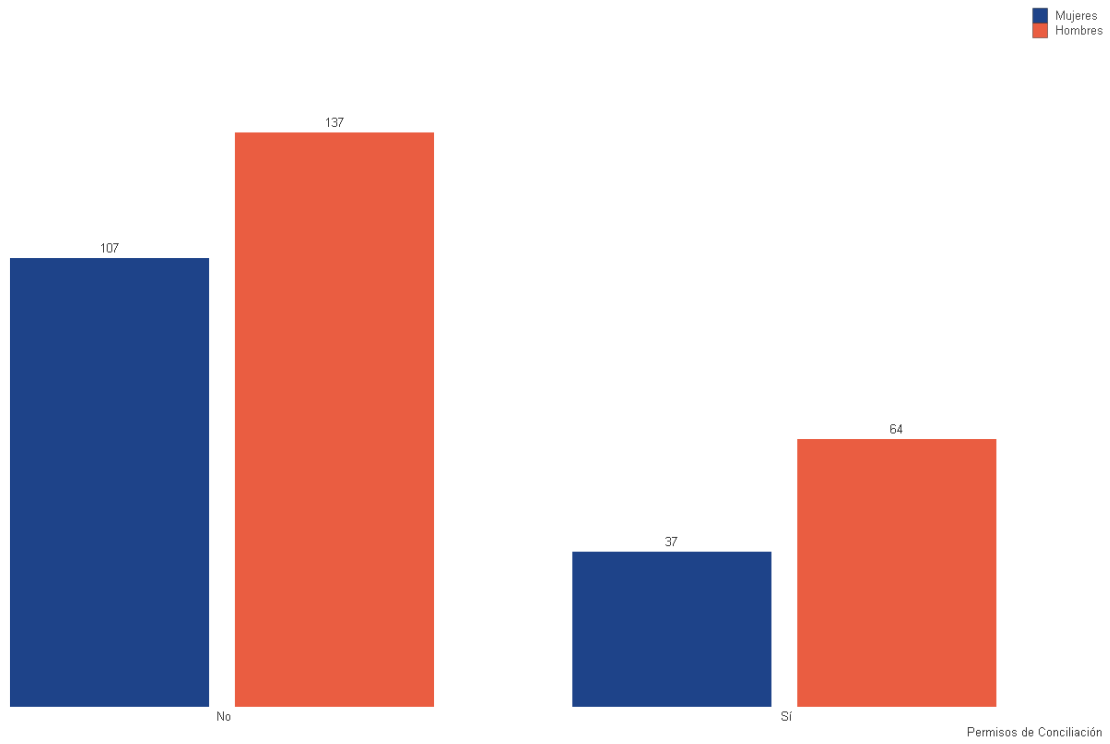
treballadora és personal laboral fix. La major part de les suspensions per part dels treballadors homes es concentra en el Departament de Policia Local (n = 30), seguit d'Obres i Serveis Tècnics (n = 12). Mentrestant, la major part de les treballadores amb suspensions es concentren també en Policia Local (n = 6) i en Serveis Socials i Igualtat (n = 12). Finalment, el 49,50 % (d = 21 i h = 29) del personal analitzat no posseeix responsabilitats familiars en matèria de descendents. Mentrestant, el 29,70 % (d = 19 i h = 20) té 1 descendent, el 19,80 % (d = 6 i h = 14) té 2 descendents i 1 treballador té al seu càrrec tres descendents.	trabajadora es personal laboral fijo. La mayor parte de las suspensiones por parte de los trabajadores varones se concentra en el departamento de Policía local (n=30), seguido de Obras y servicios técnicos (n=12). Mientras, la mayor parte de las trabajadoras con suspensiones se concentran también en Policía local (n=6) y en Servicios sociales e Igualdad (n=12). Por último, el 49,50% (m=21 y h=29) del personal analizado no posee responsabilidades familiares en materia de descendientes. Mientras, el 29,70% (m=19 y h=20) tiene 1 descendiente, el 19,80% (m=6 y h=14) tiene 2 descendientes y 1 trabajador tiene a su cargo tres descendientes.
--	---

Permisos de Suspensión	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	107	137	244	70,72%	43,85%	56,15%
Sí	37	64	101	29,28%	36,63%	63,37%

* * * * *

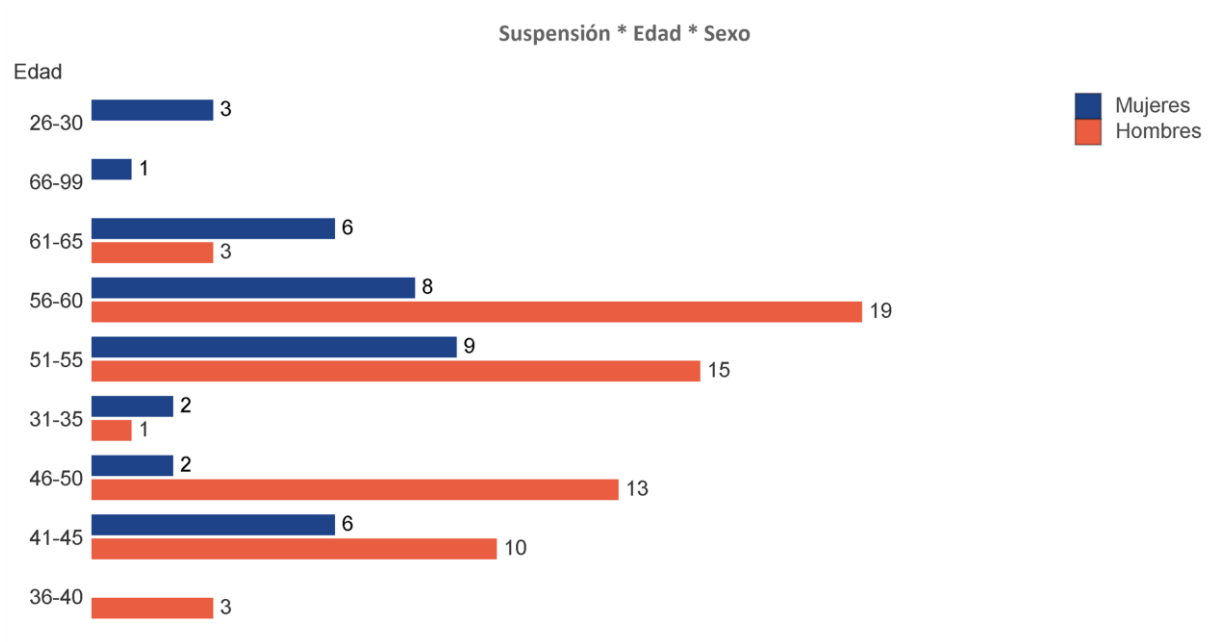
Permisos de Suspensió	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	107	137	244	70,72 %	43,85 %	56,15 %
Sí	37	64	101	29,28 %	36,63 %	63,37 %

Permisos de Suspensión * Sexo

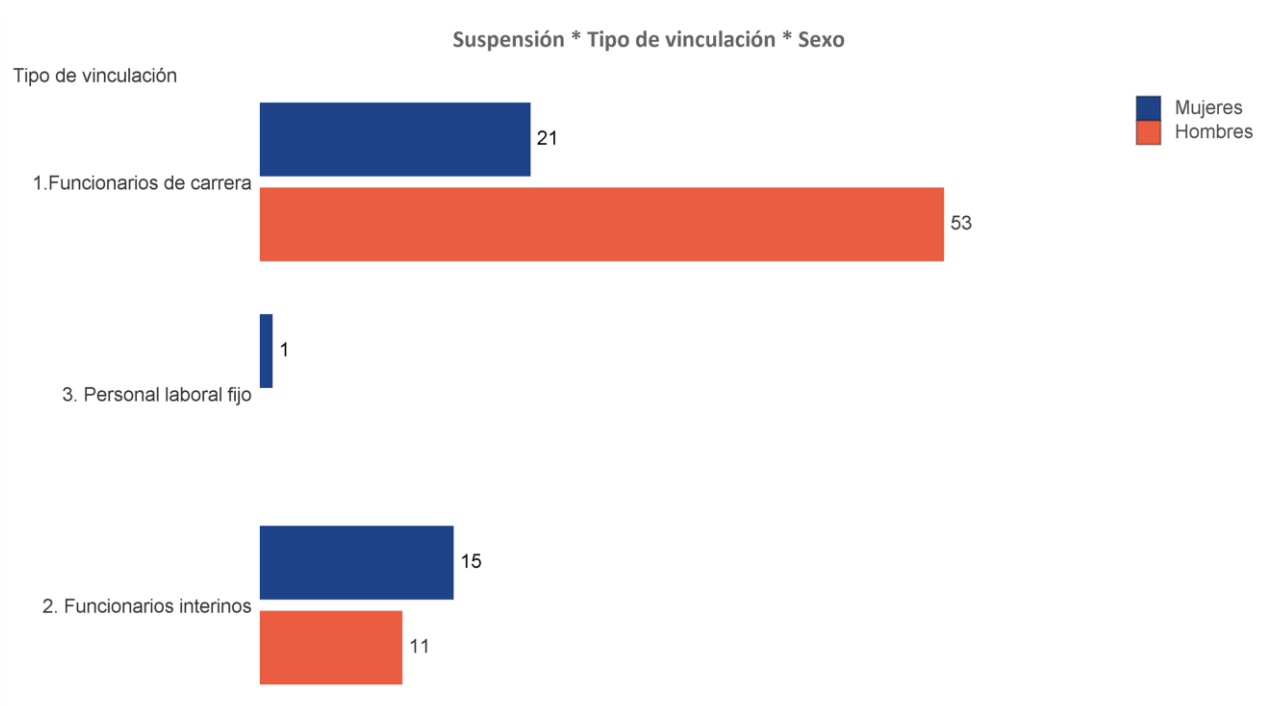


63

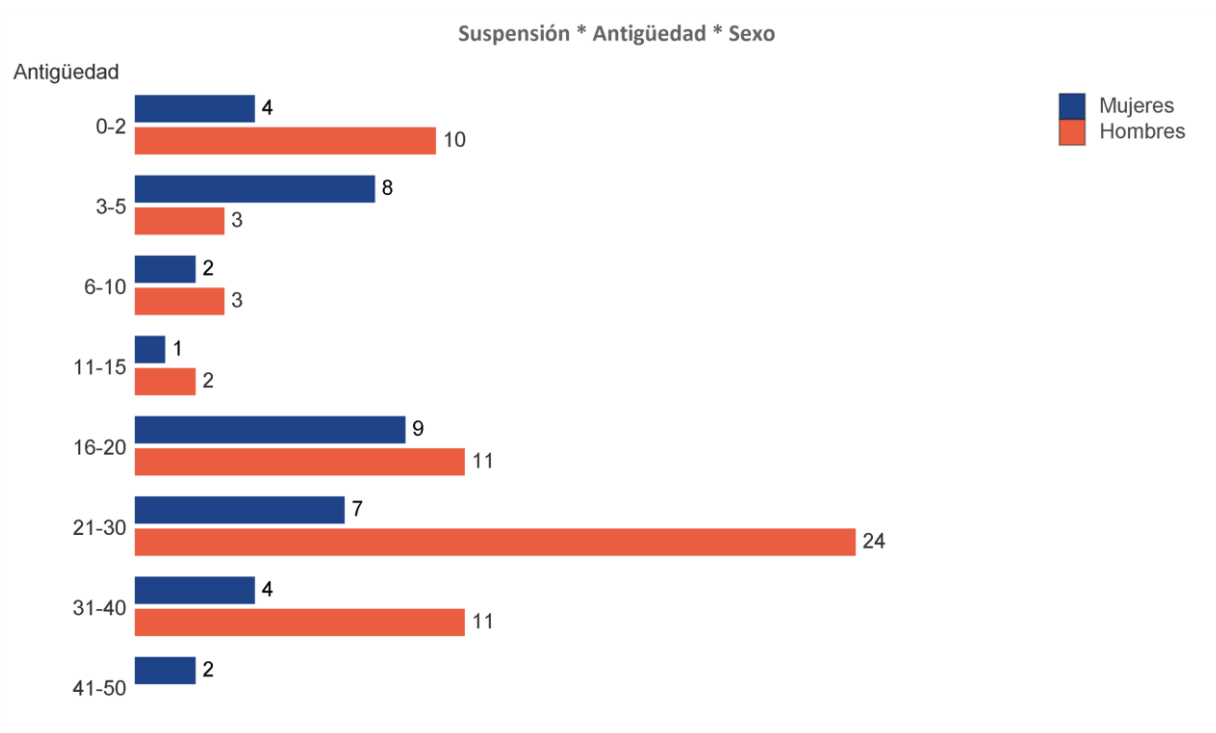
Suspensions per edat / *Suspensiones por edad*



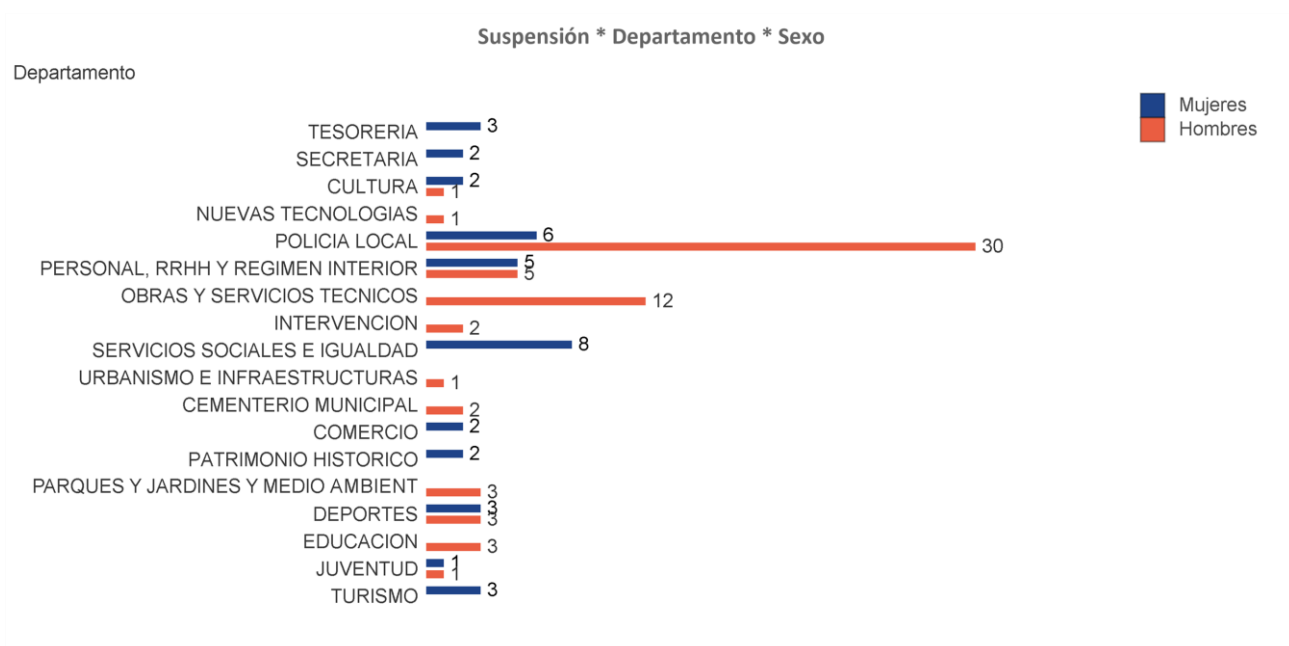
Suspensions per tipus de vinculaci3 / *Suspensiones por tipo de vinculaci3n*



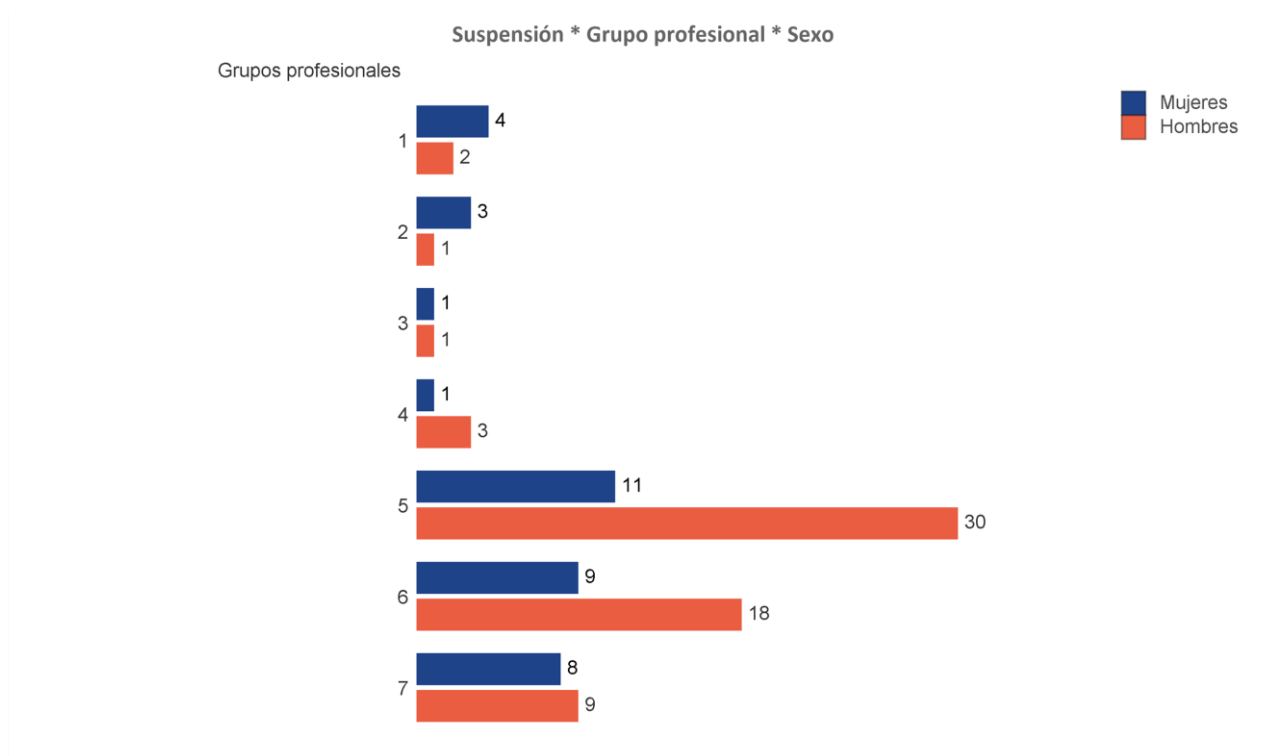
Suspensions per antiguitat / *Suspensiones por antigüedad*



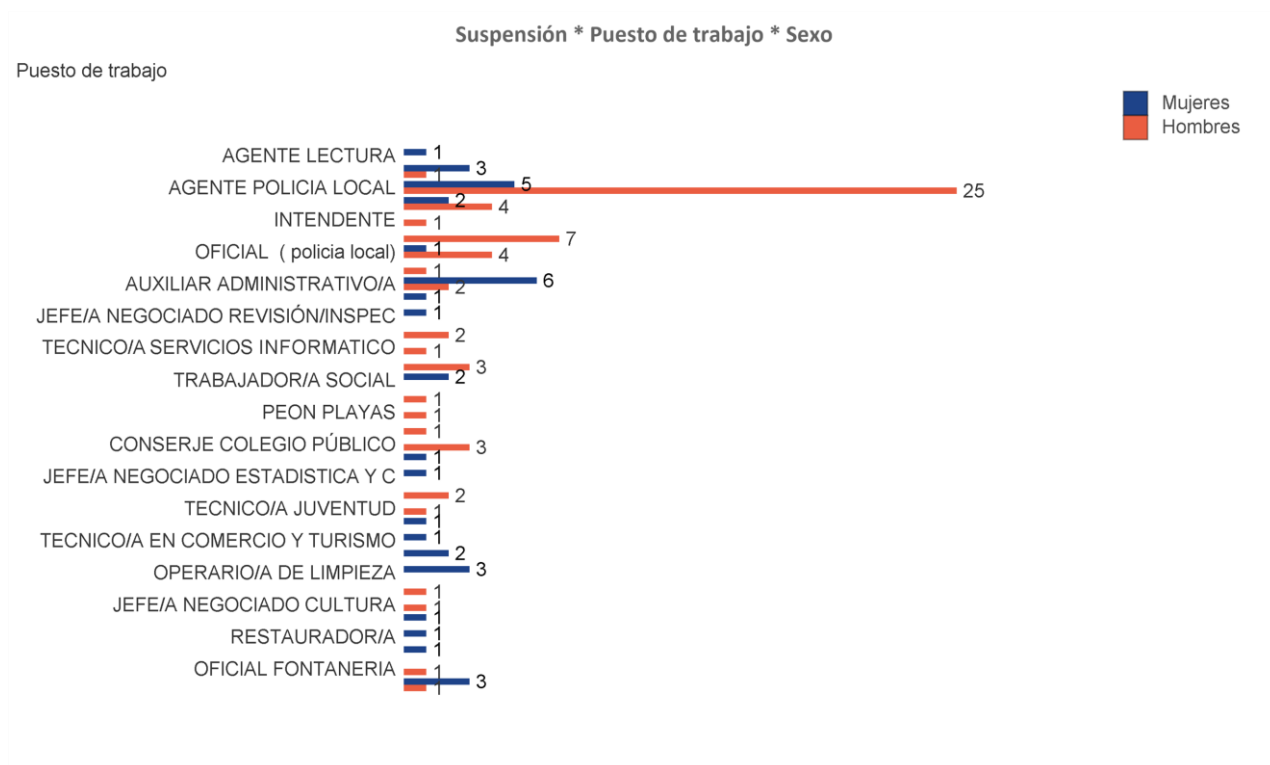
Suspensions per departament / *Suspensiones por departamento*



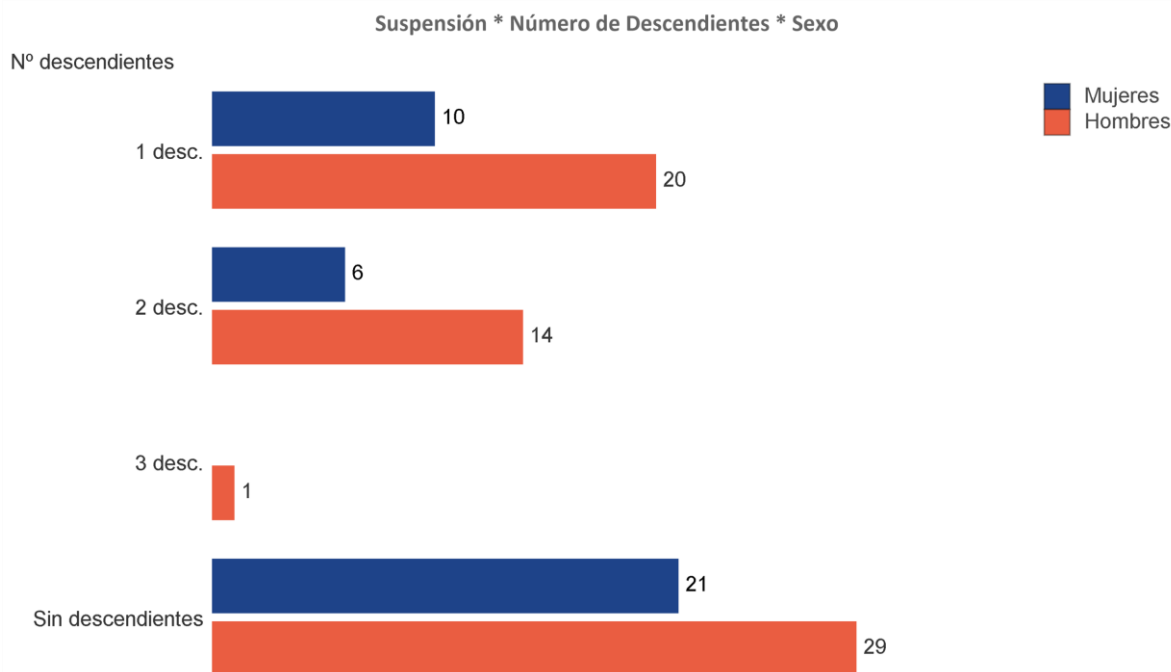
Suspensions per grups professionals / *Suspensiones por grupos profesionales*



Suspensions per lloc de treball / *Suspensiones por puesto de trabajo*



Suspensions per situaci3 familiar - responsabilitats familiars / *Suspensiones por Situaci3n familiar - Responsabilidades familiares*



An3lisi qualitativa

En l'an3lisi qualitativa, la informaci3 facilitada per la instituci33 es la seg3ent:

Dels q3estionaris a RRHH es despr3n la informaci3 seg3ent:

Seg3ons l'exposat, l'Ajuntament no aplica la divulgaci3 dels mecanismes de conciliaci3 legalment establits, ni estableix la incorporaci3 de mesures que fomenten la corresponsabilitat dels treballadors homes.

D'altra banda i d'acord amb el procediment per a l'exercici dels drets de conciliaci3, s'exigeix comunicaci3 formal escrita. L'Ajuntament millora la regulaci3 dels permisos retribu3ts respecte de la normativa vigent per a facilitar la conciliaci3, concretament es flexibilitza el seu 3s. Tamb3 s'estableix una borsa hor3ria o dies personals de lliure disposici3.

No consta que cap de les promocions efectuades a l'Ajuntament tingueren

An3lisis cualitativo

Y en el plano del an3lisis cualitativo, la informaci3n facilitada por la instituci3n es la siguiente:

De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente informaci3n:

Seg33n lo expuesto, en el ayuntamiento no aplica la divulgaci3n de los mecanismos de conciliaci3n legalmente establecidos, ni establece la incorporaci3n de medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones.

Por otra parte y de acuerdo al procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliaci3n, se exige comunicaci3n formal escrita. El ayuntamiento mejora la regulaci3n de los permisos retribu3dos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliaci3n, concretamente se flexibiliza su uso. Tamb3n se establece una bolsa horaria o d3as personales de libre disposici3n.

No consta que ninguna de las promociones efectuadas en el Ayuntamiento tuviera

responsabilitats familiars o personals. Alguna vegada les persones amb responsabilitats de cura en l'organitzaci3n tenen canvis en les funcions, distribucions irregulars de jornada, canvis de centre sense canvi de resid3ncia, modificacions substancials de les condicions de treball o desplaçaments. Finalment, es fa constar que les mesures de conciliaci3n no estan publicades en cap lloc del portal intern de la plantilla; es matisa que estan en el conveni col·lectiu propi.	responsabilidades familiares o personales. Y, alguna vez las personas con responsabilidades de cuidado en la organizaci3n, tienen cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o desplazamientos. Por 3ltimo, se hace constar que las medidas de conciliaci3n no est3n publicadas en ningun lugar del portal interno de la plantilla, se matiza que est3n en su propio convenio colectivo.
--	--

Conclusions / Conclusiones

Conclusions de dades quantitatives * La gran majoria de permisos gaudits en l'Ajuntament es classifiquen amb duresa lleu, concretament 111 homes i 74 dones s'han acollit a aquesta mena de permisos. Quant a permisos durs, veiem una distribuci3n per sexe similar (d = 8 i h = 6), mentre que nom3s 1 treballadora ha fet 3s i gaudi d'un perm3s classificat com a intermedi. * En mat3ria de permisos de conciliaci3n, el 22,03 % del personal ha fet 3s i gaudi d'aquests l'any de refer3ncia, concretament un 40,79 % de treballadores i un 59,21 % de treballadors. * El 2,03 % de la plantilla (d = 4 i h = 3) s'ha acollit a exced3ncies l'any de refer3ncia. 1 treballadora per cura de familiars, i 5 treballadores i 3 treballadors per assumptes particulars. Tots i totes elles s3n funcionariats de carrera. * S'observa una feminitzaci3n dels permisos de conciliaci3n m3s exigents (durs) i s3n les dones les qui assumeixen	Conclusiones de datos cuantitativos: • La gran mayor3a de permisos disfrutados en el Ayuntamiento se clasifican con dureza blanda, concretamente 111 hombres y 74 mujeres se han acogido a este tipo de permisos. En cuanto a permisos duros vemos una distribuci3n por sexo similar (m=8 y h=6), mientras solo 1 trabajadora ha hecho uso y disfrute de un permiso clasificado como intermedio. • En materia de permisos de conciliaci3n, el 22,03% del personal ha hecho uso y disfrute de los mismos en el a3o de referencia, concretamente un 40,79% de trabajadoras y un 59,21% de trabajadores. • El 2,03% de la plantilla (m=4 y h=3) se ha acogido a excedencias en el a3o de referencia. 1 trabajadora por cuidado de familiares y 5 trabajadoras y 3 trabajadores por asuntos particulares. Todos y todas ellas funcionariado de carrera. • Se observa una feminizaci3n de los permisos de conciliaci3n m3s exigentes (duros), siendo las mujeres quienes asumen
--	--

majoritàriament les mesures amb major cost personal i professional, la qual cosa reflecteix una distribució desigual de les responsabilitats de cura. * El 29,28 % (d = 37 i h = 64) del total de la plantilla ha tingut suspensions l'any de referència. 99 persones treballadores (H = 62 i D = 37) han tingut suspensió per incapacitat temporal i destaquen 4 treballadors als quals se'ls ha aplicat suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries. La major part de les suspensions per part dels treballadors homes es concentra en el Departament de Policia Local (n = 30) i la major part de les treballadores amb suspensions es concentren també en Serveis Socials i Igualtat (n = 12). Conclusions de dades qualitatives: * L'Ajuntament manifesta que es millora la regulació dels permisos retribuïts respecte de la normativa vigent per a facilitar la conciliació, concretament es flexibilitza el seu ús. * Finalment, es fa constar que les mesures de conciliació no estan publicades en cap lloc del portal intern de la plantilla; es matisa que estan en el conveni col·lectiu propi. No es divulguen els mecanismes de conciliació legalment reconeguts, ni s'estableixen mesures que fomenten la corresponsabilitat dels treballadors homes.	mayoritariamente las medidas con mayor coste personal y profesional, lo que refleja una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado. - El 29,28% (m=37 y h=64) del total de la plantilla ha tenido suspensiones en el año de referencia. 99 personas trabajadoras (H=62 y M=37) han tenido suspensión por Incapacidad Temporal y destacan 4 trabajadores a los que se les ha aplicado suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. La mayor parte de las suspensiones por parte de los trabajadores varones se concentra en el departamento de Policía local (n=30) y la mayor parte de las trabajadoras con suspensiones se concentran también en Servicios sociales e Igualdad (n=12). Conclusiones de datos cualitativos: - El Ayuntamiento manifiesta que se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación, concretamente se flexibiliza su uso. - Por último, se hace constar que las medidas de conciliación no están publicadas en ningún lugar del portal interno de la plantilla, matizando que están en su propio convenio colectivo. No se divulgan los mecanismos de conciliación legalmente reconocidos, ni se establecen medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones
--	---

Propostes / Propuestas

* Publicar de manera accessible en el portal intern tota la informació sobre permisos i mesures de conciliació, le quals incloguen els drets legalment reconeguts i els existents en el conveni. * Dissenyar i implementar campanyes internes específiques dirigides a homes per a fomentar una cultura de corresponsabilitat en l'organització. * Reconèixer públicament bones pràctiques de corresponsabilitat a l'Ajuntament per a crear referents positius.	• Publicar de forma accesible en el portal interno toda la información sobre permisos y medidas de conciliación, incluyendo los derechos legalmente reconocidos y los existentes en el convenio. • Diseñar e implementar campañas internas específicas dirigidas a hombres para fomentar una cultura de corresponsabilidad en la organización. • Reconocer públicamente buenas prácticas de corresponsabilidad en el Ayuntamiento para crear referentes positivos.
--	--

3. Formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional / *Formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional*

En aquest eix el diagnòstic aborda els procediments relatius a la formació amb l'objectiu de conèixer si la gestió dels RRHH, pel que fa a formació, té incorporada la normativa que regula els plans d'igualtat, així com d'identificar aquells aspectes de les polítiques de gestió del personal de la plantilla que poden donar lloc a desequilibris o desigualtats entre homes i dones. D'acord amb el Reial decret 901/2020, és necessari analitzar les persones que han rebut formació i el seu contingut, en quin	En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de conocer si la gestión de los RRHH en lo que se refiere a formación, tiene incorporada la normativa que regula los planes de igualdad, así como 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. Conforme al Real Decreto 901/2020, es necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué
--	---

horari tenen lloc aquestes formacions, si existeixen diferències de continguts, si es distribueix igual el nombre d'hores formatives, permisos atorgats per a la concurrència d'exàmens i mesures adoptades per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional; així com els canals d'informació a través dels quals es comunica i, en definitiva, si es garanteix l'accés igualitari als programes formatius.	horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, así como los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.
---	--

Informació facilitada per l'administració municipal / Información facilitada por la administración municipal

<u>Anàlisi quantitativa</u> Quantitativament, l'organització ha facilitat la informació següent: Formació en els últims 4 anys Del total de 345 persones en la plantilla analitzada, 93 han rebut formació en els últims quatre anys, la qual cosa representa el 26,96 % del total, 47 dones i 46 homes. El 69,8 % (d = 32 i h = 33) de la plantilla ha fet un curs l'any de referència, 1 treballador 2 cursos i 1 treballadora 3 cursos. El departament amb mes treballadors que han rebut formació és el Departament de Policia Local, concretament 15 treballadors i 5 treballadores. Mentrestant, el departament amb més treballadores (n = 6) que han rebut formació es localitza en Secretaria. En els últims quatre anys, la majoria de la formació rebuda (78,49 %) s'ha impartit dins	<u>Análisis cuantitativo</u> A nivel cuantitativo, la organización ha facilitado la siguiente información: Formación en los últimos 4 años Del total de 345 personas en la plantilla analizada, 93 han recibido formación en los últimos cuatro años, lo que representa el 26,96% del total, 47 mujeres y 46 hombres. El 69,8% (m=32 y h=33) de la plantilla ha hecho un curso en el año de referencia, 1 trabajador 2 cursos y 1 trabajadora 3 cursos. El departamento con mas trabajadores que han recibido formación es el departamento de policía local, concretamente 15 trabajadores frente a 5 trabajadoras. Mientras, el departamento con más trabajadoras (n=6) que han recibido formación se localiza en la secretaría. En los últimos cuatro años, la mayoría de la
---	--

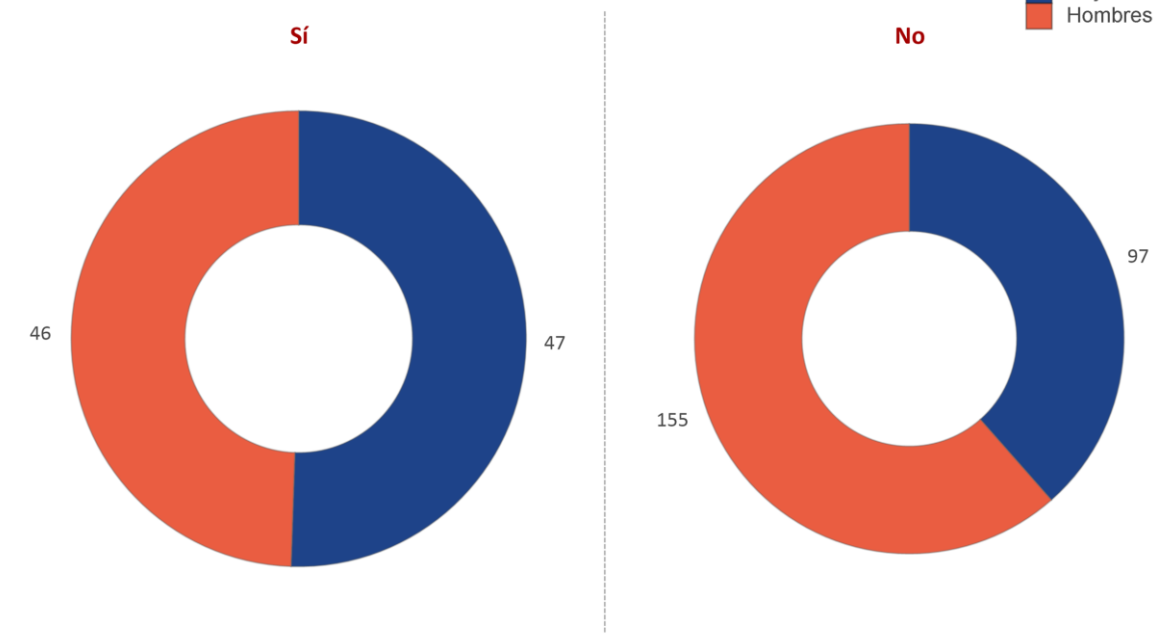
l'horari laboral. Si ho diferenciem per sexe, s'observa que els treballadors accedeixen en major proporció a aquesta formació dins l'horari (84,78 % dels formats), mentre que les treballadores, encara que representen el 50,54 % del total format, accedeixen més que ells a formació fora de l'horari (65 % d'aquest grup). Finalment, 32 persones han fet ús del permís de concurrència d'exàmens, concretament 14 treballadores i 18 treballadors.	formación recibida (78,49%) se ha impartido dentro del horario laboral. Al desagregar por sexo, se observa que los trabajadores acceden en mayor proporción a esta formación dentro del horario (84,78% de los formados), mientras que las trabajadoras, aunque representan el 50,54% del total formado, acceden más que ellos a formación fuera del horario (65% de ese grupo). Por último, 32 personas han hecho uso del permiso de concurrencia de exámenes, concretamente 14 trabajadoras y 18 trabajadores.
--	--

Formación recibida (últimos 4 años)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
Sí	47	46	93	26,96%	50,54%	49,46%
No	97	155	252	73,04%	38,49%	61,51%

* * * * *

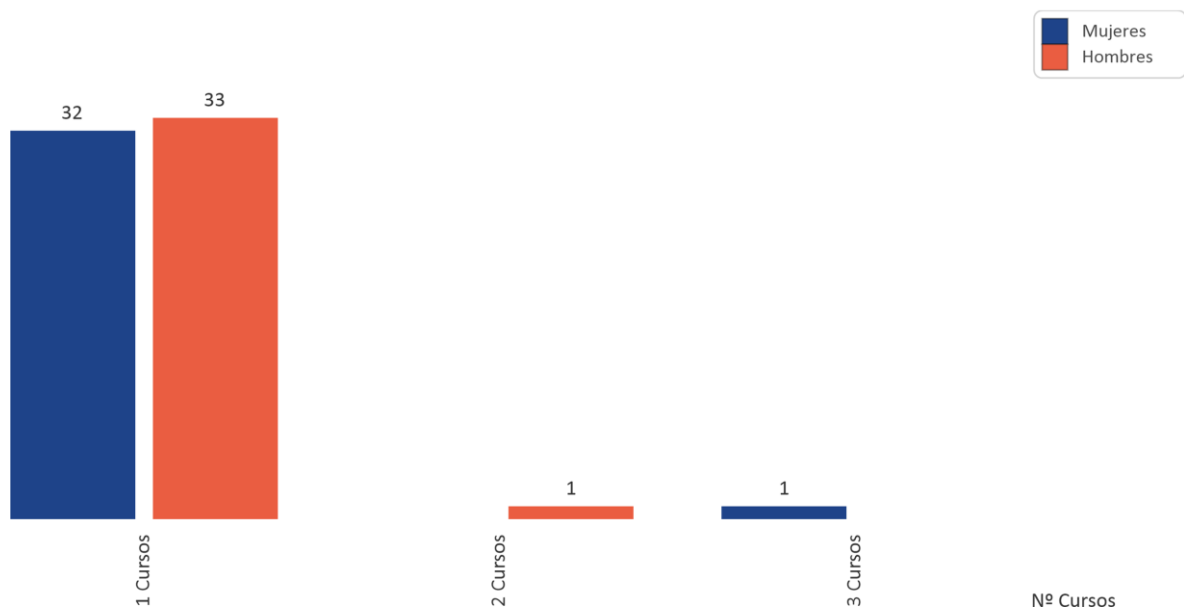
Formació rebuda (últims 4 anys)	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
Sí	47	46	93	26,96 %	50,54 %	49,46 %
No	97	155	252	73,04 %	38,49 %	61,51 %

Asistencia a Formación * Sexo

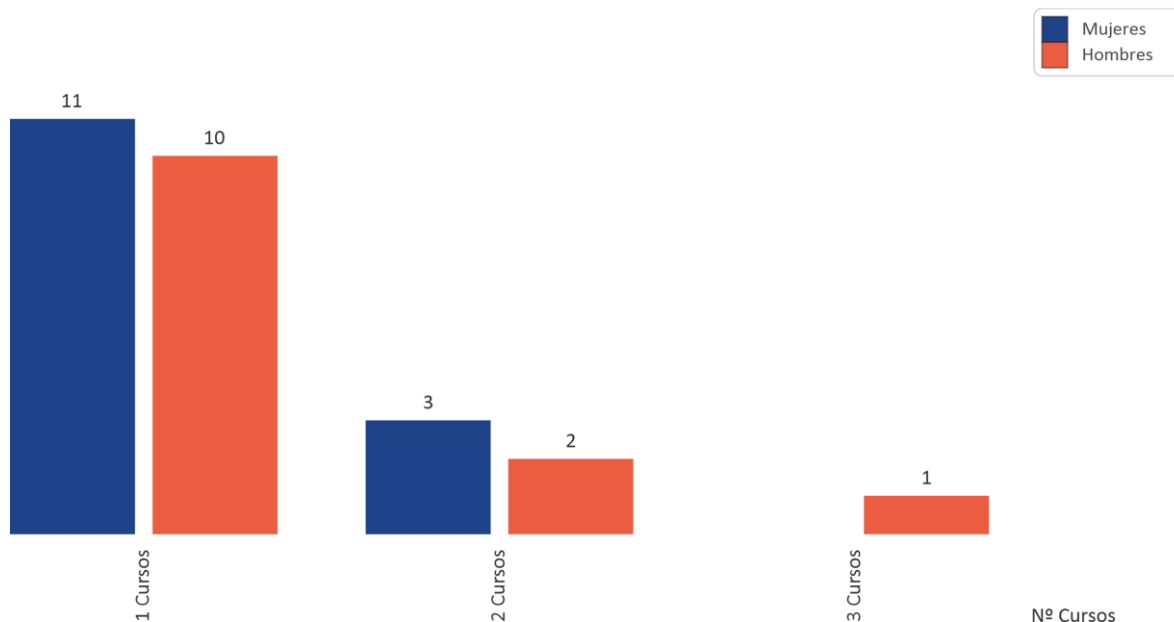


Formació interna i externa en els últims 4 anys / Formación interna y externa en los últimos 4 años

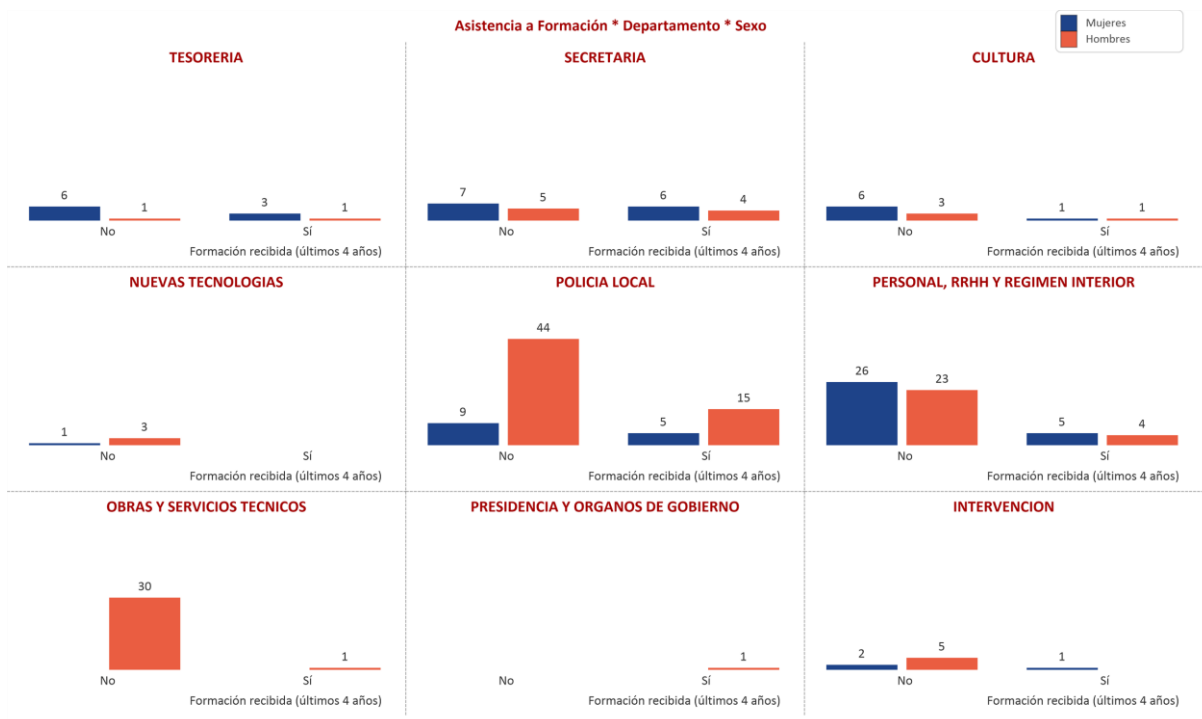
Nº de Cursos en los últimos 4 años (Formación Interna)



Nº de Cursos en los últimos 4 años (Formación Externa)



Persones que reben formació per departament / *Personas que reciben formación por departamento*

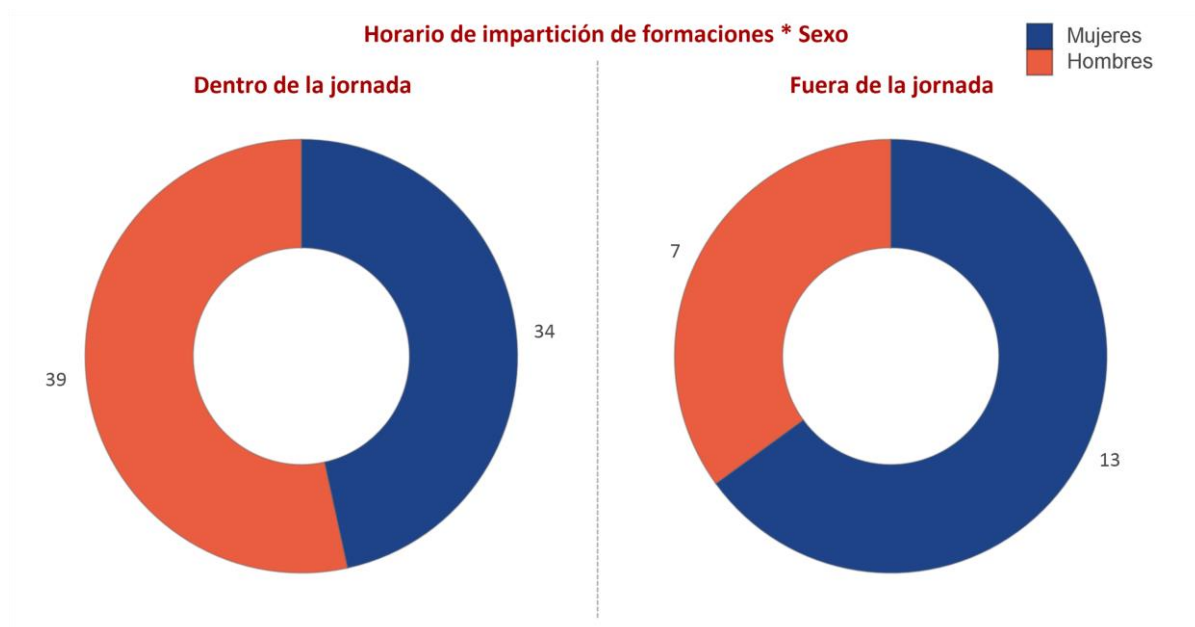


Horari d'impartició de formacions / *Horario de impartición de formaciones*

Horario de impartición	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	47	46	93	100,00%	50,54%	49,46%
Fuera de la jornada	13	7	20	21,51%	65,00%	35,00%
Dentro de la jornada	34	39	73	78,49%	46,58%	53,42%

* * * * *

Horari d'impartició	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	47	46	93	100,00 %	50,54 %	49,46 %
Fora de la jornada	13	7	20	21,51 %	65,00 %	35,00 %
Dins de la jornada	34	39	73	78,49 %	46,58 %	53,42 %



Permís de concurrència exàmens / *Permiso de concurrencia exámenes*

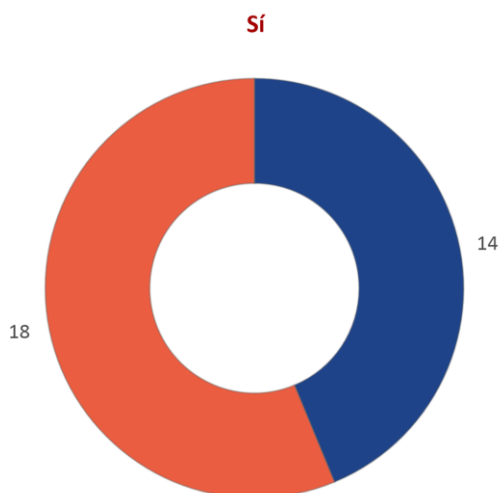
Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	14	18	32	100,00%	43,75%	56,25%
Sí	14	18	32	100,00%	43,75%	56,25%

* * * * *

Permís concurrència exàmens	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	14	18	32	100,00 %	43,75 %	56,25 %

Sí	14	18	32	100,00 %	43,75 %	56,25 %
----	----	----	----	----------	---------	---------

Permiso concurrencia Exámenes * Sexo



 Mujeres
 Hombres

Anàlisi qualitativa

En l'anàlisi qualitativa, la informació facilitada per la institució és la següent:

Dels qüestionaris a RRHH es desprén la informació següent:

L'Ajuntament compta amb un Pla de formació contínua de les AAPP.

Ara bé, la institució respon que no es planifica la formació tenint en compte les necessitats del personal que compta amb obligacions familiars. Tampoc es contempla una formació específica per a l'alts càrrecs i càrrecs de responsabilitat mitjana en matèria d'igualtat, ni a la plantilla.

Però sí que es possibilita rebre formació que no estiga directament relacionada amb el lloc de treball, no s'ha establert l'accés prioritari de candidates o treballadores a accions formatives que fomenten la seua inserció en àrees de treball masculinitzades.

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la institución es la siguiente:

De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente información:

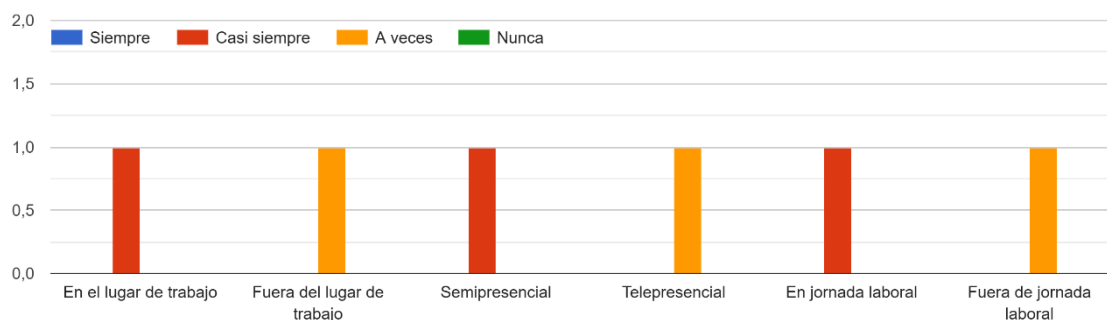
El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Formación continua de las AA PP.

Ahora bien, la institución responde que no se planifica la formación teniendo en cuenta las necesidades del personal que cuenta con obligaciones familiares. Tampoco se contempla una formación específica para el altos cargos y mandos intermedios en materia de igualdad ni a la plantilla.

Mientras sí se possibilita recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo, no se ha establecido el acceso prioritario de candidatas o trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

L'Ajuntament manifesta que estableix que la formació serà impartida dins la jornada laboral, atorga permisos per a la concurrència d'exàmens i facilita l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació. No obstant això, no té en compte l'adaptació de l'horari de les accions formatives per a garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada. A continuació, s'estableix els llocs en els quals es fan les formacions:	El Ayuntamiento manifiesta que establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral, otorga permisos para la concurrencia de exámenes y facilita la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación. No obstante, no tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. A continuación, se establece los lugares en los que se realizan las formaciones:
--	--

De acuerdo a los lugares en los que realizan las formaciones en la organización responda las siguientes preguntas teniendo en cuenta la frecuencia en que se hacen en terminada situaciones:



Segons la informació aportada, la intranet és el principal canal de comunicació que s'empra per a la publicitat de les formacions internes, o externes que puguin interessar a la plantilla, i s'empren formularis de sol·licitud per a participar en aquestes. Finalment, consta que no s'han fet informes o estudis de necessitats formatives de la plantilla.	Según la información aportada, la Intranet es el principal canal de comunicación que se emplean para la publicidad de las formaciones internas o externas que puedan interesar a la plantilla y se emplean formularios de solicitud para participar en las mismas. Por último, consta que no se han hecho informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla.
--	--

Informació facilitada per la plantilla / Información facilitada por la plantilla

Com s'ha exposat en la metodologia de l'informe diagnòstic, malgrat que no s'ha aconseguit una mostra representativa, amb tan sols un 24,9 % de participació, es considera oportú incloure algunes aportacions puntuals amb l'objectiu de visibilitzar determinades reflexions de la plantilla que poden ser d'interés per a l'anàlisi de l'eix en qüestió:	Tal y como se ha expuesto en la metodología del Informe Diagnóstico, pese a que no se ha conseguido una muestra representativa con tan solo un 24,9% de participación, se considera oportuno incluir algunas aportaciones puntuales con el objetivo de visibilizar ciertas reflexiones de la plantilla que pueden ser de interés para el análisis del eje en cuestión:
---	--

¿Crees que la entidad local promueve el acceso a la formación continua y a la actualización permanente de tus conocimientos y capacidades profesionales?	Hombre	Mujer	Total general
No	15	24	39
Sí	18	29	47

* * * * *

Creus que l'entitat local promueve el accés a la formació contínua i a l'actualització permanent dels teus coneixements i capacitats professionals?	Home	Dona	Total general
No	15	24	39
Sí	18	29	47

Conclusions / Conclusiones

<u>Conclusions de dades quantitatives:</u> * Del total de 345 persones en la plantilla analitzada, 93 han rebut formació en els	<u>Conclusiones de datos cuantitativos:</u> • Del total de 345 personas en la plantilla analizada, 93 han recibido formación
--	---

últims quatre anys, dada que representa el 26,96 % del total, 47 dones i 46 homes. * El 69,8 % (d = 32 i h = 33) de la plantilla ha fet un curs l'any de referència, 1 treballador ha fet 2 cursos i 1 treballadora ha fet 3 cursos. * El 78,49 % (d = 34 i h = 39) de la plantilla analitzada ha fet les formacions dins de la jornada laboral. Mentrestant, el 21,51 % (d = 13 i h = 7) ho ha fet fora de la jornada. De la qual cosa, es desprén que els treballadors homes accedeixen en més proporció a la formació dins l'horari (84,78 % dels formats totals). * 32 persones han fet ús del permís de concurrència d'exàmens, concretament 14 treballadores i 18 treballadors. Conclusions de dades qualitatives: * Encara que l'Ajuntament compta amb un Pla de formació contínua, no planifica la formació considerant les necessitats del personal amb obligacions familiars, la qual cosa pot limitar-ne l'accés i la participació. * No s'han fet informes o estudis de necessitats formatives de la plantilla. * Segons exposa l'organització, no es té en compte l'adaptació de l'horari de les accions formatives per a garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada. * Segons l'Ajuntament, es possibilita rebre formació que no estiga directament relacionada amb el lloc de treball * En termes generals, un alt percentatge de la plantilla participant en els qüestionaris (39,53 %) manifesta un clar descontent amb el sistema de formació actual i en destaca	en los últimos cuatro años, lo que representa el 26,96% del total, 47 mujeres y 46 hombres. • El 69,8% (m=32 y h=33) de la plantilla ha hecho un curso en el año de referencia, 1 trabajador 2 cursos y 1 trabajadora 3 cursos. • El 78,49% (m=34 y h=39) de la plantilla analizada ha realizado las formaciones dentro de la jornada laboral. Mientras, el 21,51% (m=13 y h=7) lo ha hecho fuera de la jornada. De lo que se desprende que los trabajadores varones acceden en mayor proporción a la formación dentro del horario (84,78% de los formados totales). • 32 personas han hecho uso del permiso de concurrencia de exámenes, concretamente 14 trabajadoras y 18 trabajadores. Conclusiones de datos cualitativos: • Aunque el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Formación Continua, no planifica la formación considerando las necesidades del personal con obligaciones familiares, lo que puede limitar su acceso y participación. • No se han hecho informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla. • Según expone la organización, no se tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. • Según el Ayuntamiento se posibilita recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo • En términos generales, un alto porcentaje de la plantilla participante en los cuestionarios (39,53%) manifiesta un claro descontento con el sistema de formación
---	--

l'absència d'un pla propi, la falta de transparència en la selecció i l'escassa adaptació horària a les seues necessitats.	actual, destacando la ausencia de un plan propio, la falta de transparencia en la selección y la escasa adaptación horaria a sus necesidades.
--	---

Propostes / Propuestas

* Es proposa revisar, redissenyar i implantar un pla de formació propi, adaptat a les necessitats reals de la plantilla, que no depenga exclusivament d'ofertes externes (com les de la Diputació), amb una estratègia formativa planificada. * Fer estudis periòdics (quantitatius i qualitius) per a identificar les necessitats formatives reals, diferenciades per sexe, lloc, jornada i situació familiar. * Es recomana garantir més equitat en l'accés a la formació dins l'horari laboral i prestar especial atenció a les treballadores, que accedeixen en més proporció a formació fora de la seua jornada. És a dir, adaptar els horaris de les formacions per a facilitar-ne la participació del personal amb reducció de jornada, especialment en franges compatibles amb la conciliació familiar. * Complementar-ne la difusió via intranet amb avisos per correu electrònic, taulons informatius físics i reunions informatives periòdiques per a assegurar que aquesta arribi a tota la plantilla.	• Se propone revisar, rediseñar e implantar un Plan de Formación propio, adaptado a las necesidades reales de la plantilla, que no dependa exclusivamente de ofertas externas (como las de la Diputación), con una estrategia formativa planificada. • Realizar estudios periódicos (cuantitativos y cualitativos) para identificar las necesidades formativas reales, desagregadas por sexo, puesto, jornada y situación familiar. • Se recomienda garantizar una mayor equidad en el acceso a la formación dentro del horario laboral, prestando especial atención a las trabajadoras, que acceden en mayor proporción a formación fuera de su jornada. Es decir, adaptar los horarios de las formaciones para facilitar la participación del personal con reducción de jornada, especialmente en franjas compatibles con la conciliación familiar. • Complementar la difusión vía Intranet con avisos por correo electrónico, tableros informativos físicos y reuniones informativas periódicas para asegurar que llegue a toda la plantilla.
--	---

4. Compliment del principi de presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de decisió / *Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión*

Com arreplega el Reial decret 901/2020, en aquest eix s'aborden dades relatives a la participació de dones i homes en diferents classificacions. D'una banda, el diagnòstic haurà d'informar sobre la distribució de la plantilla en els llocs de diferent nivell de responsabilitat en funció del sexe per a identificar l'existència, si escau, d'una infrarepresentació de dones en els llocs intermedis o superiors (segregació vertical). Per a això s'analitzaran els diferents grups i la seua evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic, així com la correspondència entre els grups i el nivell experiencial de les treballadores i treballadors. I, si escau, la presència de dones i homes en la representació legal de les treballadores i treballadors, i en l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat. D'altra banda, en aquest eix també s'analitzarà la distribució de la plantilla en l'administració municipal, per a mesurar els graus de masculinització o feminització que caracteritza cada departament, grup professional, categoria professional (segregació horitzontal) amb la finalitat de	Tal y como se recoge en el Real Decreto 901/2020, en este eje se abordan datos relativos a la participación de mujeres y hombres en diferentes clasificaciones. Por un lado, el diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizarán los distintos grupos y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico, así como la correspondencia entre los grupos y el nivel experiencial de las trabajadoras y trabajadores. Y, en su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad. Por otra parte, en este eje también se analizará la distribución de la plantilla en la administración municipal, midiendo los grados de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, grupo profesional, categoría profesional (segregación horizontal) con el fin de conocer
--	---

conéixer el grau d'infrarepresentació ocupacional femenina. Així, d'acord amb la normativa vigent, en el cas que el diagnòstic mostrara infrarepresentació, el Pla haurà d'incloure mesures que tingueren com a objectiu corregir aquesta situació i hi podrà establir mesures d'acció positiva, amb la finalitat d'eliminar la segregació ocupacional, tant horitzontal com vertical. En aquest sentit, s'entendrà per accions positives, d'acord amb el que disposa l'article 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les «mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables fins que subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas».	el grado de infrarepresentación ocupacional femenina. Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarepresentación, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las «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».
--	---

Informació facilitada per l'administració municipal / *Información facilitada por la administración municipal*

<u>Anàlisi quantitativa</u> Quantitativament, l'organització ha facilitat la informació següent: SEGREGACIÓ VERTICAL Les promocions efectuades durant l'any mostren més presència femenina, amb 3 dones promogudes i 1 home. Destaca que en els grups professionals 5 i 7 les promocions van ser exclusivament femenines, mentre que en el grup 4 promocionà 1 home. Això indica	<u>Análisis cuantitativo</u> A nivel cuantitativo, la organización ha facilitado la siguiente información: SEGREGACIÓN VERTICAL Las promociones efectuadas durante el año muestran una mayor presencia femenina, con 3 mujeres promovidas y 1 hombre. Destaca que en los grupos profesionales 5 y 7, las promociones fueron exclusivamente femeninas, mientras que en el grupo 4
---	---

que, en aquest any de referència, no hi ha indicis de segregació vertical en favor dels homes. No obstant això, donada la baixa quantitat total de promocions (només 4 en total) i la seua concentració en uns pocs grups, és difícil afirmar amb rotunditat la inexistència de segregació estructural. Però, almenys en aquest període concret, les dades reflecteixen una dinàmica positiva per a les dones en termes de mobilitat ascendent dins l'Ajuntament.	promociona 1 hombre. Esto indica que, en este año de referencia, no hay indicios de segregación vertical a favor de los hombres. Sin embargo, dada la baja cantidad total de promociones (solo 4 en total) y su concentración en unos pocos grupos, es difícil afirmar con rotundidad la inexistencia de segregación estructural. Pero, al menos en este periodo concreto, los datos reflejan una dinámica positiva para las mujeres en términos de movilidad ascendente dentro del ayuntamiento.
---	---

Grup professional per promoció últims 4 anys / Grupo profesional por promoci3n

últimos 4 años

Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	3	1	4	100,00%	75,00%	25,00%
7	1	0	1	25,00%	100,00%	0,00%
5	2	0	2	50,00%	100,00%	0,00%
4	0	1	1	25,00%	0,00%	100,00%

* * * * *

Grup professional	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	3	1	4	100,00 %	75,00 %	25,00 %
7	1	0	1	25,00 %	100,00 %	0,00 %
5	2	0	2	50,00 %	100,00 %	0,00 %
4	0	1	1	25,00 %	0,00 %	100,00 %

Grup professional per cessaments últims 4 anys Si analitzem les dades de les persones cessades l'any de referència per grup	Grupo profesional por ceses últimos 4 años Analizando los datos de las personas cesadas en el año de referencia por grupo
--	--

professional, no s'adverteix segregació vertical a destacar.	profesional, no se advierte segregación vertical a destacar.
--	--

Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	28	27	55	100,00%	50,91%	49,09%
1	1	1	2	3,64%	50,00%	50,00%
2	7	1	8	14,55%	87,50%	12,50%
5	2	8	10	18,18%	20,00%	80,00%
6	17	15	32	58,18%	53,13%	46,88%
7	1	1	2	3,64%	50,00%	50,00%
8	0	1	1	1,82%	0,00%	100,00%

* * * * *

Grup professional	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	28	27	55	100,00 %	50,91 %	49,09 %
1	1	1	2	3,64 %	50,00 %	50,00 %
2	7	1	8	14,55 %	87,50 %	12,50 %
5	2	8	10	18,18 %	20,00 %	80,00 %
6	17	15	32	58,18 %	53,13 %	46,88 %
7	1	1	2	3,64 %	50,00 %	50,00 %
8	0	1	1	1,82 %	0,00 %	100,00 %

Encreuament experiència (antiguitat) per grups professionals Segons l'anàlisi d'antiguitat per grup professionals, s'observa un percentatge major de plantilla (30,4 %, d = 41 i h = 63) a partir dels 20 anys d'experiència, entre el qual destaca el grup professional 5. No obstant això, s'observa que el percentatge de dones decreix sensiblement a mesura que augmenta l'antiguitat en els grups professionals, sobretot en els trams de la meitat i en els últims. Això és un possible indicador de	Cruce experiencia (antigüedad) por grupos profesionales Según el análisis de antigüedad por grupo profesionales se observa un porcentaje mayor de plantilla (30,4%, m=41 y h=63) a partir de los 20 años de experiencia, destacando el grupo profesional 5. Sin embargo, se observa que el porcentaje de mujeres decrece sensiblemente a medida que aumenta la antigüedad en los grupos profesionales, sobre todo en los tramos de en medio y en los últimos. Esto es un posible indicador de la
---	--

l'existència de segregació vertical en el sentit que s'observa més quantitat generalitzada d'homes que acumulen experiència a l'Ajuntament. No obstant això, no es considera una dada a ressaltar.	existencia de segregación vertical en tanto que se observa una mayor cantidad generalizada de hombres que acumulan experiencia en el Ayuntamiento. No obstante, no se considera un dato a resaltar.
--	---

Antigüedad	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
De 0 a 2		25	38	63	18,26%	39,68%	60,32%
	1	1	2	3	0,87%	33,33%	66,67%
	2	3	1	4	1,16%	75,00%	25,00%
	4	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
	5	1	3	4	1,16%	25,00%	75,00%
	6	12	25	37	10,72%	32,43%	67,57%
	7	4	0	4	1,16%	100,00%	0,00%
	10	4	6	10	2,90%	40,00%	60,00%
De 3 a 5		18	9	27	7,83%	66,67%	33,33%
	2	7	0	7	2,03%	100,00%	0,00%
	4	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
	5	4	1	5	1,45%	80,00%	20,00%
	6	5	2	7	2,03%	71,43%	28,57%
	7	2	3	5	1,45%	40,00%	60,00%
	8	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
De 6 a 10		12	8	20	5,80%	60,00%	40,00%
	1	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
	2	4	0	4	1,16%	100,00%	0,00%
	4	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
	5	2	3	5	1,45%	40,00%	60,00%
	6	3	2	5	1,45%	60,00%	40,00%
	7	1	2	3	0,87%	33,33%	66,67%
De 11 a 15		3	9	12	3,48%	25,00%	75,00%
	5	1	3	4	1,16%	25,00%	75,00%
	6	1	4	5	1,45%	20,00%	80,00%
	7	1	2	3	0,87%	33,33%	66,67%
De 16 a 20		29	43	72	20,87%	40,28%	59,72%
	1	4	4	8	2,32%	50,00%	50,00%
	2	5	0	5	1,45%	100,00%	0,00%
	4	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
	5	9	15	24	6,96%	37,50%	62,50%
	6	4	13	17	4,93%	23,53%	76,47%
	7	6	11	17	4,93%	35,29%	64,71%
De 21 a 30		41	63	104	30,14%	39,42%	60,58%
	1	7	4	11	3,19%	63,64%	36,36%
	2	5	4	9	2,61%	55,56%	44,44%
	3	1	2	3	0,87%	33,33%	66,67%

	4	0	5	5	1,45%	0,00%	100,00%
	5	16	24	40	11,59%	40,00%	60,00%
	6	3	13	16	4,64%	18,75%	81,25%
	7	8	10	18	5,22%	44,44%	55,56%
	8	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
	10	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
De 31 a 40		13	27	40	11,59%	32,50%	67,50%
	1	1	3	4	1,16%	25,00%	75,00%
	2	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
	3	2	3	5	1,45%	40,00%	60,00%
	4	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
	5	5	11	16	4,64%	31,25%	68,75%
	6	3	4	7	2,03%	42,86%	57,14%
	7	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
	10	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
De 41 a 50		3	4	7	2,03%	42,86%	57,14%
	1	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
	2	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
	3	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
	5	2	0	2	0,58%	100,00%	0,00%
	7	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%

* * * * *

Antiguitat	Grups professionals	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	Total	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
De 0 a 2		25	38	63	18,26 %	39,68 %	60,32 %
	1	1	2	3	0,87 %	33,33 %	66,67 %
	2	3	1	4	1,16 %	75,00 %	25,00 %
	4	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
	5	1	3	4	1,16 %	25,00 %	75,00 %
	6	12	25	37	10,72 %	32,43 %	67,57 %
	7	4	0	4	1,16 %	100,00 %	0,00 %
	10	4	6	10	2,90 %	40,00 %	60,00 %
De 3 a 5		18	9	27	7,83 %	66,67 %	33,33 %
	2	7	0	7	2,03 %	100,00 %	0,00 %
	4	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %

	5	4	1	5	1,45 %	80,00 %	20,00 %
	6	5	2	7	2,03 %	71,43 %	28,57 %
	7	2	3	5	1,45 %	40,00 %	60,00 %
	8	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
De 6 a 10		12	8	20	5,80 %	60,00 %	40,00 %
	1	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
	2	4	0	4	1,16 %	100,00 %	0,00 %
	4	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
	5	2	3	5	1,45 %	40,00 %	60,00 %
	6	3	2	5	1,45 %	60,00 %	40,00 %
	7	1	2	3	0,87 %	33,33 %	66,67 %
D'11 a 15		3	9	12	3,48 %	25,00 %	75,00 %
	5	1	3	4	1,16 %	25,00 %	75,00 %
	6	1	4	5	1,45 %	20,00 %	80,00 %
	7	1	2	3	0,87 %	33,33 %	66,67 %
De 16 a 20		29	43	72	20,87 %	40,28 %	59,72 %
	1	4	4	8	2,32 %	50,00 %	50,00 %
	2	5	0	5	1,45 %	100,00 %	0,00 %
	4	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
	5	9	15	24	6,96 %	37,50 %	62,50 %
	6	4	13	17	4,93 %	23,53 %	76,47 %
	7	6	11	17	4,93 %	35,29 %	64,71 %
De 21 a 30		41	63	104	30,14 %	39,42 %	60,58 %
	1	7	4	11	3,19 %	63,64 %	36,36 %
	2	5	4	9	2,61 %	55,56 %	44,44 %
	3	1	2	3	0,87 %	33,33 %	66,67 %
	4	0	5	5	1,45 %	0,00 %	100,00 %

	5	16	24	40	11,59 %	40,00 %	60,00 %
	6	3	13	16	4,64 %	18,75 %	81,25 %
	7	8	10	18	5,22 %	44,44 %	55,56 %
	8	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
	10	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
De 31 a 40		13	27	40	11,59 %	32,50 %	67,50 %
	1	1	3	4	1,16 %	25,00 %	75,00 %
	2	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
	3	2	3	5	1,45 %	40,00 %	60,00 %
	4	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
	5	5	11	16	4,64 %	31,25 %	68,75 %
	6	3	4	7	2,03 %	42,86 %	57,14 %
	7	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
	10	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
De 41 a 50		3	4	7	2,03 %	42,86 %	57,14 %
	1	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
	2	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
	3	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
	5	2	0	2	0,58 %	100,00 %	0,00 %
	7	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %

Representaci3n legal de la plantilla

No es detecta segregaci3n de cap tipus en la representaci3n a la plantilla d'acord amb les dades facilitades per la Comissi3n Negociadora. La representaci3n es distribueix de la manera següent: en la Junta de Personal hi ha un total de 13 persones, de les quals 9 són homes i 4 són dones; mentre que en el Comitè de Personal hi ha 5 persones, amb 3 dones i 2 homes. En conjunt, la representaci3n està formada per 18 persones, composta per 11 homes i 7 dones.

Representaci3n legal de la plantilla

No se detecta segregaci3n de ningun tipo en la representaci3n a la plantilla conforme a los datos facilitados por la Comisi3n Negociadora. La representaci3n se distribuye de la siguiente manera: en la Junta de Personal hay un total de 13 personas, de las cuales 9 son hombres y 4 son mujeres; mientras que en el Comitè de Personal hay 5 personas, con 3 mujeres y 2 hombres. En conjunto, la representaci3n està formada por 18 personas, compuesta por 11 hombres y 7 mujeres.

Cal destacar que, si no es disposa de dades clares sobre el nivell de responsabilitat associat a cada lloc dins de la plantilla, és difícil fer una anàlisi rigorosa sobre l'existència de segregació vertical. Sense aquesta informació no és possible determinar amb certesa si homes i dones ocupen posicions amb distint grau de rellevància, presa de decisions o influència dins de l'organització; la qual cosa, limita la interpretació de les dades i pot ocultar desigualtats estructurals relacionades amb l'accés al poder i la promoció professional. SEGREGACIÓ HORITZONTAL Distribució de la plantilla per departament La taula de departaments evidencia una clara segregació horitzontal per gènere, on les dones es concentren majoritàriament en departaments com a Serveis Socials, Tresoreria o Turisme, mentre que els homes predominen en àrees tècniques i operatives com a Policia Local, Obres i Serveis Tècnics o Cementeri. Aquesta distribució respon, en part, a patrons de socialització de gènere i a una cultura que associa a les dones amb rols de cura i als homes amb tasques físiques o tècniques, la qual cosa condiona les eleccions professionals i reforça estereotips tradicionals. Aquesta dinàmica es manté en l'anàlisi per categories professionals i en el de llocs de treball. Concretament la distribució de llocs de treball suggereix que, encara que les dones accedeixen a llocs qualificats especialitzats (per exemple, cap de negociat, cap de secció, tècnica en Hisenda, tesorera/a), la seua presència es concentra més en funcions tècniques i administratives, mentre que els homes ocupen amb major freqüència posicions amb poder jeràrquic o institucional, reforçat per una cultura organitzacional que encara respon a estereotips de gènere en l'assignació de rols.	Cabe destacar que, si no se dispone de datos claros sobre el nivel de responsabilidad asociado a cada puesto dentro de la plantilla, resulta difícil realizar un análisis riguroso sobre la existencia de segregación vertical. Sin esta información, no es posible determinar con certeza si hombres y mujeres ocupan posiciones con distinto grado de relevancia, toma de decisiones o influencia dentro de la organización, lo que limita la interpretación de los datos y puede ocultar desigualdades estructurales relacionadas con el acceso al poder y la promoción profesional. SEGREGACIÓN HORIZONTAL Distribución de la plantilla por departamento La tabla de departamentos evidencia una clara segregación horizontal por género, donde las mujeres se concentran mayoritariamente en departamentos como Servicios Sociales, Tesorería o Turismo, mientras que los hombres predominan en áreas técnicas y operativas como Policía Local, Obras y Servicios Técnicos o Cementerio. Esta distribución responde, en parte, a patrones de socialización de género y a una cultura que asocia a las mujeres con roles de cuidado y a los hombres con tareas físicas o técnicas, lo que condiciona las elecciones profesionales y refuerza estereotipos tradicionales. Esta dinámica se mantiene en el análisis por categorías profesionales y en el de puestos de trabajo. Concretamente la distribución de puestos de trabajo sugiere que, aunque las mujeres acceden a puestos cualificados especializados (por ejemplo, <i>Jefe/a de Negociado, Jefe/a de Sección, Técnico/a en Hacienda, Tesorero/a</i>), su presencia se concentra más en funciones técnicas y administrativas, mientras que los hombres ocupan con mayor frecuencia posiciones con poder jerárquico o institucional, reforzado por una cultura organizacional que aún responde a estereotipos de género en la asignación de roles.
---	--

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00 %	41,74%	58,26%
TURISMO	8	0	8	2,32%	100,00	0,00%

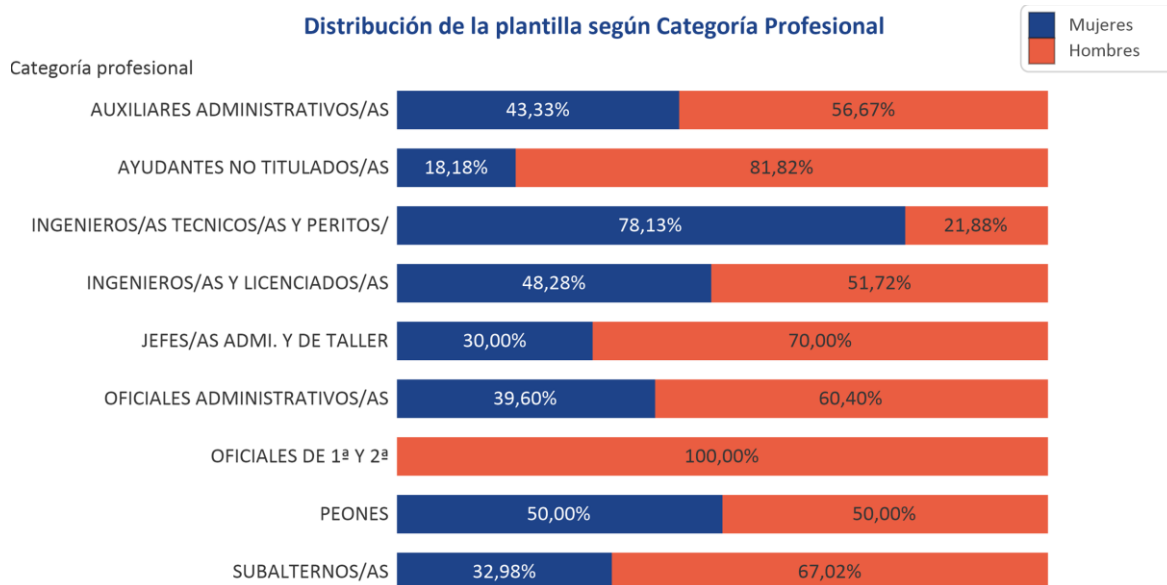
					%	
SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	28	3	31	8,99%	90,32%	9,68%
TESORERIA	9	2	11	3,19%	81,82%	18,18%
PATRIMONIO HISTORICO	5	2	7	2,03%	71,43%	28,57%
CULTURA	7	4	11	3,19%	63,64%	36,36%
SECRETARIA	13	9	22	6,38%	59,09%	40,91%
COMERCIO	4	3	7	2,03%	57,14%	42,86%
PERSONAL, RRHH Y REGIMEN INTERIOR	31	27	58	16,81%	53,45%	46,55%
URBANISMO E INFRAESTRUCTURAS	11	10	21	6,09%	52,38%	47,62%
JUVENTUD	1	1	2	,58%	50,00%	50,00%
INTERVENCION	3	5	8	2,32%	37,50%	62,50%
DEPORTES	4	7	11	3,19%	36,36%	63,64%
ORGANOS DE GOBIERNO	2	5	7	2,03%	28,57%	71,43%
NUEVAS TECNOLOGIAS	1	3	4	1,16%	25,00%	75,00%
POLICIA LOCAL	14	59	73	21,16%	19,18%	80,82%
PARQUES Y JARDINES Y MEDIO AMBIENTE	2	11	13	3,77%	15,38%	84,62%
EDUCACION	1	9	10	2,90%	10,00%	90,00%
CEMENTERIO MUNICIPAL	0	9	9	2,61%	0,00%	100,00%
OBRAS Y SERVICIOS TECNICOS	0	31	31	8,99%	0,00%	100,00%
PRESIDENCIA Y ORGANOS DE GOBIERNO	0	1	1	,29%	0,00%	100,00%

* * * * *

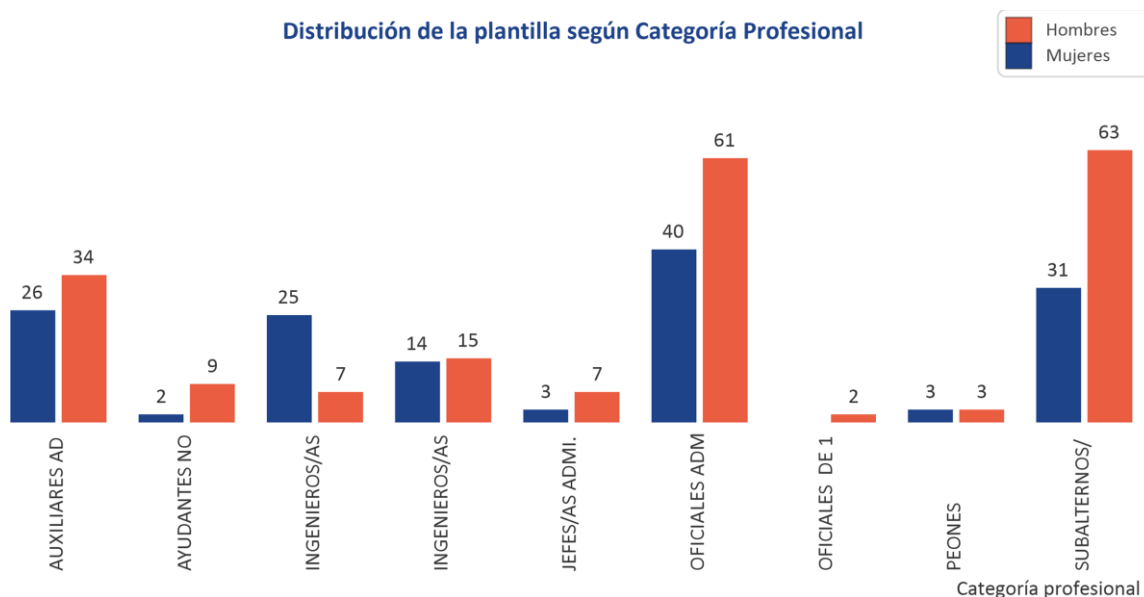
Departament	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
TURISME	8	0	8	2,32 %	100,00 %	0,00 %
SERVEIS SOCIALS I IGUALTAT	28	3	31	8,99 %	90,32 %	9,68 %
TESORERIA	9	2	11	3,19 %	81,82 %	18,18 %
PATRIMONI HISTÒRIC	5	2	7	2,03 %	71,43 %	28,57 %
CULTURA	7	4	11	3,19 %	63,64 %	36,36 %
SECRETARIA	13	9	22	6,38 %	59,09 %	40,91 %
COMERÇ	4	3	7	2,03 %	57,14 %	42,86 %
PERSONAL, RRHH I RÈGIM INTERIOR	31	27	58	16,81 %	53,45 %	46,55 %
URBANISME I INFRAESTRUCTURES	11	10	21	6,09 %	52,38 %	47,62 %
JOVENTUT	1	1	2	,58 %	50,00 %	50,00 %

INTERVENCIÓ	3	5	8	2,32 %	37,50 %	62,50 %
ESPORTS	4	7	11	3,19 %	36,36 %	63,64 %
ÒRGANS DE GOVERN	2	5	7	2,03 %	28,57 %	71,43 %
NOVES TECNOLOGIES	1	3	4	1,16 %	25,00 %	75,00 %
POLICIA LOCAL	14	59	73	21,16 %	19,18 %	80,82 %
PARCS I JARDINS I MEDI AMBIENT	2	11	13	3,77 %	15,38 %	84,62 %
EDUCACIÓ	1	9	10	2,90 %	10,00 %	90,00 %
CEMENTERI MUNICIPAL	0	9	9	2,61 %	0,00 %	100,00 %
OBRES I SERVEIS TÈCNICS	0	31	31	8,99 %	0,00 %	100,00 %
PRESIDÈNCIA I ÒRGANS DE GOVERN	0	1	1	,29 %	0,00 %	100,00 %

Distribució per categoria professional / *Distribución por categoría profesional*



Distribución de la plantilla según Categoría Profesional



Distribució de plantilla per lloc de treball / Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
AGENTE DE IGUALDAD	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
AGENTE LECTURA	2	0	2	0,58%	100,00%	0,00%
ARQUITECTO/A TECNICO/A	3	0	3	0,87%	100,00%	0,00%
COORDINADOR/A BIENESTAR SOCIAL	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
DELINEANTE	2	0	2	0,58%	100,00%	0,00%
EDUCADOR/A SOCIAL	5	0	5	1,45%	100,00%	0,00%
GUIA CULTURAL	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
INFORMADOR/A JUVENIL	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A COMUNICACIÓN	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO DE PLENOS	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO ESTADISTICA Y C	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO PERSONAL	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO RENTAS	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO REVISIÓN/INSPEC	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A NEGOCIADO SECRETARÍA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A SECCION CIUDAD HISTORICA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A SECCION CULTURA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
JEFE/A SECCION SECRETARIA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
MONITOR/A	3	0	3	0,87%	100,00%	0,00%
RESTAURADOR/A	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A DE MUSEOS Y EXPOSICION	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A DE PERSONAL ORGANIZA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A DE SECRETARIA	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%

TECNICO/A EN COMERCIO Y TURISMO	2	0	2	0,58%	100,00%	0,00%
TECNICO/A GESTION MEDIO AMBIENTE	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A HACIENDA Y FISCALIZ.	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TECNICO/A INFORMADOR TURISMO	6	0	6	1,74%	100,00%	0,00%
TÉCNICO/A SUPER. TESOR. (2022)	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
TESORERO/A	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	12	1	13	3,77%	92,31%	7,69%
TRABAJADOR/A SOCIAL	11	1	12	3,48%	91,67%	8,33%
ADMINISTRATIVO/A	16	7	23	6,67%	69,57%	30,43%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	17	8	25	7,25%	68,00%	32,00%
PSICOLOGO/A	2	1	3	0,87%	66,67%	33,33%
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
ARQUEOLOGO/A	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
AUXILIAR DE ALCALDIA	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
INGENIERO/A TECNICO INDUSTRIAL	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
TECNICO/A AUXILIAR BIBLIOTECA	2	2	4	1,16%	50,00%	50,00%
TECNICO/A AUXILIAR PROGRAMADOR	1	1	2	0,58%	50,00%	50,00%
CONSERJE DEPORTES	4	5	9	2,61%	44,44%	55,56%
CONSERJE SERVICIOS GENERALES	15	21	36	10,43%	41,67%	58,33%
AGENTE POLICIA LOCAL	12	44	56	16,23%	21,43%	78,57%
CONDUCTOR/A	1	4	5	1,45%	20,00%	80,00%
CONSERJE COLEGIO PÚBLICO	1	6	7	2,03%	14,29%	85,71%
OFICIAL (policia local)	1	11	12	3,48%	8,33%	91,67%
ADJUNTO JEFE/A SERVICIO URBANISMO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
ASESOR/A DE ALCALDÍA	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
AUXILIAR GRUPO PSOE	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
CONDUCTOR/A TRACTORISTA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
CONSERJE CENTRO SOCIAL	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
CONSERJE COORDINADOR CEMENT.	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
ENCARGADO/A ALMACEN	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INSPECTOR/A COMERCIO Y MERCADOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INSPECTOR/A LICENCIAS Y EVENTOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INSPECTOR/A OBRAS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INSPECTOR/A POLICIA LOCAL	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
INTENDENTE	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
INTERVENTOR/A	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A DE GABINETE DE ALCALDIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO DE ALCALDIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A DE NEGOCIADO DE NÓMINAS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO COMERCIO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO CULTURA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO DE GASTOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO INFORMATICA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A NEGOCIADO RECAUDACION	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%

JEFE/A SECCION ARQUEOLOGIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A SECCION DE PLANEAMIENTO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A SERVICIO - URBANISMO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
JEFE/A SERVICIO SECRETARIA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
NOTIFICADOR/A	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
OFICIAL CEMENTERIO	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
OFICIAL DE JARDINERÍA (2022)	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
OFICIAL DE OBRAS	0	5	5	1,45%	0,00%	100,00%
OFICIAL ELECTRICISTA	0	3	3	0,87%	0,00%	100,00%
OFICIAL FONTANERIA	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
OFICIAL PINTOR	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
PEON CEMENTERIO	0	7	7	2,03%	0,00%	100,00%
PEÓN DE ALMACÉN	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
PEÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS	0	14	14	4,06%	0,00%	100,00%
PEON JARDINERIA	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
PEON PLAYAS	0	6	6	1,74%	0,00%	100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A AUXILIAR EN PREVENCION	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TÉCNICO/A AUXILIAR INFRAESTRUCTU	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVISTICA Y DOC.	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE NORMALIZACION LENGU	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE PATRIMONIO E INVENT	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A GESTION URBANISTICA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A JUVENTUD	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A OOAA Y SERV. ECONÓMICO	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
TECNICO/A SERVICIOS INFORMATICOS	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
TECNICO/A URBANISTA	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%

* * * * *

Lloc de treball	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
AGENT D'IGUALTAT	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
AGENT LECTURA	2	0	2	0,58 %	100,00 %	0,00 %
ARQUITECTE/A TÈCNIC/A	3	0	3	0,87 %	100,00 %	0,00 %
COORDINADOR/A BENESTAR SOCIAL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
DELINEANT	2	0	2	0,58 %	100,00 %	0,00 %
EDUCADOR/A SOCIAL	5	0	5	1,45 %	100,00 %	0,00 %

GUIA CULTURAL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
INFORMADOR/A JUVENIL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP COMUNICACI3	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT DE PLENS	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT ESTADISTICA I C	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT PERSONAL	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT RENDES	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT REVISI3/INSPEC.	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP NEGOCIAT SECRETARIA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP SECCI3 CIUTAT HIST3RICA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP SECCI3 CULTURA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
CAP SECCI3 SECRETARIA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
MONITOR/A	3	0	3	0,87 %	100,00 %	0,00 %
RESTAURADOR/A	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A DE MUSEUS I EXPOSICI3	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A DE PERSONAL ORGANITZ.	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A DE SECRET3RIA	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A EN COMERÇ I TURISME	2	0	2	0,58 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A GESTI3 MEDI AMBIENT	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A HISENDA I FISCALITZ.	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A INFORMADOR/A TURISME	6	0	6	1,74 %	100,00 %	0,00 %
T3CNIC/A SUP. TRESOR. (2022)	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %

TRESORER/A	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
OPERARI/ÀRIA DE NETEJA	12	1	13	3,77 %	92,31 %	7,69 %
TREBALLADOR/A SOCIAL	11	1	12	3,48 %	91,67 %	8,33 %
ADMINISTRATIU/IVA	16	7	23	6,67 %	69,57 %	30,43 %
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	17	8	25	7,25 %	68,00 %	32,00 %
PSICÒLEG/ÒLOGA	2	1	3	0,87 %	66,67 %	33,33 %
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
ARQUEÒLEG/ÒLOGA	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
AUXILIAR D'ALCALDIA	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
ENGINYER/A TÈCNIC/A INDUSTRIAL	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR BIBLIOTECA	2	2	4	1,16 %	50,00 %	50,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR PROGRAMADOR/A	1	1	2	0,58 %	50,00 %	50,00 %
CONSERGE ESPORTS	4	5	9	2,61 %	44,44 %	55,56 %
CONSERGE SERVEIS GENERALS	15	21	36	10,43 %	41,67 %	58,33 %
AGENT POLICIA LOCAL	12	44	56	16,23 %	21,43 %	78,57 %
CONDUCTOR/A	1	4	5	1,45 %	20,00 %	80,00 %
CONSERGE COL·LEGI PÚBLIC	1	6	7	2,03 %	14,29 %	85,71 %
OFICIAL (POLICIA LOCAL)	1	11	12	3,48 %	8,33 %	91,67 %
ADJUNT/A CAP SERVEI URBANISME	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
ASSESSOR/A D'ALCALDIA	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
AUXILIAR GRUP PSOE	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CONDUCTOR/A TRACTORISTA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CONSERGE CENTRE SOCIAL	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CONSERGE COORDINADOR/A CEMENT.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %

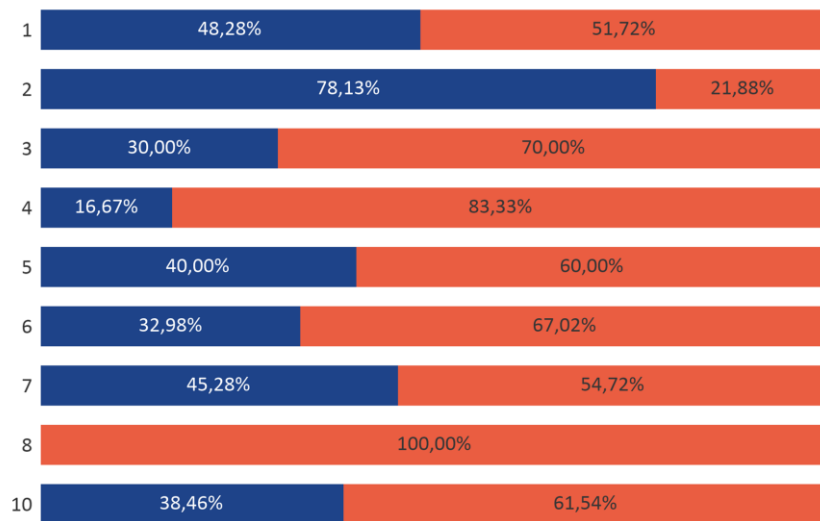
ENCARREGAT/ADA MAGATZEM	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A COMERÇ I MERCATS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A LLICÈNCIES I ESDEVENIMENTS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A OBRES	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INSPECTOR/A POLICIA LOCAL	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
INTENDENT/A	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
INTERVENTOR/A	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP DE GABINET D'ALCALDIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP DE NEGOCIAT D'ALCALDIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP DE NEGOCIAT DE NÒMINES	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT COMERÇ	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT CULTURA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT DE DESPESES	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT INFORMÀTICA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP NEGOCIAT RECAPTACIÓ	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP RECURSOS HUMANS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SECCIÓ ARQUEOLOGIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SECCIÓ DE PLANEJAMENT	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SERVEI URBANISME	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
CAP SERVEI SECRETARIA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
NOTIFICADOR/A	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A CEMENTERI	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A DE JARDINERIA (2022)	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A D'OBRES	0	5	5	1,45 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A ELECTRICISTA	0	3	3	0,87 %	0,00 %	100,00 %

OFICIAL/A FONTANERIA	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
OFICIAL/A DE PINTURA	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA CEMENTERI	0	7	7	2,03 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE MAGATZEM	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA DE SERVEIS TÈCNICS	0	14	14	4,06 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA JARDINERIA	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
PEÓ/ONA PLATGES	0	6	6	1,74 %	0,00 %	100,00 %
SECRETARI/ÀRIA GENERAL	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR EN PREVENCIÓ	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A AUXILIAR INFRAESTR.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A D'ARCHIVÍSTICA I DOC.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A DE NORMALITZACIÓ LING.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A DE PATRIMONI I INVENT.	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A GESTIÓ URBANÍSTICA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A JOVENTUT	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A OOA I SERV. ECONÒMICS	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A SERVEIS INFORMÀTICS	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A URBANISTA	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %

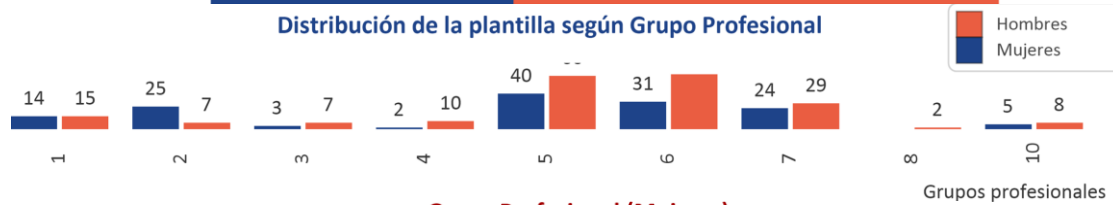
Distribució per grup professional / Distribución por grupo profesional

Distribución de la plantilla según Grupo Profesional

Grupos profesionales

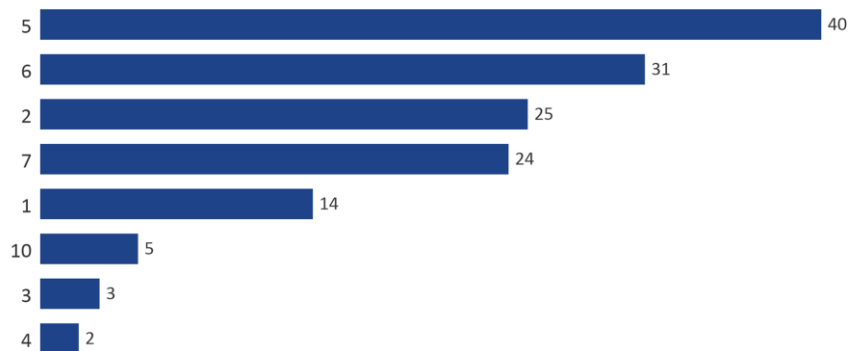


Distribución de la plantilla según Grupo Profesional



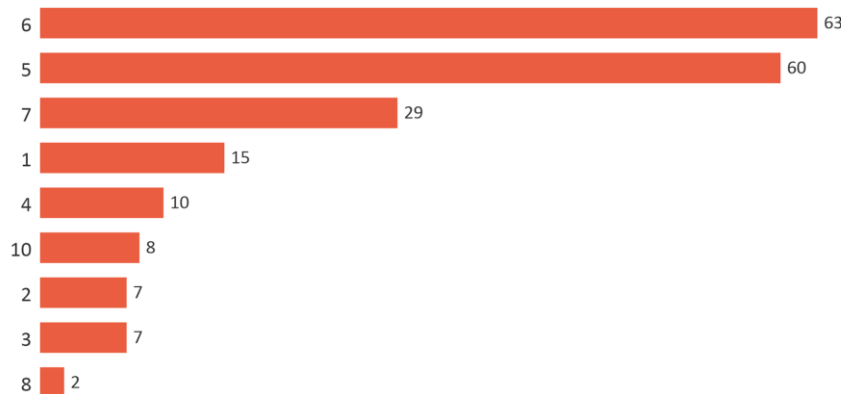
Grupo Profesional (Mujeres)

Grupo Profesional



Grupo Profesional (Hombres)

Grupo Profesional



<u>Anàlisi qualitativa</u> En l'anàlisi qualitativa, la informació facilitada per la institució és la següent: Dels qüestionaris a RRHH es desprén la informació següent: L'Ajuntament comenta que, dins de la seua cultura organitzacional, està establert el mesurament del principi de presència equilibrada de dones i homes. Concretament en els òrgans següents: * en les regidories del govern local, * en els tribunals de selecció, * en el Ple, * en la Comissió d'Igualtat, * en la Mesa de Negociació, i * en el Comitè d'Empresa. Es confirma que existeixen llocs de treball clarament masculinitzats a l'Ajuntament. No obstant això, encara no s'han incorporat mesures per a combatre la segregació laboral entre dones i homes.	<u>Análisis cualitativo</u> Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la institución es la siguiente: De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente información: El Ayuntamiento comenta que tiene establecida dentro de su cultura organizacional la medición del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Concretamente en los siguientes órganos: • En las concejalías del gobierno local • En los tribunales de selección • En el Pleno • En la Comisión de Igualdad • En la mesa de negociación • Y, en el comité de empresa. Se confirma que existen puestos de trabajo claramente masculinizados en el Ayuntamiento. No obstante, aún no se han incorporado medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres.
--	---

Conclusiones

Conclusiones de dades quantitatives * La falta d'informació detallada sobre el nivell de responsabilitat de cada lloc dificulta la identificació precisa de possibles desigualtats en l'accés a càrrecs de major rellevància o presa de decisions, la qual cosa limita la capacitat d'analitzar amb rigor la segregació vertical dins de l'organització.	Conclusiones de datos cuantitativos: • La falta de información detallada sobre el nivel de responsabilidad de cada puesto dificulta la identificación precisa de posibles desigualdades en el acceso a cargos de mayor relevancia o toma de decisiones, lo que limita la capacidad de analizar con rigor la segregación vertical dentro de la organización.
---	--

* La informaci3 analitzada evid3ncia la persist3ncia d'una segregaci3 horitzontal en l'organitzaci3, on les dones es concentren en 3rees vinculades a la cura i l'administraci3, mentre que els homes dominen els espais t3cnics i operatius. Aquesta situaci3 3s el reflex d'estereotips de g3nere profundament arrelats en la cultura organitzacional i en els processos de socialitzaci3 que influeixen tant en les traject3ries professionals com en l'assignaci3 de responsabilitats. Conclusions de dades qualitatives * L'Ajuntament confirma que compleix el principi de pres3ncia equilibrada en els 3rgans seg3ents: - o en les regidories del govern local, - o en els tribunals de selecci3, - o en el Ple, - o en la Comissi3 d'Igualtat, - o en la Mesa de Negociaci3, i - o en el Comit3 d'Empresa.	• La informaci3 analitzada evid3ncia la persist3ncia de una segregaci3 horitzontal en la organizaci3, donde las mujeres se concentran en 3reas vinculadas al cuidado y la administraci3, mientras que los hombres dominan los espacios t3cnicos y operativos. Esta situaci3 es el reflejo de estereotipos de g3nero profundamente arraigados en la cultura organizacional y en los procesos de socializaci3 que influyen tanto en las trayectorias profesionales como en la asignaci3 de responsabilidades. Conclusiones de datos cualitativos: • El Ayuntamiento confirma que cumple el principio de presencia equilibrada en los siguientes 3rganos: - o En las concejalías del gobierno local - o En los tribunales de selecci3n - o En el Pleno - o En la Comisi3n de Igualdad - o En la mesa de negociaci3n - o Y, en el comit3 de empresa.
--	--

Propostes / Propuestas

* Establir un sistema de classificaci3 interna que associe a cada lloc un nivell de responsabilitat clarament definit, que permeti així una anàlisi m3s precisa i transparent sobre la distribuci3 del poder i la promoci3 professional des d'una perspectiva de g3nere. * Implementar accions positives en la contractaci3 de dones en llocs	• Establecer un sistema de clasificaci3n interna que asocie cada puesto a un nivel de responsabilidad claramente definido, permitiendo así un an3lisis m3s preciso y transparente sobre la distribuci3n del poder y la promoci3n profesional desde una perspectiva de g3nero. • Implementar acciones positivas en la contrataci3n de mujeres en puestos
---	---

tradicionalment masculinitzats fins a aconseguir una presència equilibrada en aquells llocs desequilibrats.	tradicionalmente masculinizados hasta alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos desequilibrados.
---	---

5. Prevenci3 de l'assetjament sexual i per ra3 de sexe / *Prevenci3n del acoso sexual y por raz3n de sexo*

El procediment d'actuaci3 contra l'assetjament sexual i l'assetjament per ra3 de sexe formarà part de la negociaci3 del Pla d'Igualtat, d'acord amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. Així mateix, i d'acord amb l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les mesures hauran de negociar-se amb la representaci3 de les persones treballadores, com ara l'elaboraci3 i difusi3 de codis de bones pràctiques, la realitzaci3 de campanyes informatives o accions de formaci3. La importància d'aquest eix resideix a comprovar si existeixen procediments i/o mesures de sensibilitzaci3 i mecanismes de prevenci3, detecció i actuaci3 contra l'assetjament sexual i per ra3 de sexe, i d'altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, així com si són coneguts i accessibles a la plantilla. En cas d'existir-ne, s'haurà de fer una descripci3 d'aquests. També s'analitzarà si, com indica l'article 48.2 de la LOI, els/les representants dels treballadors/es han contribuït a prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el	El procedimiento de actuaci3n frente al acoso sexual y al acoso por raz3n de sexo formarà parte de la negociaci3n del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgànica 3/2007, de 22 de marzo. Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgànica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representaci3n de las personas trabajadoras, tales como la elaboraci3n y difusi3n de códigos de buenas prácticas, la realizaci3n de campañas informativas o acciones de formaci3n. La importancia de este eje reside en comprobar si existen procedimientos y/o medidas de sensibilizaci3n y mecanismos de prevenci3n, detecció y actuaci3n frente al acoso sexual y por raz3n de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integritad moral en el trabajo, así como si son conocidos y accesibles a la plantilla. En caso de existir se deberá realizar una descripci3n de los mismos. También se analizará si, tal como indica el artículo 48.2 de la LOI, los representantes de los trabajadores han contribuido a prevenir la comisi3n de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integritad moral en el
---	--

treball, amb atenció especial a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclús les comeses en l'àmbit digital, mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores en contra d'aquestes; i si han contribuït a la informació a la Direcció de l'Administració municipal de les conductes o dels comportaments que en tingueren coneixement i dels quals pogueren propiciar-lo. Finalment, s'analitzarà si en l'entitat han existit situacions d'assetjament i de quina manera s'ha actuat, o com s'han resolt en el marc de protocol de prevenció d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, entre d'altres qüestions contemplades en l'apartat 7 de l'ANNEX i l'ANNEX 2.V del Reial decret 901/2020, així com si es poguera extraure alguna correlació entre assetjament sexual, o per raó de sexe, i situacions de baixa voluntària, cessaments, excedències o qualsevol altra situació d'allunyament de la víctima del seu lloc de treball.	trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y si han contribuido a la información a la dirección de la administración municipal de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo. Por último, se analizará 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, entre otras cuestiones contempladas en el apartado 7 del ANEXO y el ANEXO 2.V del Real Decreto 901/2020, así como si se pudiese extraer alguna correlación entre acoso sexual o por razón de sexo, y situaciones de baja voluntaria, ceses, excedencias o cualquier otra situación de alejamiento de la víctima de su puesto de trabajo.
---	--

Informació facilitada per l'Administració municipal / *Información facilitada por la administración municipal*

<u>Anàlisi qualitativa</u> En l'anàlisi qualitativa, la informació facilitada per la institució és la següent: Dels qüestionaris a RRHH es desprén la	<u>Análisis cualitativo</u> En el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la institución es la siguiente: De los cuestionarios a RRHH se desprende la
---	---

informació següent: L'Ajuntament compta amb un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. No obstant això, no té un comitè específic per a tractar els casos d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, ni s'ha inclòs l'assetjament sexual en l'avaluació dels riscos dels llocs de treball. Es fa constar que l'Ajuntament de la Vila Joiosa ha executat mesures formatives/informatives i de sensibilització dirigides a la plantilla en general en aquesta matèria. Concretament, exposa el següent: <i>6.34 % de la plantilla. Curs de 2 hores. Continguts: Glossari de termes i definicions. Tipus, fases i graus d'assetjament en l'entorn laboral. Tipus de conducta d'assetjament sexual. Gestió de conflicte laboral: denúncia, anàlisi, mediació. Gestió d'assetjament laboral: denúncia, valoració, comissió, resolució, seguiment. Gestió d'assetjament sexual o per raó de sexe: denúncia, valoració, comissió, resolució, seguiment.</i> Així mateix, també s'executen mesures formatives/informatives i de sensibilització dirigides a la representació del personal. Es preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes d'assetjament. D'altra banda, l'Ajuntament garanteix el procediment establert en el protocol a la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per l'assetjament de la manera següent, segons manifesta: 1) El mateix procediment indica que la seua implantació estarà sotmesa a l'aplicació de la normativa específica en la matèria. 2) Les actuacions del funcionari públic es	siguiente información: El Ayuntamiento cuenta con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, no tiene un comité específico para tratar los casos de Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, ni se ha incluido el acoso sexual en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo. Se hace constar que el Ayuntamiento de Villajoyosa ha ejecutado medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general en esta materia. Concretamente expone lo siguiente: <i>6.34% de la plantilla. Curso de 2 horas. Contenidos: Glosario de términos y definiciones. Tipos, fases y grados de acoso en el entorno laboral. Tipos de conducta acoso sexual. Gestión de conflicto laboral: denuncia, análisis, mediación. Gestión de acoso laboral: denuncia, valoración, comisión, resolución, seguimiento. Gestión de acoso sexual o por razón de sexo: denuncia, valoración, comisión, resolución, seguimiento.</i> Así mismo, también se ejecutan medidas formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la representación del personal. Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso. Por otra parte, el ayuntamiento garantiza el procedimiento establecido en el protocolo a la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso de la siguiente manera según manifiesta: <i>1) El propio procedimiento indica que su implantación estará sometida a la aplicación de la normativa específica en la materia.</i> <i>2) Las actuaciones de los funcionarios</i>
---	---

regir3 en tot moment pels drets i per les obligacions que els atribueix la legislaci3 vigent, com ara el respecte a la intimitat i a la dignitat personal i professional, entre d'altres, com estableix l'art 54 de la Llei 10/2010, d'ordenaci3 i gesti3 de la funci3 p3blica valenciana. 3) El procediment reconeix com a via alternativa de den3ncia la den3ncia de la situaci3 davant la Inspecci3 de Treball i Seguretat Social, a m3s d'una mediaci3 confidencial. 4) El procediment indica que, en el cas que la part denunciada siga la Direcci3 de l'empresa, aquesta no podr3 intervenir en el procediment i, per tant, totes les seues funcions i atribucions podran ser assumides per una assessoria externa o el Servei de Prevenci3. 5) El procediment estableix que, en la comunicaci3 d'actuacions, s'informar3 per escrit a les persones implicades de les resolucions preses, i aquestes tindr3 acc3s a l'informe de la instrucci3 per3 no aixi3 a les proves documentals recaptades per a aquest fi. Confirma que s'ha actualitzat el protocol d'assetjament sexual i per ra3 de sexe amb l'entrada en vigor del 2023 del Conveni 190 de l'OIT. Finalment, es fa constar que no s'ha activat el protocol en cap moment en els 3ltims 4 anys. No obstant aix3, s'han aplicat alguna vegada les mesures disciplin3ries seg3ents: * amonestaci3 verbal o escrita per ra3 d'una situaci3 d'assetjament sexual * mobilitzaci3 geogr3fica per ra3 d'una	<i>p3blicos se registrar3 en todo momento por los derechos y obligaciones que les atribuye la legislaci3 vigente, como el respeto a la intimidad y dignidad personal y profesional, entre otros, como establece el art 54 de la Ley 10/2010, de Ordenaci3 y Gesti3 de la Funci3 P3blica Valenciana.</i> <i>3) El Procedimiento reconoce como v3a alternativa de denuncia la denuncia de la situaci3 ante la Inspecci3 de Trabajo y Seguridad Social, adem3s de una mediaci3 confidencial.</i> <i>4) El procedimiento indica que, en caso de que la parte denunciada sea la direcci3 de la empresa, 3sta no podr3 intervenir en el procedimiento y, por tanto, todas sus funciones y atribuciones podr3n ser asumidas por la asesor3a externa o el servicio de prevenci3.</i> <i>5) El procedimiento establece que, en la comunicaci3 de actuaciones, se informar3 por escrito a los implicados de las resoluciones tomadas, teniendo acceso al informe de la instrucci3 pero no as3 a las pruebas documentales recabadas para tal fin.</i> Y, confirma que se ha actualizado el protocolo de Acoso Sexual y por raz3n de sexo con la entrada en vigor del 2023 del Convenio 190 de la OIT. Por 3ltimo, se hace constar que no se ha activado el protocolo en ningun momento en los 3ltimos 4 a3os. Sin embargo, se han aplicado alguna vez las siguientes medidas disciplinarias: • Amonestaci3 verbal o escrita por raz3n de una situaci3 de acoso sexual. • Movilizaci3 geogr3fica por raz3n de
---	--

situaci3 d'assetjament sexual d'algun/a membre de l'Ajuntament * un altre tipus de mesura disciplinària per ra3 d'una situaci3 d'assetjament sexual a algun/a membre de l'Ajuntament	una situaci3n de acoso sexual de algùn miembro del Ayuntamiento Otro tipo de medida disciplinaria por raz3n de una situaci3n de acoso sexual a algùn miembro del Ayuntamiento.
--	---

Informaci3 facilitada per la plantilla / Informaci3n facilitada por la plantilla

Com s'ha exposat en la metodologia de l'informe diagn3stic, malgrat que no s'ha aconseguit una mostra representativa, amb tan sols un 24,9 % de participaci3, es considera oportú incloure algunes aportacions puntuals amb l'objectiu de visibilitzar determinades reflexions de la plantilla que poden ser d'inter3s per a l'anàlisi de l'eix en qüestió: Com es manifesta en la informaci3 qualitativa aportada per l'Ajuntament, el percentatge de la plantilla amb formaci3 i informaci3 en matèria d'assetjament sexual i/o per ra3 de sexe és mínima. Per tant, s'observa un desconeixement ampli dels recursos existents en l'organitzaci3. Ara bé, el més destacable en les respostes dels qüestionaris per la plantilla és que 11 treballadores i 5 treballadors tenen constància d'algun cas d'assetjament sexual, o per ra3 de sexe, dins l'organitzaci3. Més endavant es mostren dades d'experiències pròpies viscudes per part de la plantilla enquestada.	Tal y como se ha expuesto en la metodología del Informe Diagn3stico, pese a que no se ha conseguido una muestra representativa con tan solo un 24,9% de participaci3n, se considera oportuno incluir algunas aportaciones puntuales con el objetivo de visibilizar ciertas reflexiones de la plantilla que pueden ser de inter3s para el anàlisis del eje en cuesti3n: Tal y como se manifiesta en la informaci3 cualitativa aportada por el Ayuntamiento, el porcentaje de la plantilla con formaci3n e informaci3n en materia de acoso sexual y/o por raz3n de sexo es mínima. Por ende, se observa un amplio desconocimiento de los recursos existentes en la organizaci3n. Ahora bien, lo más destacable de los cuestionarios a la plantilla respondidos es que 11 trabajadoras y 5 trabajadores tienen constancia de algùn caso de acoso sexual o por raz3n de sexo dentro de la organizaci3n. Más adelante se muestran datos de las propias experiencias vividas por parte de la plantilla encuestada.
---	---

¿Has recibido informaci3n en materia de acoso sexual y por raz3n de sexo?	Hombre	Mujer
No	28	46
Sí	5	7

¿Has recibido formaci3n en materia de acoso sexual y por raz3n de sexo?	Hombre	Mujer
No	31	46
Sí	2	7

¿Tienes conocimiento sobre los recursos que proporciona tu organizaci3n en casos de acoso sexual y acoso por raz3n de sexo?	Hombre	Mujer
No	27	49
Sí	6	4

¿Tienes constancia de alg3n caso de acoso sexual o por raz3n de sexo en la plantilla?	Hombre	Mujer
No	28	42
Sí	5	11

En caso de que estuvieras siendo una v约束ima de acoso sexual o acoso por raz3n de sexo: ¿confiarías en la profesionalidad de la organizaci3n para solucionar la situaci3n?	Hombre	Mujer
No	15	26
Sí	18	27

* * * * *

Has rebut informaci3n en matèria d'assetjament sexual i per ra3 de sexe?	Home	Dona
No	28	46
Sí	5	7

Has rebut formaci3n en matèria d'assetjament sexual i per ra3 de sexe?	Home	Dona
No	31	46

Sí	2	7
----	---	---

Tens coneixement sobre els recursos que proporciona la teua organització en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe?	Home	Dona
No	27	49
Sí	6	4

Tens constància d'algun cas d'assetjament sexual o per raó de sexe en la plantilla?	Home	Dona
No	28	42
Sí	5	11

En cas que estigueres sent una víctima d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe: confiaries en la professionalitat de l'organització per a solucionar la situació?	Home	Dona
No	15	26
Sí	18	27

* 2 homes i 2 dones afirmen que en comptades ocasions han rebut missatges amb contingut sexual no desitjats i que els remitents d'aquests són persones amb les qui treballen. * 2 homes, 1 dona en comptades ocasions i 1 dona algunes vegades han rebut telefònades amb contingut sexual no desitjat de persones amb les qui treballen. * 6 dones en comptades ocasions i 3 dones algunes vegades els han fet invitacions de caràcter sexual no desitjat mentre feien el seu treball. * 4 homes i 2 dones en comptades ocasions, i 3 dones algunes vegades han hagut d'observar de mala gana fotografies, dibuixos,	• 2 hombres y 2 mujeres afirman que en contadas ocasiones han recibido mensajes con contenido sexual no deseados cuyos remitentes son personas con quienes trabajan. • 2 hombres y 1 mujer en contadas ocasiones, y 1 mujer algunas veces han recibido o recibo llamadas telefónicas con contenido sexual no deseado de personas con las que trabajan. • A 6 mujeres en contadas ocasiones y 3 mujeres algunas veces les han hecho invitaciones de carácter sexual no deseado mientras realizo su trabajo. • 4 hombres y 2 mujeres en contadas ocasiones y 3 mujeres algunas veces tienen que observar a disgusto
--	--

imatges o acudits de contingut sexual mentre feien el seu treball.	fotografías, dibujos, imágenes o chistes de contenido sexual mientras realizan su trabajo.
*1 dona en comptades ocasions i 1 dona algunes vegades els han suggerit en el seu treball accedir a una sol·licitud de caràcter sexual per a rebre un dret o benefici laboral.	A 1 mujer en contadas ocasiones y 1 mujer algunas veces les han sugerido en su trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral.
* 1 home i 1 dona en comptades ocasions i 1 dona algunes vegades han sigut objecte d'agressions sexuals dins del context laboral.	1 hombre y 1 mujer en contadas ocasiones y 1 mujer algunas veces han sido objeto de agresiones sexuales dentro del contexto laboral.

	SEXO	NUNCA	EN CONTADAS OCASIONES	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE
He recibido mensajes con contenido sexual no deseados cuyos remitentes son personas con quienes trabajo	Hombre	31	2			
	Mujer	51	2			
He recibido o recibo llamadas telefónicas con contenido sexual no deseado de personas con las que trabajo	Hombre	31	2			
	Mujer	51	1	1		
Me han hecho invitaciones de carácter sexual no deseado mientras realizo mi trabajo	Hombre	33				
	Mujer	44	6	3		
Tengo que observar a disgusto fotografías, dibujos, imágenes o chistes de contenido sexual mientras realizo mi trabajo	Hombre	29	4			

	Mujer	48	2	3		
Me han sugerido en mi trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral	Hombre	33				
	Mujer	51	1	1		
He sido objeto de una agresión sexual dentro del contexto laboral	Hombre	32	1			
	Mujer	51	1	1		

* * * * *

	SEXE	MAI	EN COMPTADES OCASIONS	ALGUNES VEGADES	AMB FREQUÈNCIA	SEMPRE
He rebut missatges amb contingut sexual no desitjats dels quals són persones amb les qui treballo	Home	31	2			
	Dona	51	2			
He rebut telefonades amb contingut sexual no desitjat de persones amb les quals treballo	Home	31	2			
	Dona	51	1	1		
M'han fet invitacions de caràcter sexual no desitjats mentre faig el meu treball	Home	33				
	Dona	44	6	3		
He d'observar de mala gana fotografies, dibuixos, imatges o acudits de contingut sexual mentre faig el meu treball	Home	29	4			
	Dona	48	2	3		

M'han suggerit en el meu treball accedir a una sol·licitud de caràcter sexual per a rebre un dret o benefici laboral	Home	33				
	Dona	51	1	1		
He sigut objecte d'una agressió sexual dins del context laboral	Home	32	1			
	Dona	51	1	1		

Conclusiones

* L'Ajuntament de la Vila Joiosa compta amb un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, però manca d'un comitè específic per a gestionar aquests casos i l'assetjament sexual no està inclòs en l'avaluació de riscos laborals. * S'han realitzat mesures formatives/informatives i de sensibilització per al 6.34 % de la plantilla, amb un curs de 2 hores que abasta glossari, tipus d'assetjament i gestió de conflictes. També s'han dirigit a la representació del personal. * Es preveu assessorament o suport professional psicològic i/o metge per a les víctimes d'assetjament. * El protocol garanteix la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades a través de l'aplicació de la normativa, la conducta del funcionariat, la possibilitat de denúncia externa (inspecció de treball) i mediació, l'exclusió de la direcció en cas de denúncia contra ella, i l'accés limitat a la informació en les resolucions. * El protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe ha sigut actualitzat en 2023 en línia amb el Conveni 190 de l'OIT. * No s'ha activat en els últims 4 anys. No obstant això, sí que s'ha registrat que s'han aplicat mesures disciplinàries com a amonestacions verbals o escrites, mobilització geogràfica i altres tipus de mesures per situacions d'assetjament sexual,	• El Ayuntamiento de Villajoyosa cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, pero carece de un comité específico para gestionar estos casos y el acoso sexual no está incluido en la evaluación de riesgos laborales. • Se han realizado medidas formativas/informativas y de sensibilización para el 6.34% de la plantilla, con un curso de 2 horas que abarca glosario, tipos de acoso y gestión de conflictos. También se han dirigido a la representación del personal. • Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso. • El protocolo garantiza la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas a través de la aplicación de la normativa, la conducta de el funcionariado, la posibilidad de denuncia externa (Inspección de Trabajo) y mediación, la exclusión de la dirección en caso de denuncia contra ella, y el acceso limitado a la información en las resoluciones. • El protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo ha sido actualizado en 2023 en línea con el Convenio 190 de la OIT. • No se ha activado en los últimos 4 años. No obstante, si se ha registrado que se han aplicado medidas disciplinarias como amonestaciones verbales o escritas, movilización geográfica y otros tipos de medidas por situaciones de acoso sexual, a
--	--

tot i no haver activat formalment el protocol. * En els qüestionaris a la plantilla s'han detectat els casos següents a destacar i analitzar: • 2 homes i 2 dones afirmen que (en comptades ocasions) han rebut missatges no desitjats amb contingut sexual els remittents dels quals són persones amb les qui treballen. • 2 homes, 1 dona (en comptades ocasions) i 1 dona (algunes vegades) han rebut telefonades amb contingut sexual no desitjat de persones amb les quals treballen. • A 6 dones (en comptades ocasions) i 3 dones (algunes vegades) els han fet invitacions de caràcter sexual no desitjat mentre feien el seu treball. • 4 homes i 2 dones (en comptades ocasions), i 3 dones (algunes vegades) han hagut d'observar de mala gana fotografies, dibuixos, imatges o acudits de contingut sexual mentre feien el seu treball. • A 1 dona (en comptades ocasions) i 1 dona (algunes vegades) els han suggerit en el seu treball accedir a una sol·licitud de caràcter sexual per a rebre un dret o benefici laboral. • 1 home i 1 dona (en comptades ocasions), i 1 dona (algunes vegades) han sigut objecte d'agressions sexuals dins del context laboral.	pesar de no haber activado formalmente el protocolo. • En los cuestionarios a la plantilla se han detectado los siguientes casos a destacar y analizar: ○ 2 hombres y 2 mujeres afirman que en contadas ocasiones han recibido mensajes con contenido sexual no deseados cuyos remitentes son personas con quienes trabajan. ○ 2 hombres y 1 mujer en contadas ocasiones, y 1 mujer algunas veces han recibido o recibo llamadas telefónicas con contenido sexual no deseado de personas con las que trabajan. ○ A 6 mujeres en contadas ocasiones y 3 mujeres algunas veces les han hecho invitaciones de carácter sexual no deseado mientras realizo su trabajo. ○ 4 hombres y 2 mujeres en contadas ocasiones y 3 mujeres algunas veces tienen que observar a disgusto fotografías, dibujos, imágenes o chistes de contenido sexual mientras realizan su trabajo. ○ A 1 mujer en contadas ocasiones y 1 mujer algunas veces les han sugerido en su trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral. ○ 1 hombre y 1 mujer en contadas ocasiones y 1 mujer algunas veces han sido objeto de agresiones sexuales dentro del contexto laboral.
---	---

Propuestas

* Crear un comitè específic per a tractar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest comitè ha d'estar clarament definit en el protocol, amb funcions, composició i formació específica per als seus membres. Pel fet que l'absència d'un comitè específic pot generar incertesa i falta de transparència en la gestió dels casos. * Integrar, de manera explícita, el risc	• Crear un comité específico para tratar los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Este comité debe estar claramente definido en el protocolo, con funciones, composición y formación específica para sus miembros. Debido a que la ausencia de un comité específico puede generar incertidumbre y falta de transparencia en la gestión de los casos • Integrar de manera explícita el riesgo
---	---

d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'avaluació de riscos de tots els llocs de treball. * Desenvolupar un pla de formació i sensibilització més ambiciós i de caràcter obligatori per a tota la plantilla, amb continguts més profunds i una durada adaptada per a assegurar una comprensió efectiva. * Vistes les dades qualitatives proporcionades per l'Ajuntament, així com les dades despreses del qüestionari a la plantilla, seria necessari implementar una campanya de comunicació interna contínua i efectiva per a donar a conèixer el protocol d'assetjament, les seues garanties (intimitat, confidencialitat) i les diverses vies de denúncia disponibles (internes, inspecció de treball, mediació confidencial). * Analitzar els casos en els quals s'han aplicat mesures disciplinàries sense activar el protocol formalment. És crucial entendre les raons i desenvolupar un procediment clar per a assegurar que qualsevol situació d'assetjament.	de acoso sexual y por razón de sexo en la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo. - Desarrollar un plan de formación y sensibilización más ambicioso y de carácter obligatorio para toda la plantilla, con contenidos más profundos y una duración adaptada para asegurar una comprensión efectiva. - Dado los datos cualitativos proporcionados por el Ayuntamiento, así como los datos desprendidos del cuestionario a la plantilla, sería necesario implementar una campaña de comunicación interna continua y efectiva para dar a conocer el protocolo de acoso, sus garantías (intimidad, confidencialidad) y las diversas vías de denuncia disponibles (internas, Inspección de Trabajo, mediación confidencial). - Analizar los casos en los que se han aplicado medidas disciplinarias sin activar el protocolo formalmente. Es crucial entender las razones y desarrollar un procedimiento claro para asegurar que cualquier situación de acoso.
---	---

6. Retribucions. Mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe / *Retribuciones. Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo*

Aquest eix permet identificar possibles situacions de discriminació entre dones i	El presente eje permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y
---	--

homes en matèria retributiva, per a això serà necessari disposar d'informació, diferenciada per sexe sobre la política retributiva de l'Administració municipal, els criteris d'atribució de complements, incentius o qualssevol altres beneficis i percepcions, ja siguen de naturalesa salarial o extrasalarial. Ara bé, les exigències retributives del Reial decret 901/2020 i del Registre retributiu del 902/2020 coincideixen en molts punts, alhora que presenten algunes diferències significatives. És per això que, per a complir amb les exigències normatives contemplades i evitar la repetició innecessària d'informació, l'eix de retribucions es dividirà en dos subapartats. Així mateix, complint amb totes dues normatives, l'anàlisi retributiva realitzarà un estudi comparatiu de les dades tant efectives, com equiparades. Concretament, l'equiparació s'aplica a partir de l'estudi de les percepcions reals de les persones treballadores per a l'any de referència, així com de les quantitats que haurien percebut després d'anualitzar (en el cas que s'hagueren treballat menys de 12 mesos l'any de referència) i/o normalitzar (en el cas que no s'haguera treballat a jornada completa) els conceptes salarials. Com a nota aclaridora, abans de començar amb l'anàlisi retributiva, es considera rellevant assenyalar que l'any de referència, 2024, algunes persones han tingut diversos nomenaments o contractacions: El mateix treballador o treballadora pot haver sigut nomenat/ada o contractat/ada en	hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo sobre la política retributiva de la administración municipal, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial. Ahora bien, las exigencias retributivas del Real Decreto 901/2020 y del Registro Retributivo del 902/2020 coinciden en muchos puntos, al mismo tiempo que presentan algunas diferencias significativas. Es por ello que para cumplir con las exigencias normativas contempladas y evitar la repetición innecesaria de información, el eje de retribuciones se dividirá en dos subapartados. Asimismo, cumpliendo con ambas normativas, el análisis retributivo realizará un estudio comparativo de los datos tanto efectivos, como equiparados. Concretamente, la equiparación se aplica a partir del estudio de las percepciones reales de las personas trabajadoras para el año de referencia, así como de las cantidades que habrían percibido tras anualizar (en el caso de que se hubieran trabajado menos de 12 meses en el año de referencia) y/o normalizar (en el caso de que no se hubiera trabajado a jornada completa) los conceptos salariales. A modo aclaratorio, antes de comenzar con el análisis retributivo, se considera relevante señalar que, en el año de referencia 2024, algunas personas han tenido varios nombramientos o contrataciones: El mismo trabajador o trabajadora puede haber sido nombrado/a o contratado/a en
--	--

diferents ocasions al llarg de l'exercici, per raons com: * acumulació de tasques (article 10 del TREBEP): contractació de personal funcionari interí per a atendre necessitats de caràcter urgent i temporal * substitució de titulars amb reserva de lloc per causes com incapacitat temporal, permisos o llicències (també arreglat en l'article 10 del TREBEP) * cobertura temporal de places vacants fins a la seua provisió definitiva mitjançant procediments de selecció (article 10.1.c del TREBEP) Això es tradueix en què diverses persones treballadores han tingut diferents situacions contractuals en el període a analitzar, fet que es reflectirà clarament en l'anàlisi de les retribucions efectives (en la qual se sumaran totes les quantitats percebudes en les seues diferents situacions). D'una altra banda, en l'anàlisi equiparada es tindrà en compte només l'última situació contractual en l'any de referència (seguint la narrativa de la resta de l'anàlisi diagnòstica) i es procedirà a l'anualització i/o normalització que s'ha comentat amb anterioritat. Anàlisi retributiva general Segons el que preveu el Reial decret 901/2020, l'eix de retribucions contempla tota la informació ja requerida en el Registre retributiu regulat pel Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, a excepció del salari base i complements tant salarials com extrasalarials relacionats amb els tipus de jornada, tipus de	distintas ocasiones a lo largo del ejercicio, por razones como: • Acumulación de tareas (artículo 10 del TREBEP): contratación de personal funcionario interino para atender necesidades de carácter urgente y temporal. • Sustitución de titulares con reserva de puesto por causas como incapacidad temporal, permisos o licencias (también recogido en el artículo 10 del TREBEP). • Cobertura temporal de plazas vacantes hasta su provisión definitiva mediante procedimientos de selección (artículo 10.1.c del TREBEP). Esto se traduce en que varias personas trabajadoras han tenido distintas situaciones contractuales en el periodo a analizar lo que se reflejará claramente en el análisis de las retribuciones efectivas (en la que se sumará todas las cantidades percibidas en sus diferentes situaciones). Por otra parte, en el análisis equiparado se tendrá en cuenta solo la última situación contractual en el año de referencia (siguiendo la narrativa del resto del análisis diagnóstico) y se procederá a la anualización y/o normalización que se ha comentado con anterioridad. Análisis retributivo general Según lo previsto en el Real Decreto 901/2020, el eje de retribuciones contempla toda la información ya requerida en el Registro Retributivo regulado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a excepción del salario base y complementos tanto salariales como extrasalariales cruzado
--	---

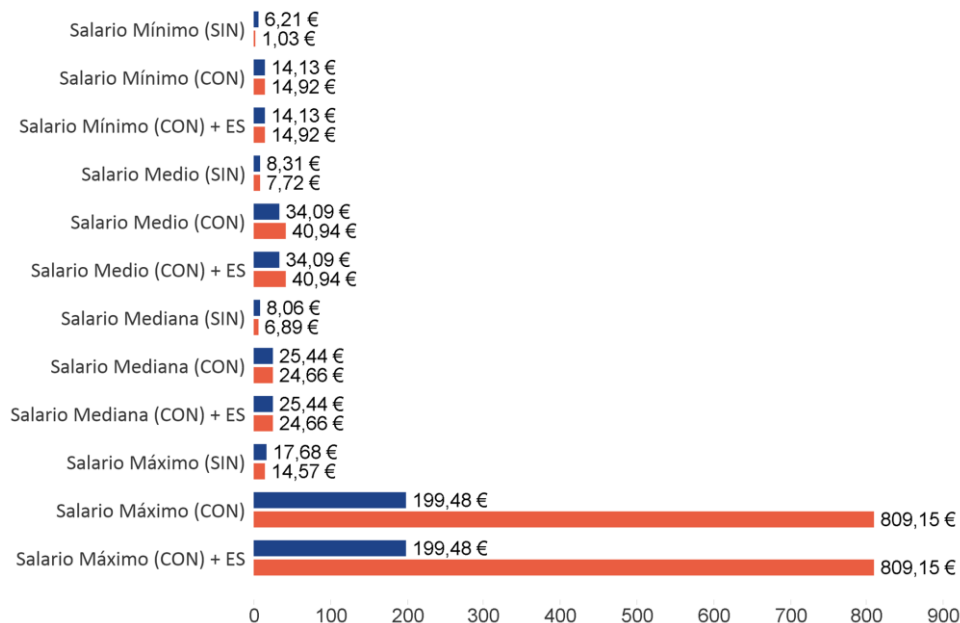
contracte i durada. Ara bé, prenent com a referència la iniciativa que promou la normativa en l'ús de qualsevol altre indicador que es considere oportú per a l'anàlisi retributiva, s'afigen les anàlisis següents a aquest subapartat: comparativa global salari hora i piràmide de rangs salarials amb i sense complements (salarials i extrasalarials). Registre retributiu El registre retributiu ha d'incloure els valors mitjans i les medianes dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe. Ara bé, com aclareix la Guia del Ministeri d'Igualtat: hauran de quedar incloses totes les persones treballadores per compte d'altri, qualsevol que siga la modalitat del seu contracte, fins que el contracte estiga en vigor en qualsevol moment en el Període de Referència i fins que hagen percebut alguna retribució en aquest període... El registre ha de contenir totes les retribucions efectivament satisfetes i percebudes en el període de referència —l'any natural—, independentment de la seua data de meritació. Per tant, en aquest apartat concret s'analitzarà tot el personal incloent també el cessat. Ací, hem de recordar que les dades analitzades de persones cessades, 3 dones i 1 home, apareixen duplicades pel fet que els seus cessaments corresponen a la fi de nomenaments temporals i no a cessaments definitius. Aquestes persones van ser contractades i donades de baixa diverses	por los tipos de jornada, tipos de contrato y duración. Ahora bien, tomando como referencia la iniciativa que promueve la normativa en el uso de cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo, se añaden los siguientes análisis a este subapartado: comparativa global salario hora y pirámide de rangos salariales con y sin complementos (salariales y extrasalariales). Registro retributivo El registro retributivo debe incluir los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo. Ahora bien, tal y como aclara la Guía del Ministerio de Igualdad: <i>Deberán quedar incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo... El registro debe contener todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia —el año natural—, independientemente de su fecha de devengo.</i> Por tanto, en este apartado concreto se analizará todo el personal incluyendo también el cesado. Aquí, debemos recordar que los datos analizados de personas cesadas, 3 mujeres y 1 hombre aparecen duplicados debido a que sus ceses corresponden al fin de nombramientos temporales y no a ceses definitivos. Estas personas fueron contratadas
--	--

vegades durant l'any i van generar repeticions en el comptatge, però han d'aparèixer d'aquesta manera per a respectar el rigor de la realitat de l'Ajuntament. Finalment, s'ha de constar que, després de l'última sentència publicada el 21 de novembre de 2024 (Sentència núm. 1302/2024, de 21 de novembre [ECLI:ES:TS:2024:5709]), el Tribunal Suprem conclou que el registre retributiu no ha de contenir les dades salarials individualitzades de les persones treballadores. És per això, que el registre retributiu d'aquest Pla d'igualtat analitzarà únicament les dades retributives creuades per categoria professional.	y dadas de baja varias veces durante el año, generando repeticiones en el conteo, pero que deben aparecer de tal manera para respetar el rigor de la realidad del Ayuntamiento. Por último, se debe constar que tras la última sentencia publicada el 21 de noviembre de 2024 (Sentencia nº 1302/2024, de 21 de noviembre (ECLI:ES:TS:2024:5709)), el Tribunal Supremo concluye que el registro retributivo no debe contener los datos salariales individualizados de las personas trabajadoras. Es por ello, que el Registro Retributivo de este Plan de Igualdad analizará únicamente los datos retributivos cruzados por Categoría Profesional.
--	--

Informació facilitada per l'administració municipal / Información facilitada por la administración municipal

<u>Anàlisi quantitativa</u> Quantitativament, l'organització ha facilitat la informació següent: <u>Anàlisi retributiva general</u> Comparativa global La gràfica següent mostra el salari mínim, el mitjà, la mediana i el màxim efectivament percebut per la plantilla, separat per sexe i diferenciant el salari base (SENSE) de les retribucions que inclouen els complementos salarials (AMB), de les retribucions totals, que inclouen els complementos salarials i els extrasalarials (AMB)+ES	<u>Análisis cuantitativo</u> A nivel cuantitativo, la organización ha facilitado la siguiente información: <u>Análisis retributivo general</u> Comparativa global La gráfica siguiente muestra el salario mínimo, medio, mediana y máximo efectivamente percibido por la plantilla y desagregado por sexo, diferenciando el salario base (SIN) de las retribuciones que incluyen los complementos salariales (CON), de las retribuciones totales, que incluyen los complementos salariales y los extrasalariales (CON)+ES
--	--

Comparativa Global Salario Hora Actual



En termes generals, respecte de la mitjana aritm3tica i la mediana no s'observen pr3cticament difer3ncies rellevants una vegada inclosos els complements en l'an3lisi, la qual cosa es valora positivament. 3nicament, se n'observen difer3ncies en les m3nimes i en les m3ximes.

Quant a les m3nimes s'aprecia una difer3ncia clara en el salari m3nim sense complements en la qual les dones es troben en termes m3nims molt per damunt als homes ($d = 6,21 \text{ €}$ i $h = 1,03 \text{ €}$). No obstant aix3, una vegada inclosos els complements es corregeix la bretxa, s'igualen i els treballadors se situen en m3nima lleugerament per damunt de les treballadores.

Finalment, quant a les m3ximes, les treballadores se situen lleugerament per damunt dels treballadors ($d = 17,68 \text{ €}$ i $h = 14,57 \text{ €}$). No obstant aix3, quan s'hi afegen els complements salarials s'inverteixen les tornes

En t3rminos generales, respecto al promedio y a la mediana no se observan a penas diferencias relevantes una vez incluidos los complementos en el an3lisis, lo cual se valora positivamente. 3nicamente, se observan diferencias en las m3nimas y en las m3ximas.

En cuanto a las m3nimas se aprecia una diferencia clara en el salario m3nimo sin complementos en la que las mujeres se encuentran en t3rminos m3nimos muy por encima a los hombres ($m=6,21 \text{ €}$ y $h=1,03 \text{ €}$). No obstante, una vez incluidos los complementos se corrige la brecha igual3ndose y situ3ndose los trabajadores en m3nima ligeramente por encima de las trabajadoras.

Y, por 3ltimo, en cuanto a las m3ximas, las trabajadoras se sit3an ligeramente por encima de los trabajadores ($m=17,68 \text{ €}$ y $h=14,57 \text{ €}$). Sin embargo, cuando se a3aden los complementos salariales se invierten las

i s'observa una significativa diferència entre sexes en la qual homes treballadors se situen molt per davant ($d = 199,48€$ i $h = 809,15€$).

A continuació, es mostren les piràmides salarials desglossades sense complements, amb complements, i es diferencien quan es tracta de complements salarials dels extrasalarials.

Piràmide per rang salarial sense complements

Si analitzem la piràmide per rang salarial sense complements en termes efectius i equiparats, la major part de treballadors se situen en els dos primers trams (0-10.000 euros i de 10.000 a 15.000 euros). Per part seua, les dones treballadores de l'Ajuntament se situen en grau més alt que els homes en el tram salarial de 15.000 a 20.000 euros.

No obstant això, en comparativa, quan s'equiparen els salaris, l'única diferència que observem són 2 treballadors homes que se situen en un nou rang, el considerat el més alt, concretament d'entre 20.000 a 25.000 euros.

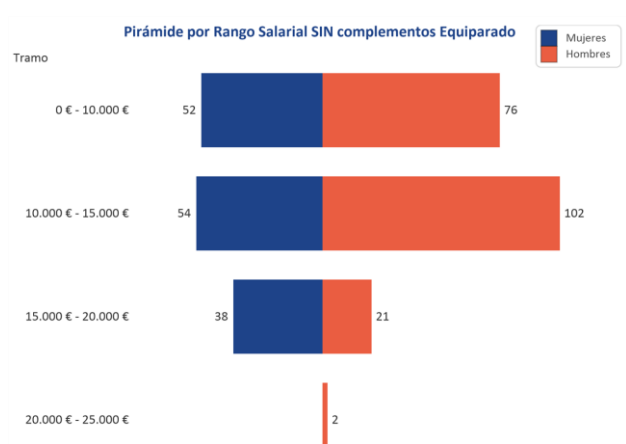
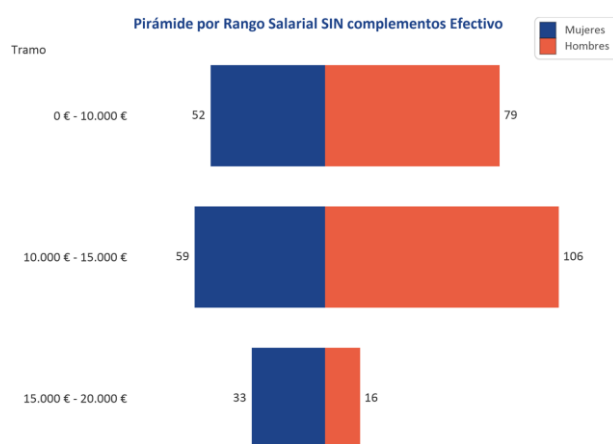
tornas, observándose una significativa diferencia entre sexos en la que hombres trabajadores se sitúan muy por delante ($m=199,48€$ y $h=809,15€$).

A continuación, se muestran las pirámides salariales desglosadas sin complementos, con complementos, diferenciando cuando se trata de complementos salariales de los extrasalariales.

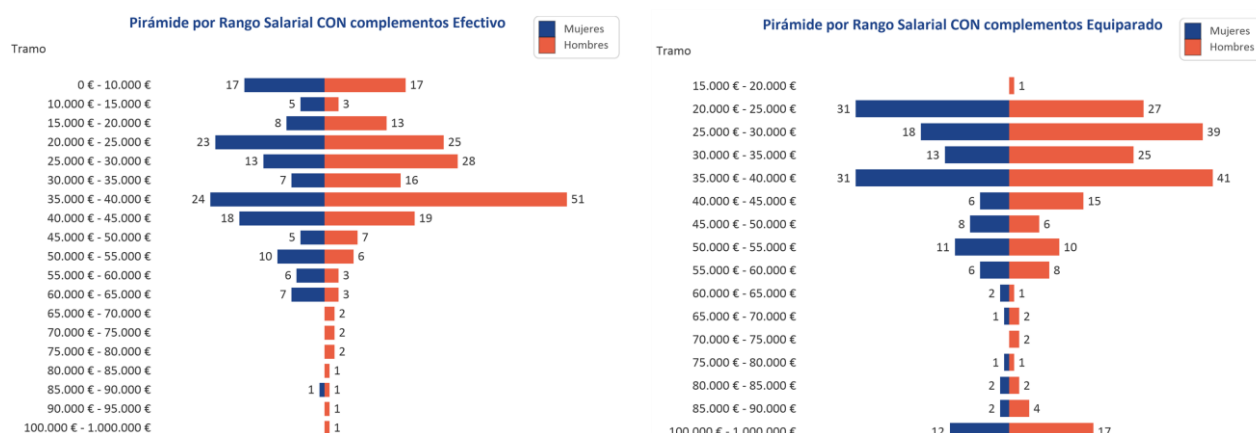
Pirámide por rango salarial sin complementos

Al analizar la pirámide por rango salarial sin complementos en términos efectivos y equiparados la mayor parte de trabajadores se sitúan en los dos primeros tramos (0-10.000 euros y de 10.000 a 15.000 euros). Por su parte, las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento se sitúan en mayor medida que los hombres en el tramo salarial de 15.000 a 20.000 euros.

No obstante, en comparativa, cuando se equiparan los salarios, la única diferencia que observamos son 2 trabajadores varones que se sitúan en un nuevo rango, el considerado el más alto, concretamente de entre 20.000 a 25.000 euros.



Piràmide per rang salarial amb complements	Pirámide por rango salarial con complementos
Ara bé, quan s'afigen els complements salarials, observem una clara diversificació de rangs respecte de l'anàlisi anterior. En aquesta ocasió i en termes equiparats, s'observa una major concentració de dones ($n = 31$) en dos rangs concrets: de 20.000 a 25.000 € i de 35.000 a 40.000 € (el tram 2 i el 5). Mentre que una major quantitat d'homes es concentren en el tram 3 ($n = 39$) d'entre 25.000 i 30.000 € i en el tram 5 ($n = 41$) de 35.000 a 40.000 €. Finalment, destaquen en termes equiparats, ja que aquesta realitat no s'observa en analitzar les salarials efectivament percebudes, que 12 treballadores i 17 treballadors es troben en el rang salarial més alt de l'Ajuntament, per damunt dels 100.000 €.	Ahora bien, cuando se añaden los complementos salariales, observamos una clara diversificación de rangos respecto al análisis anterior. En esta ocasión, y en términos equiparados, se observa una mayor concentración de mujeres ($n=31$) en dos rangos concretos: de 20.000 a 25.000€ y de 35.000 a 40.000€ (el tramo 2 y el 5). Mientras una mayor cantidad de hombres se concentran en el tramo 3 ($n=39$) de entre 25.000 y 30.000€ y en el tramo 5 ($n=41$) de 35.000 a 40.000€. Por último, destacan en términos equiparados, ya que esta realidad no se observa al analizar las salariales efectivamente percibidas, que 12 trabajadoras y 17 trabajadores se encuentran en el rango salarial más alto del Ayuntamiento, por encima de los 100.000€.

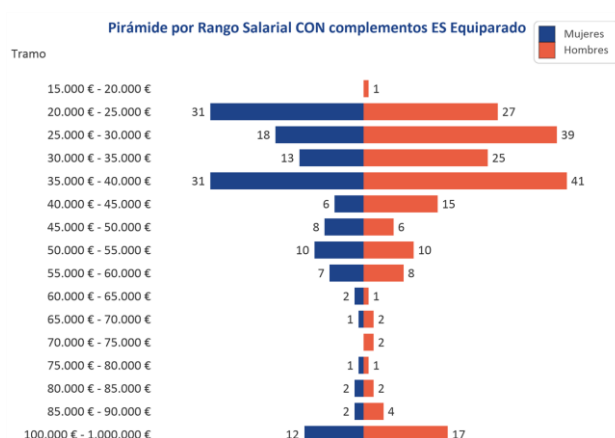
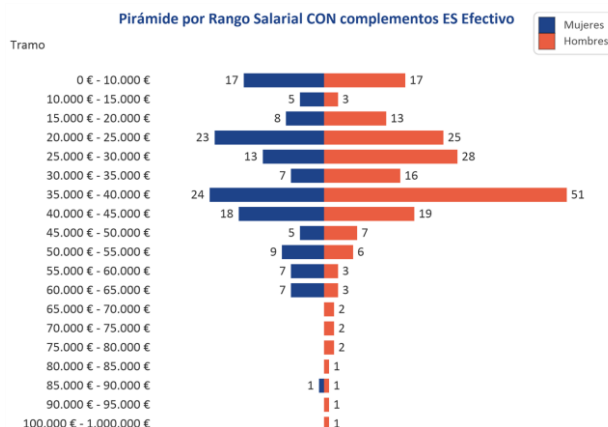


Piràmide per rang salarial amb complements extrasalarials

La tendència es manté quan s'afigen els complements extrasalarials a l'anàlisi.

Piràmide por rango salarial con complementos extrasalariales

La tendencia se mantiene cuando se añaden los complementos extrasalariales al análisis.



Mitjana aritmètica SENSE i AMB complements salarials i extrasalarials per tipus de jornada efectiva

Atés que segons consta en les dades quantitatives el 100 % de l'Ajuntament es troba en jornada completa, en les dades efectives mitjanes següents ens mostrarà la diferència retributiva general tenint en compte tota la plantilla activa, la qual dona com a resultat un 3 % de diferència en favor dels treballadors en tenir en compte els complements salarials i extrasalarials.

Promedio SIN y CON complementos salariales y extrasalariales por Tipo de Jornada Efectivo

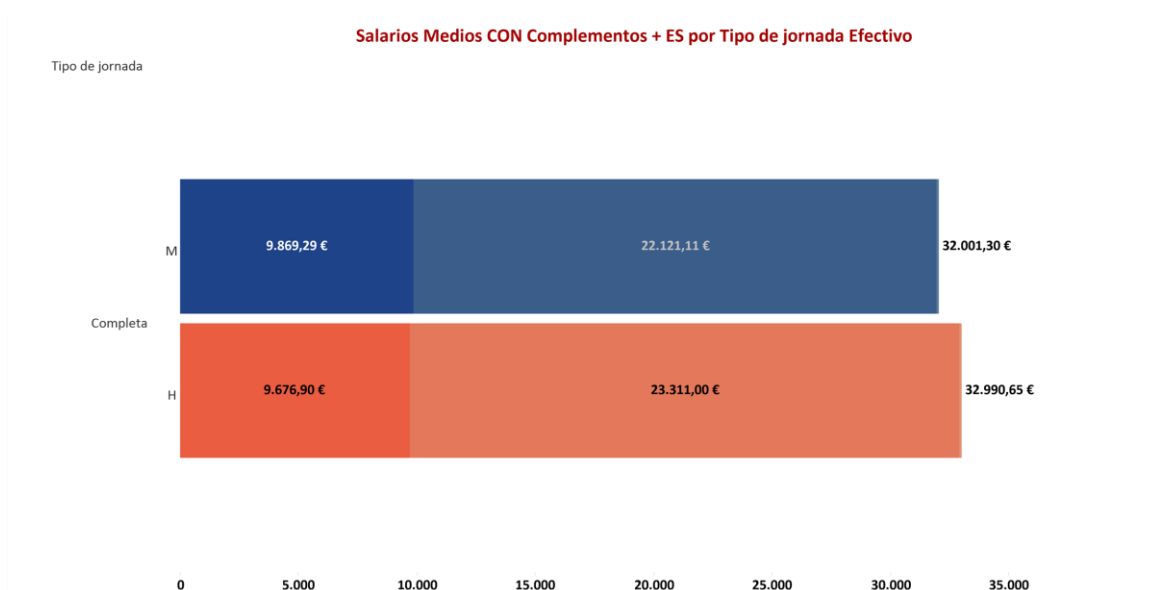
Dado que según consta en los datos cuantitativos el 100% del Ayuntamiento se encuentra en jornada completa, los siguientes datos efectivos promedios nos mostrará la diferencia retributiva general teniendo en cuenta a toda la plantilla activa. Dando como resultado un 3% de diferencia en favor de los trabajadores al tener en cuenta los complementos salariales y extrasalariales.

Tipo de jornada	Nº M	Nº H	Retribuci3n Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribuci3n Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribuci3n Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribuci3n Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos	Retribuci3n Promedio CON Complementos + ES (Mujeres)	Retribuci3n Promedio CON Complementos + ES (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos + ES
Totales	14	20	11.190,38 €	10.570,96 €	5,54%	31.990,40 €	32.987,90 €	3,02%	32.001,30 €	32.990,65 €	3,00%
Completa	14	20	11.190,38 €	10.570,96 €	5,54%	31.990,40 €	32.987,90 €	3,02%	32.001,30 €	32.990,65 €	3,00%

* * * * *

Tipus de	Nú m.	Nú m.	Retribuci3n Mitjana	Retribuci3n Mitjana	Bretxa Salarial	Retribuci3n Mitjana	Retribuci3n Mitjana	Bretxa Salarial	Retribuci3n Mitjana	Retribuci3n Mitjana	Bretxa Salarial
----------	-------	-------	---------------------	---------------------	-----------------	---------------------	---------------------	-----------------	---------------------	---------------------	-----------------

jornada	D	H	SENSE Compleme nts (Dones)	SENSE Compleme nts (Homes)	SENSE Compleme nts	AMB Compleme nts (Dones)	AMB Compleme nts (Homes)	AMB Compleme nts	AMB Compleme nts + ES (Dones)	AMB Compleme nts + ES (Homes)	AMB Compleme nts + ES
Totals	144	201	11.190,38 €	10.570,96 €	5,54 %	31.990,40 €	32.987,90 €	3,02 %	32.001,30 €	32.990,65 €	3,00 %
Completa	144	201	11.190,38 €	10.570,96 €	5,54 %	31.990,40 €	32.987,90 €	3,02 %	32.001,30 €	32.990,65 €	3,00 %



Mitjana aritmètica SENSE i AMB complements salarials i extrasalarials per tipus de jornada equiparada Una vegada equiparades les mitjanes aritmètiques dels salaris, aquesta diferència salarial general de l'Ajuntament ascendeix a una bretxa salarial del 10,88 % favorable als treballadors quan s'hi afegien els complements salarials i extrasalarials.	Promedio SIN y CON complementos salariales y extrasalariales por Tipo de Jornada Equiparado Una vez equiparados los salarios promedios, esta diferencia salarial general del Ayuntamiento asciende a una brecha salarial del 10,88% favorable a los trabajadores cuando se añaden los complementos salariales y extrasalariales.
--	---

Tipo de jornada	N e M	N e H	Retribució n Promedio SIN	Retribució n Promedio SIN	Brecha Salarial SIN Complem	Retribució n Promedio CON	Retribució n Promedio CON	Brecha Salarial CON Complem	Retribució n Promedio CON	Retribució n Promedio CON	Brecha Salarial CON Complem
-----------------	-------	-------	---------------------------	---------------------------	-----------------------------	---------------------------	---------------------------	-----------------------------	---------------------------	---------------------------	-----------------------------

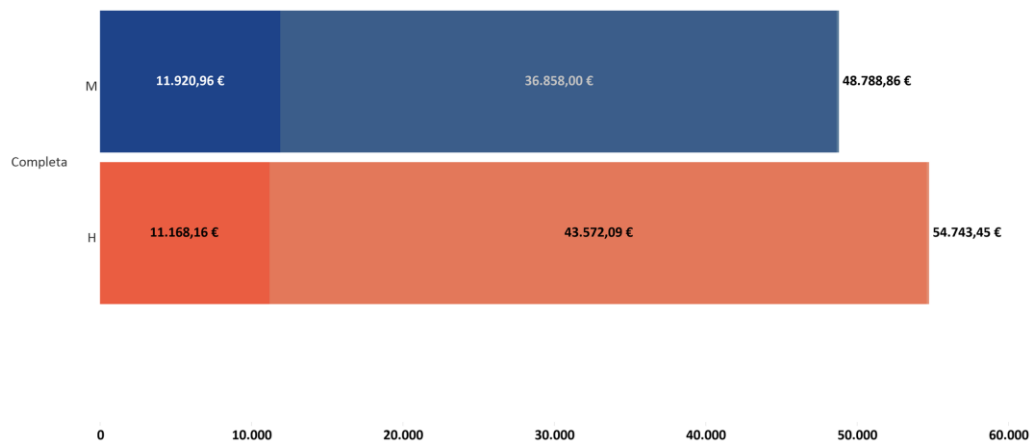
			Complem entos (Mujeres)	Complem entos (Hombres)	entos	Complem entos (Mujeres)	Complem entos (Hombres)	entos	Complem entos + ES (Mujeres)	Complem entos + ES (Hombres)	entos + ES
Totale s	14 4	20 1	11.920,96 €	11.168,16 €	6,31%	48.778,96 €	54.740,25 €	10,89%	48.788,86 €	54.743,45 €	10,88%
Comple ta	14 4	20 1	11.920,96 €	11.168,16 €	6,31%	48.778,96 €	54.740,25 €	10,89%	48.788,86 €	54.743,45 €	10,88%

* * * * *

Tipus de jornada	Nú m. D	Nú m. H	Retribució Mitjana SENSE Compleme nts (Dones)	Retribució Mitjana SENSE Compleme nts (Homes)	Bretxa Salarial SENSE Compleme nts	Retribució Mitjana AMB Compleme nts (Dones)	Retribució Mitjana AMB Compleme nts (Homes)	Bretxa Salarial AMB Compleme nts	Retribució Mitjana AMB Compleme nts + ES (Dones)	Retribució Mitjana AMB Compleme nts + ES (Homes)	Bretxa Salarial AMB Compleme nts + ES
Totals	144	201	11.920,96 €	11.168,16 €	6,31 %	48.778,96 €	54.740,25 €	10,89 %	48.788,86 €	54.743,45 €	10,88 %
Comple ta	144	201	11.920,96 €	11.168,16 €	6,31 %	48.778,96 €	54.740,25 €	10,89 %	48.788,86 €	54.743,45 €	10,88 %

Salarios Medios CON Complementos + ES por Tipo de jornada Equiparado

Tipo de jornada



Les gràfiques anteriors mostren el **salari mitjà efectivament percebut** per la plantilla i diferenciat per sexe en tres colors diferents de la manera següent: el salari base (colors sòlids taronja i blau), les retribucions efectivament percebudes amb complements

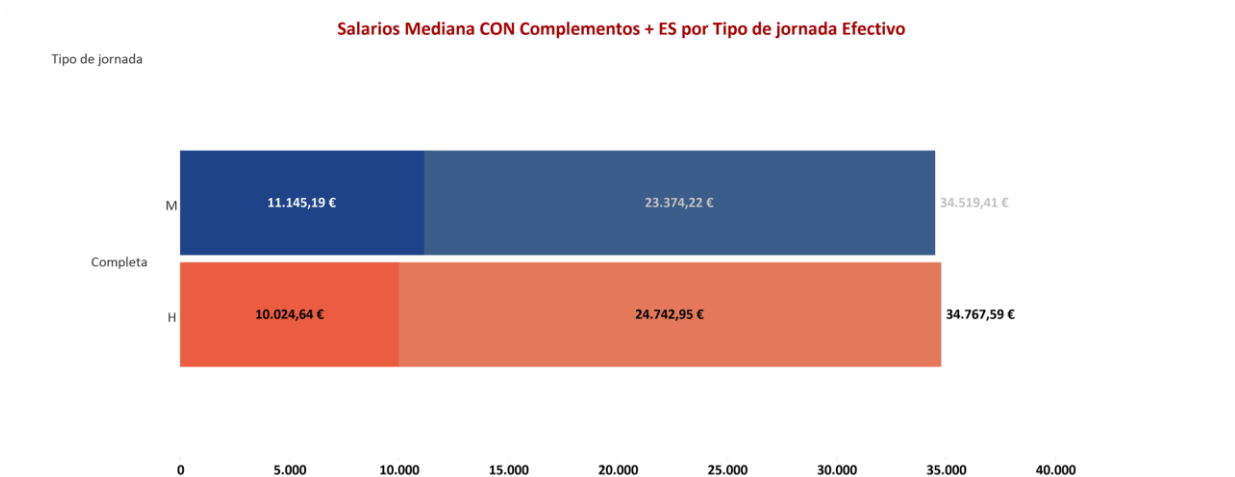
Las gráficas anteriores muestran el **salario medio efectivamente percibido** por la plantilla y desagregado por sexo en tres colores diferentes de la siguiente manera: el salario base (colores sólidos naranja y azul), las retribuciones efectivamente percibidas con

salaries (color degradat), i les retribucions efectivament percebudes amb complements extrasalarials (colors més clars). Mediana SENSE i AMB complements salarials i extrasalarials per tipus de jornada efectiva Ara bé, en situar-nos en la mediana, la diferència salarial descendeix fins a ser quasi imperceptible amb un 0,71 % favorable als treballadors. Una diferència salarial que augmenta i s'inverteix de sexe quan s'equiparen els salaris en mediana, la qual dona com a resultat una diferència del 3,21 % favorable a les treballadores.	complementos salariales (color degradado), y las retribuciones efectivamente percibidas con complementos extrasalariales (colores más claros). Mediana SIN y CON complementos salariales y extrasalariales por Tipo de Jornada Efectivo Ahora bien, al situarnos en la mediana, la diferencia salarial descende hasta ser casi imperceptible con un 0,71% favorable a los trabajadores. Una diferencia salarial que aumenta y se invierte de sexo cuando se equiparan los salarios en mediana, dando como resultado una diferencia del 3,21% favorable a las trabajadoras.
--	--

Tipo de jornada	Nº M	Nº H	Retribució n Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribució n Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribució n Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribució n Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos	Retribució n Mediana CON Complementos + ES (Mujeres)	Retribució n Mediana CON Complementos + ES (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos + ES
Totals	127	201	11.145,19 €	10.024,64 €	10,05%	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71%	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71%
Completa	127	201	11.145,19 €	10.024,64 €	10,05%	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71%	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71%

* * * * *

Tipus de jornada	Nú m. D	Nú m. H	Retribució Mitjana SENSE Complementos (Dones)	Retribució Mitjana SENSE Complementos (Homes)	Brexa Salarial SENSE Complementos	Retribució Mitjana AMB Complementos (Dones)	Retribució Mitjana AMB Complementos (Homes)	Brexa Salarial AMB Complementos	Retribució Mitjana AMB Complementos + ES (Dones)	Retribució Mitjana AMB Complementos + ES (Homes)	Brexa Salarial AMB Complementos + ES
Totals	127	201	11.145,19 €	10.024,64 €	10,05 %	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71 %	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71 %
Completa	127	201	11.145,19 €	10.024,64 €	10,05 %	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71 %	34.519,41 €	34.767,59 €	0,71 %

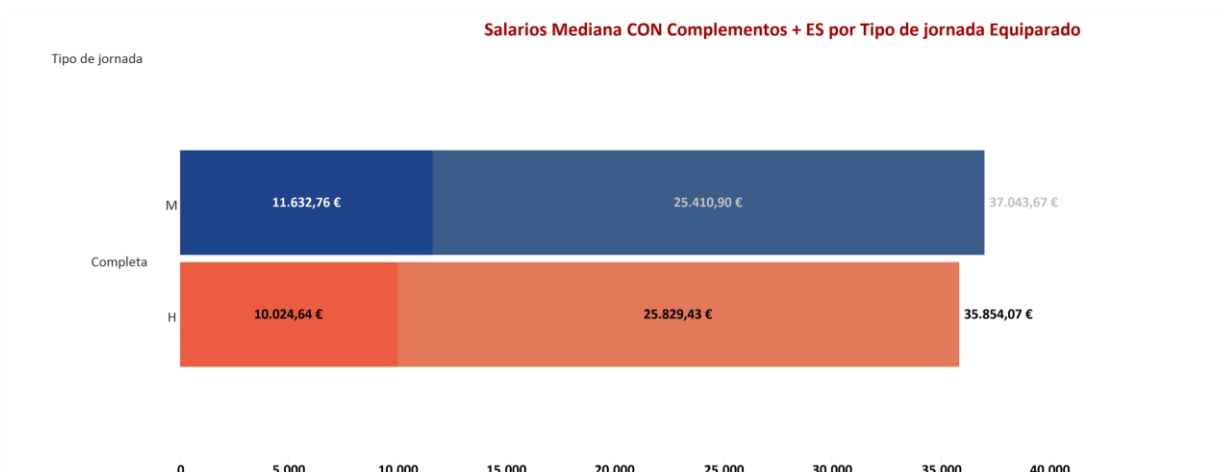


Mitjana SENSE i AMB complements salarials i extrasalarials per tipus de jornada equiparada /
Mediana SIN y CON complementos salariales y extrasalariales por Tipo de Jornada Equiparado

Tipo de jornada	Nº M	Nº H	Retribució n Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribució n Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribució n Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribució n Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos	Retribució n Mediana CON Complementos + ES (Mujeres)	Retribució n Mediana CON Complementos + ES (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos + ES
Totals	144	201	11.632,76 €	10.024,64 €	13,82%	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21%	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21%
Completa	144	201	11.632,76 €	10.024,64 €	13,82%	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21%	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21%

* * * * *

Tipus de jornada	Nú m. D	Nú m. H	Retribució Mitjana SENSE Complements (Dones)	Retribució Mitjana SENSE Complements (Homes)	Brexa Salarial SENSE Complements	Retribució Mitjana AMB Complements (Dones)	Retribució Mitjana AMB Complements (Homes)	Brexa Salarial AMB Complements	Retribució Mitjana AMB Complements + ES (Dones)	Retribució Mitjana AMB Complements + ES (Homes)	Brexa Salarial AMB Complements + ES
Totals	144	201	11.632,76 €	10.024,64 €	13,82 %	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21 %	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21 %
Completa	144	201	11.632,76 €	10.024,64 €	13,82 %	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21 %	37.043,67 €	35.854,07 €	3,21 %



Registre retributiu A més de la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes i corresponents a les diferents situacions contractuals —esmentades amb anterioritat— i agrupades d'acord amb el sistema de classificació professional de l'empresa i durant el període de referència de l'any natural diferenciades per sexe (importes efectius), s'inclouen en l'anàlisi els importes equiparats (normalització i/o anualització) de les retribucions, a fi proporcionar una dada addicional de comparabilitat (importes equiparables) Mitjana aritmètica dels valors dels salaris En la mitjana aritmètica dels valors, s'observa com les diferències salarials augmenten quan s'equipara el salari. Concretament, es destaca la bretxa salarial detectada en la mitjana aritmètica equiparada amb complements salarials i extrasalarials d'un 11,19 % favorable als treballadors de l'Ajuntament.	<u>Registro Retributivo</u> Además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales -mencionadas con anterioridad- y agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa y durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (importes efectivos), se incluyen en el análisis, los importes equiparados, (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables) Valores promedio de los salarios En valores promedios, se observa cómo las diferencias salariales aumentan cuando se equipara el salario. Concretamente se destaca la brecha salarial detectada en el promedio equiparada con complementos salariales y extrasalariales de un 11,19% favorable a los trabajadores del Ayuntamiento.
--	--

Mujeres	Hombres	Promedio (SB) Efectivo [Mujeres]	Promedio (SB) Efectivo [Hombres]	Brecha (SB) Efectivo	Promedio (SB) Equiparado [Mujeres]	Promedio (SB) Equiparado [Hombres]	Brecha (SB) Equiparado
168	230	10.270,56 €	9.778,82 €	4,79%	11.817,80 €	11.109,40 €	5,99%

Mujeres	Hombres	Promedio (SB+C) Efectivo [Mujeres]	Promedio (SB+C) Efectivo [Hombres]	Brecha (SB+C) Efectivo	Promedio (SB+C) Equiparado [Mujeres]	Promedio (SB+C) Equiparado [Hombres]	Brecha (SB+C) Equiparado
168	230	33.410,67 €	34.360,28 €	2,76%	52.292,04 €	58.884,37 €	11,20%

Mujeres	Hombres	Promedio (SB+C+ES) Efectivo [Mujeres]	Promedio (SB+C+ES) Efectivo [Hombres]	Brecha (SB+C+ES) Efectivo	Promedio (SB+C+ES) Equiparado [Mujeres]	Promedio (SB+C+ES) Equiparado [Hombres]	Brecha (SB+C+ES) Equiparado
168	230	33.420,01 €	34.363,07 €	2,74%	52.300,52 €	58.887,16 €	11,19%

* * * * *

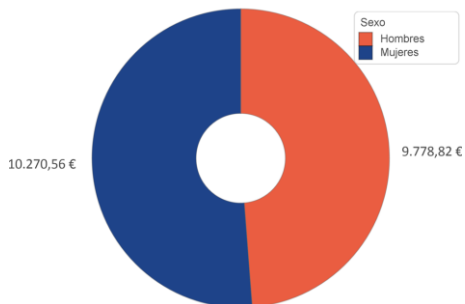
Dones	Homes	Mitjana aritmètica (SB) efectiva [Dones]	Mitjana aritmètica (SB) efectiva [Homes]	Bretxa aritmètica (SB) Efectiu	Mitjana aritmètica (SB) equiparada [Dones]	Mitjana aritmètica (SB) equiparada [Homes]	Bretxa (SB) Equiparat
168	230	10.270,56 €	9.778,82 €	4,79 %	11.817,80 €	11.109,40 €	5,99 %

Dones	Homes	Mitjana aritmètica (SB+C) efectiva [Dones]	Mitjana aritmètica (SB+C) efectiva [Homes]	Bretxa (SB+C) efectiva	Mitjana aritmètica (SB+C) equiparada [Dones]	Mitjana aritmètica (SB+C) equiparada [Homes]	Bretxa (SB+C) equiparada
168	230	33.410,67 €	34.360,28 €	2,76 %	52.292,04 €	58.884,37 €	11,20 %

Dones	Homes	Mitjana aritmètica (SB+C+ES) efectiva [Dones]	Mitjana aritmètica (SB+C+ES) efectiva [Homes]	Bretxa (SB+C+ÉS) efectiva	Mitjana aritmètica (SB+C+ES) equiparada [Dones]	Mitjana aritmètica (SB+C+ES) equiparada [Homes]	Bretxa (SB+C+ÉS) equiparada
168	230	33.420,01 €	34.363,07 €	2,74 %	52.300,52 €	58.887,16 €	11,19 %

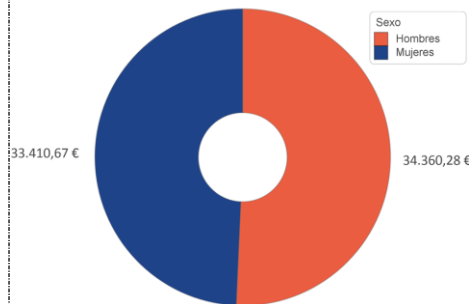
BRETXA / BRECHA

PROMEDIO Salario Base Efectivo



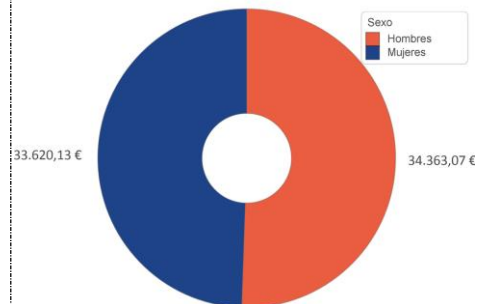
4,79%

PROMEDIO Salario Base + Complementos Efectivo



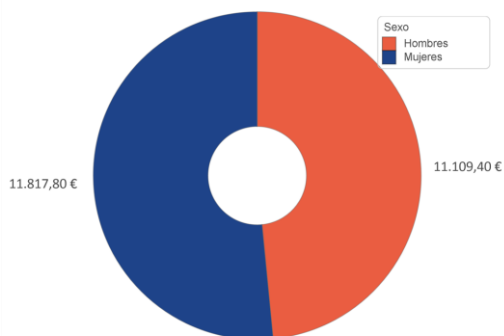
2,76%

PROMEDIO SB + Complementos + Extrasalariales Efectivo



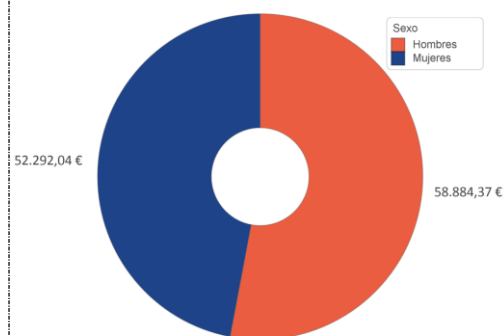
2,16%

PROMEDIO Salario Base Equiparado



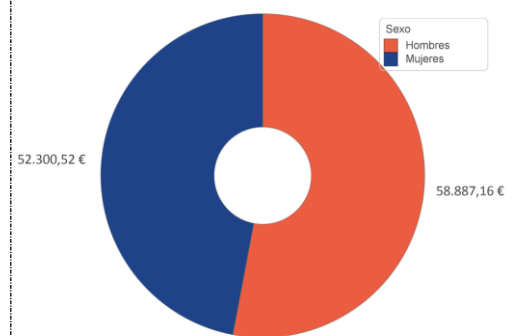
5,99%

PROMEDIO Salario Base + Complementos Equiparado



11,20%

PROMEDIO SB + Complementos + Extrasalariales Equiparado



11,19%

A continuaci3, se situen les difer3ncies salarials efectives en les categories professionals de l'Ajuntament. D'aquesta manera es pot comprendre d'on venen les bretxes generals detectades anteriorment. En analitzar les retribucions efectivament percebudes es detecten les principals i majors bretxes en: * AJUNDATS/ES NO TITULATS/ADES amb un 25,64 % de difer3ncia favorable als treballadors; s'han tingut en compte tots els complements, la qual cosa pot explicar-se per la distribuci3 de sexe de la mateixa categoria (d = 2 i h = 9). * ENGINYERS/ERES T3CNICS/QUES I PERITS/ES amb un 26,98 % favorable als treballadors; s'han tingut en compte tots els complements. Aquesta situaci3 resalta de les altres, ja que la distribuci3 per sexe no coincideix amb el resultat de la bretxa, perquè s'està parlant d'una categoria feminitzada amb 32 dones i 8 homes. No obstant aix3, la seua explicaci3 radica en el fet que les dones dins d'aquesta categoria s3n en la seua majoria treballadores o educadores socials amb una percepci3 de complements menor en comparaci3 amb els llocs de treball ocupats per homes en aquesta categoria (inspector de Policia Local, t3cnic en gesti3 urbanística, etc.)	A continuaci3, se sitúan las diferencias salariales efectivas en las Categorías profesionales del Ayuntamiento. De esta forma se puede comprender de dónde vienen las brechas generales detectadas anteriormente. Al analizar las retribuciones efectivamente percibidas se detectan las principales y mayores brechas en: • AYUNDATES NO TITULADOS/AS con un 25,64% de diferencia favorable a los trabajadores, habiendo tenido en cuenta todos los complementos, lo cual puede explicarse por la distribuci3n de sexo de la propia categoría (m=2 y h=9). • INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS con un 26,98% favorable a los trabajadores, habiendo tenido en cuenta todos los complementos. Esta situaci3n resalta de las demás, en tanto que la distribuci3n por sexo no coincide con el resultado de la brecha, ya que se está hablando de una categoría feminizada con 32 mujeres y 8 hombres. No obstante, su explicaci3n radica en que las mujeres dentro de esta categoría son en su mayoría trabajadoras o educadoras sociales con una percepci3n de complementos menor frente a los puestos de trabajo ocupados por hombres en esta categoría (Inspector de policía local, técnico en gesti3n urbanística...)
--	---

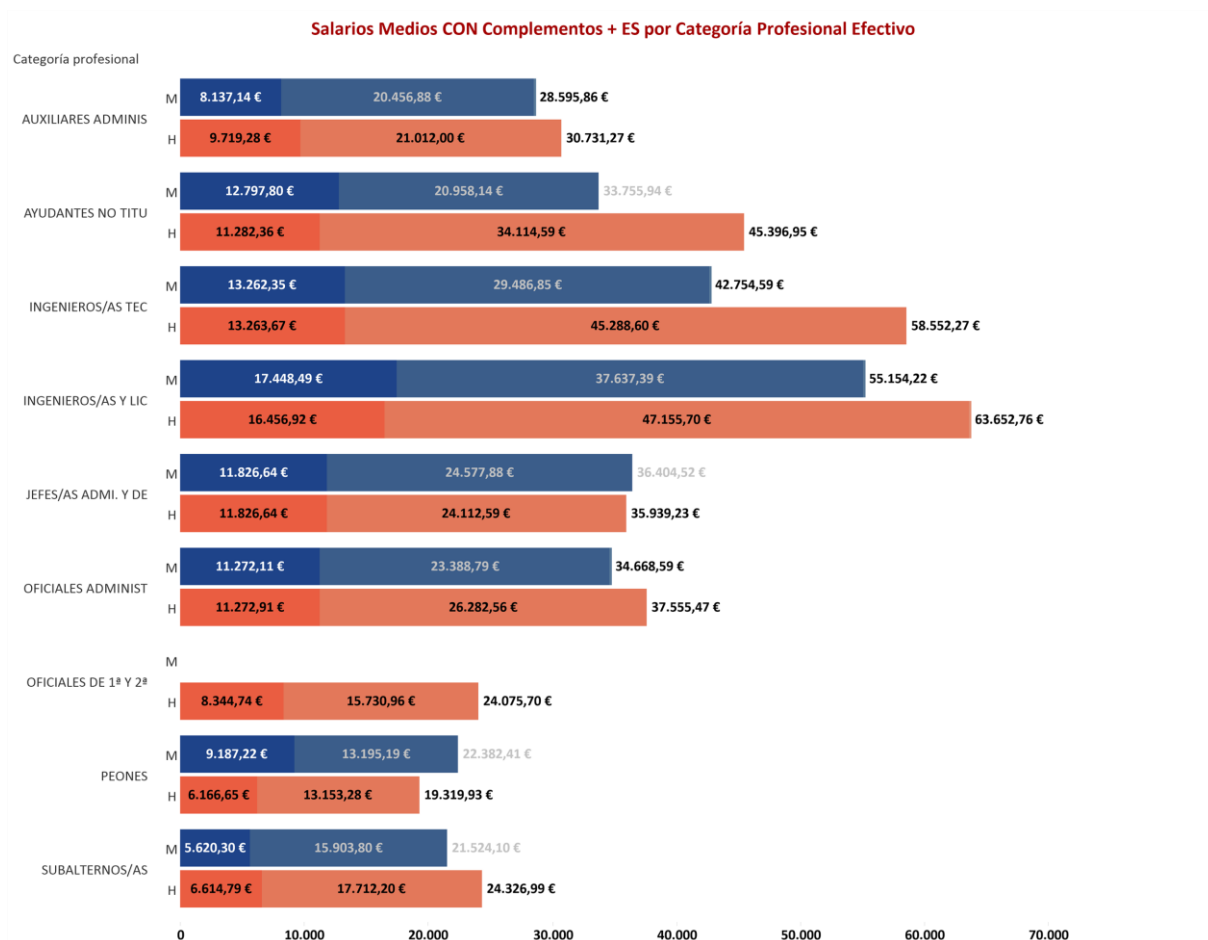
Mitjana aritmètica de retribuci3 per categoria professional efectiva / Retribuci3n Promedio por Categoría profesional Efectivo

Categoría profesional	N e M	N e H	Retribuc ión Promedi o SIN Comple mentos (Mujere s)	Retribuc ión Promedi o SIN Comple mentos (Hombr es)	Brecha Salarial SIN Comple mentos	Retribuc ión Promedi o CON Comple mentos (Mujere s)	Retribuc ión Promedi o CON Comple mentos (Hombr es)	Brecha Salarial CON Comple mentos	Retribuc ión Promedi o CON Comple mentos ES (Mujere s)	Retribuc ión Promedi o CON Comple mentos ES (Hombr es)	Brecha Salarial CON Comple mentos ES
Totales	1 6 8	2 3 0	10.270, 56 €	9.778,8 2 €	4,79%	33.410, 67 €	34.360, 28 €	2,76%	33.420, 01 €	34.363, 07 €	2,74%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	2 7	3 5	8.450,11 €	9.719,28 €	13,06%	28.594,0 2 €	30.731,2 7 €	6,95%	28.595,8 6 €	30.731,2 7 €	6,95%
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	12.797,8 0 €	11.282,3 6 €	11,84%	33.755,9 4 €	45.396,9 5 €	25,64%	33.755,9 4 €	45.396,9 5 €	25,64%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	3 2	8	13.262,3 5 €	13.263,6 7 €	0,01%	42.749,2 0 €	58.552,2 7 €	26,99%	42.754,5 9 €	58.552,2 7 €	26,98%
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	1 5	1 6	17.448,4 9 €	16.456,9 2 €	5,68%	55.085,8 8 €	63.612,6 1 €	13,40%	55.154,2 2 €	63.652,7 6 €	13,35%
JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	11.826,6 4 €	11.826,6 4 €	0,00%	36.404,5 2 €	35.939,2 3 €	1,28%	36.404,5 2 €	35.939,2 3 €	1,28%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	4 2	7 0	11.272,1 1 €	11.272,9 1 €	0,01%	34.660,9 0 €	37.555,4 7 €	7,71%	34.668,5 9 €	37.555,4 7 €	7,69%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	8.344,74 €	-	-	24.075,7 0 €	-	-	24.075,7 0 €	-
PEONES	3	3	9.187,22 €	6.166,65 €	32,88%	22.382,4 1 €	19.319,9 3 €	13,68%	22.382,4 1 €	19.319,9 3 €	13,68%
SUBALTERNOS/AS	4 4	7 9	5.620,30 €	6.614,79 €	15,03%	21.524,1 0 €	24.326,9 9 €	11,52%	21.524,1 0 €	24.326,9 9 €	11,52%

* * * * *

Categoría profesional	Nú m. D	Nú m. H	Retribuci ó Mitjana SENSE Comple ments (Dones)	Retribuci ó Mitjana SENSE Comple ments (Homes)	Bretxa Salarial SENSE Comple ments	Retribuci ó Mitjana AMB Comple ments (Dones)	Retribuci ó Mitjana AMB Comple ments (Homes)	Bretxa Salarial AMB Comple ments	Retribuci ó Mitjana AMB Comple ments ES (Dones)	Retribuci ó Mitjana AMB Comple ments ES (Homes)	Bretxa Salarial AMB Comple ments ES
Totals	168	230	10.270,5 6 €	9.778,82 €	4,79 %	33.410,6 7 €	34.360,2 8 €	2,76 %	33.420,0 1 €	34.363,0 7 €	2,74 %
AUXILIARS ADMINISTRATIU S/IVES	27	35	8.450,11 €	9.719,28 €	13,06 %	28.594,0 2 €	30.731,2 7 €	6,95 %	28.595,8 6 €	30.731,2 7 €	6,95 %
AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES	2	9	12.797,8 0 €	11.282,3 6 €	11,84 %	33.755,9 4 €	45.396,9 5 €	25,64 %	33.755,9 4 €	45.396,9 5 €	25,64 %
ENGINYERS/ER ES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES	32	8	13.262,3 5 €	13.263,6 7 €	0,01 %	42.749,2 0 €	58.552,2 7 €	26,99 %	42.754,5 9 €	58.552,2 7 €	26,98 %
ENGINYERS/ER ES I LLICENCIATS/A DES	15	16	17.448,4 9 €	16.456,9 2 €	5,68 %	55.085,8 8 €	63.612,6 1 €	13,40 %	55.154,2 2 €	63.652,7 6 €	13,35 %
CAPS ADMI. I DE TALLER	3	7	11.826,6 4 €	11.826,6 4 €	0,00 %	36.404,5 2 €	35.939,2 3 €	1,28 %	36.404,5 2 €	35.939,2 3 €	1,28 %

OFICIALS ADMINISTRATIUS/IVES	42	70	11.272,11 €	11.272,91 €	0,01 %	34.660,90 €	37.555,47 €	7,71 %	34.668,59 €	37.555,47 €	7,69 %
OFICIALS/ES DE 1a i 2a	0	3	-	8.344,74 €	-	-	24.075,70 €	-	-	24.075,70 €	-
PEONS/ES	3	3	9.187,22 €	6.166,65 €	32,88 %	22.382,41 €	19.319,93 €	13,68 %	22.382,41 €	19.319,93 €	13,68 %
SUBALTERNES/ES	44	79	5.620,30 €	6.614,79 €	15,03 %	21.524,10 €	24.326,99 €	11,52 %	21.524,10 €	24.326,99 €	11,52 %



Quan s'analitzen els salaris equiparats, s'observa com la bretxa explicada anteriorment situada en la categoria ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES ascendeix a un 71,49 % favorable als treballadors; i la	En cuanto se analizan los salarios equiparados, se observa cómo la brecha explicada anteriormente situada en la categoría INGENIEROS/AS, TECNICOS/AS Y PERITOS/AS asciende a un 71,49% favorable a los trabajadores. Y, la
--	---

d'AJUNDANT/ES NO TITULAT/ADES al 70,82 %. Ara bé, en equiparar els salaris s'observen dues noves bretxes salarials significatives: * OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES amb una bretxa del 26,29 % favorable als treballadors, que s'explica per la masculinització evident de la categoria (d = 42 i h = 70). * PEONS/ES, amb una bretxa equiparada del 49,41 % en un lloc completament equilibrat (d = 3 i h = 3). Això s'explica quant a les tres dones ocupen un lloc de treball com a operària de neteja i els homes de peons de servei tècnic o de platja. No obstant això, i donats les dades obtingudes, s'avança la recomanació de realitzar novament una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere a tota la plantilla i una auditoria retributiva -tal com indica la normativa- almenys a la part laboral. Ja que amb una valoració de llocs de treball s'estaria analitzant objectivament les funcions, responsabilitats o requisits de cada lloc de manera objectiva i s'establirien treballs d'igual valor. Això donaria com a resultat que treballs que aparentment no són iguals però que compartisquen característiques quant a funcions, responsabilitats, condicions o esforç siguen remunerats de manera igualitària, evitant així bretxes salarials de gènere.	de AYUNDANTES NO TITULADO/AS al 70,82%. Ahora bien, al equiparar los salarios se observan dos nuevas brechas salariales significativas: • OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS con una brecha del 26,29% favorable a los trabajadores, que se explica debido a la evidente masculinización de la categoría (m=42 y h=70). • PEONES, con una brecha equiparada del 49,41% en un puesto completamente equilibrado (m=3 y h=3). Esto se explica en cuanto a las tres mujeres ocupan un puesto de trabajo como operaria de limpieza y los hombres de peones de servicio técnico o de playa. No obstante, y dados los datos obtenidos, se adelanta la recomendación de realizar nuevamente una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género a toda la plantilla y una auditoría retributiva -tal y como indica la normativa- al menos a la parte laboral. Ya que con una valoración de puestos de trabajo se estaría analizando objetivamente las funciones, responsabilidades o requisitos de cada puesto de manera objetiva y se establecerían trabajos de igual valor. Esto daría como resultado que trabajos que aparentemente no son iguales pero que compartan características en cuanto a funciones, responsabilidades, condiciones o esfuerzo sean remunerados de manera igualitaria, evitando así brechas salariales de género.
--	--

Mitjana aritmètica de retribució per categoria professional equiparada /

Retribución Promedio por Categoría profesional Equiparado

Categoría profesional	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	Retribución Promedio CON Complementos ES (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos ES (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos ES
Totales	168	230	11.817,80 €	11.109,40 €	5,99%	52.292,04 €	58.884,37 €	11,20%	52.300,52 €	58.887,16 €	11,19%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	27	35	9.803,84 €	10.028,33 €	2,24%	51.209,82 €	41.576,82 €	18,81%	51.211,66 €	41.576,82 €	18,81%
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	12.797,80 €	14.521,36 €	11,87%	33.755,94 €	115.681,56 €	70,82%	33.755,93 €	115.681,56 €	70,82%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	32	8	15.150,93 €	13.701,40 €	9,57%	67.177,75 €	235.591,26 €	71,49%	67.178,62 €	235.591,26 €	71,49%
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	15	16	17.525,26 €	17.774,71 €	1,40%	52.900,21 €	62.799,46 €	15,76%	52.968,54 €	62.839,60 €	15,71%
JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00%	36.404,52 €	35.939,23 €	1,28%	36.404,52 €	35.939,23 €	1,28%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	42	70	11.674,89 €	12.116,40 €	3,64%	41.951,50 €	56.927,21 €	26,31%	41.959,19 €	56.927,21 €	26,29%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	9.969,86 €	-	-	30.829,23 €	-	-	30.829,23 €	-
PEONES	3	3	9.187,22 €	6.392,40 €	30,42%	22.382,41 €	44.239,34 €	49,41%	22.382,41 €	44.239,34 €	49,41%
SUBALTERNOS/AS	44	79	8.954,46 €	8.853,80 €	1,12%	55.758,42 €	46.783,23 €	16,10%	55.758,42 €	46.783,23 €	16,10%

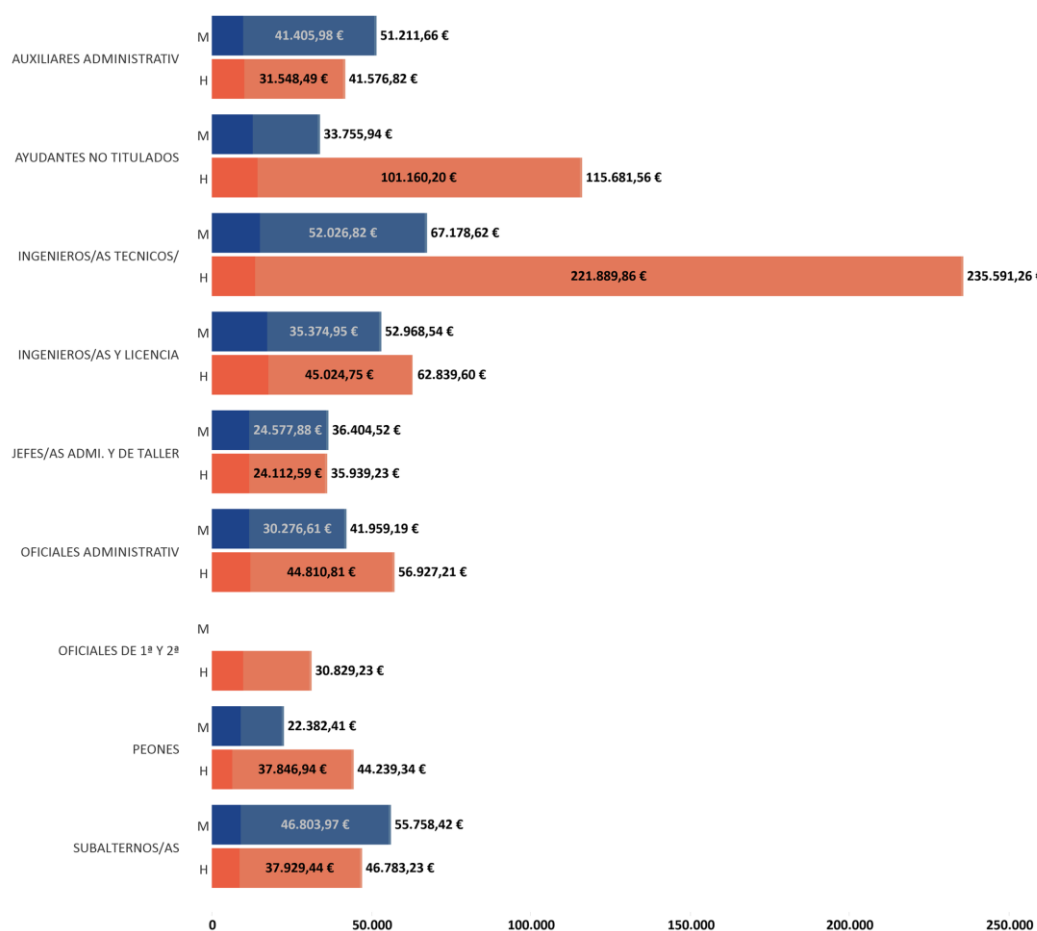
* * * * *

Categoría profesional	Nº m. D	Nº m. H	Retribución ó Mitjana SENSE Complementos (Dones)	Retribución ó Mitjana SENSE Complementos (Homes)	Brecha Salarial SENSE Complementos	Retribución ó Mitjana AMB Complementos (Dones)	Retribución ó Mitjana AMB Complementos (Homes)	Brecha Salarial AMB Complementos	Retribución ó Mitjana AMB Complementos ES (Dones)	Retribución ó Mitjana AMB Complementos ES (Homes)	Brecha Salarial AMB Complementos ES
Totals	168	230	11.817,80 €	11.109,40 €	5,99 %	52.292,04 €	58.884,37 €	11,20 %	52.300,52 €	58.887,16 €	11,19 %
AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES	27	35	9.803,84 €	10.028,33 €	2,24 %	51.209,82 €	41.576,82 €	18,81 %	51.211,66 €	41.576,82 €	18,81 %
AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES	2	9	12.797,80 €	14.521,36 €	11,87 %	33.755,94 €	115.681,56 €	70,82 %	33.755,93 €	115.681,56 €	70,82 %
ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES	32	8	15.150,93 €	13.701,40 €	9,57 %	67.177,75 €	235.591,26 €	71,49 %	67.178,62 €	235.591,26 €	71,49 %
ENGINYERS/ERES I LICENCIATS/A	15	16	17.525,26 €	17.774,71 €	1,40 %	52.900,21 €	62.799,46 €	15,76 %	52.968,54 €	62.839,60 €	15,71 %

DES											
CAPS ADM. I DE TALLER	3	7	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00 %	36.404,52 €	35.939,23 €	1,28 %	36.404,52 €	35.939,23 €	1,28 %
OFICIALS ADMINISTRATIUS/IVES	42	70	11.674,89 €	12.116,40 €	3,64 %	41.951,50 €	56.927,21 €	26,31 %	41.959,19 €	56.927,21 €	26,29 %
OFICIALS/ES DE 1a i 2a	0	3	-	9.969,86 €	-	-	30.829,23 €	-	-	30.829,23 €	-
PEONS/ES	3	3	9.187,22 €	6.392,40 €	30,42 %	22.382,41 €	44.239,34 €	49,41 %	22.382,41 €	44.239,34 €	49,41 %
SUBALTERNOS/ES	44	79	8.954,46 €	8.853,80 €	1,12 %	55.758,42 €	46.783,23 €	16,10 %	55.758,42 €	46.783,23 €	16,10 %

Salarios Medios CON Complementos + ES por Categoría profesional Equiparado

Categoría profesional



Valors de la mediana dels salaris	Valores mediana de los salarios
Quan s'analitza la mediana en els valors, tant en efectiu com en equiparat, les bretxes descendeixen considerablement. Unicament es detecta una bretxa relativament elevada del 13,82 % favorable a les treballadores que descendeix fins al 3,36 % quan es contempen els complementos.	Cuando se analizan los valores en mediana, tanto en efectivo como en equiparado, las brechas descienden considerablemente. Unicamente se detecta una brecha relativamente elevada del 13,82% favorable a las trabajadoras que descende hasta el 3,36% cuando se contemplan los complementos.

BRETXA / BRECHA



En analitzar, tant efectivament com equiparada, la mediana de les retribucions per categoria professional, s'observen bretxes	Al analizar tanto efectiva como equiparadamente las retribuciones medianas por categoría profesional, se observan
---	---

salaries per damunt del 20 % favorable als treballadors en les categories d'AJUNDANT/ES NO TITULAT/ADES i en ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES. Es manté una realitat similar a la de l'anàlisi de les mitjanes aritmètiques, excepte per un descens de la diferència salarial percentual.	brechas salariales por encima del 20% favorable a los trabajadores en las categorías de AYUDANTES NO TITULADOS/AS y en INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS. Se mantiene una realidad similar a la del análisis de los promedios, salvo por un descenso de la diferencia salarial porcentual.
---	--

Mediana de retribució per categoria professional efectiva / Retribución Mediana por Categoría profesional Efectivo

Categoría profesional	N M	N H	Retribuc ión Mediana SIN Comple mentos (Mujeres)	Retribuc ión Mediana SIN Comple mentos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Comple mentos	Retribuc ión Mediana CON Comple mentos (Mujeres)	Retribuc ión Mediana CON Comple mentos (Hombres)	Brecha Salarial CON Comple mentos	Retribuc ión Mediana CON Comple mentos ES (Mujeres)	Retribuc ión Mediana CON Comple mentos ES (Hombres)	Brecha Salarial CON Comple mentos ES
Totales	168	230	10.243,29 €	10.024,64 €	2,13%	33.629,35 €	33.798,69 €	0,50%	33.629,35 €	33.798,69 €	0,50%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	27	35	10.024,64 €	10.024,64 €	0,00%	23.719,39 €	27.197,21 €	12,79%	23.719,39 €	27.197,21 €	12,79%
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	12.797,80 €	13.768,96 €	7,05%	33.755,94 €	42.429,74 €	20,44%	33.755,94 €	42.429,74 €	20,44%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	32	8	15.441,76 €	15.441,76 €	0,00%	37.807,18 €	49.662,99 €	23,87%	37.807,18 €	49.662,99 €	23,87%
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	15	16	17.560,44 €	17.560,44 €	0,00%	51.504,55 €	62.843,87 €	18,04%	52.376,66 €	62.888,87 €	16,72%
JEFES/AS ADM. Y DE TALLER	3	7	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00%	37.041,33 €	33.858,93 €	8,59%	37.041,33 €	33.858,93 €	8,59%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	42	70	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00%	34.433,39 €	36.435,72 €	5,50%	34.433,39 €	36.435,72 €	5,50%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	10.024,64 €	-	-	25.755,60 €	-	-	25.755,60 €	-
PEONES	3	3	9.187,22 €	9.187,22 €	0,00%	22.006,60 €	22.006,60 €	0,00%	22.006,60 €	22.006,60 €	0,00%
SUBALTERNOS/AS	44	79	6.200,12 €	7.681,12 €	19,28%	20.489,94 €	22.064,55 €	7,14%	20.489,94 €	22.064,55 €	7,14%

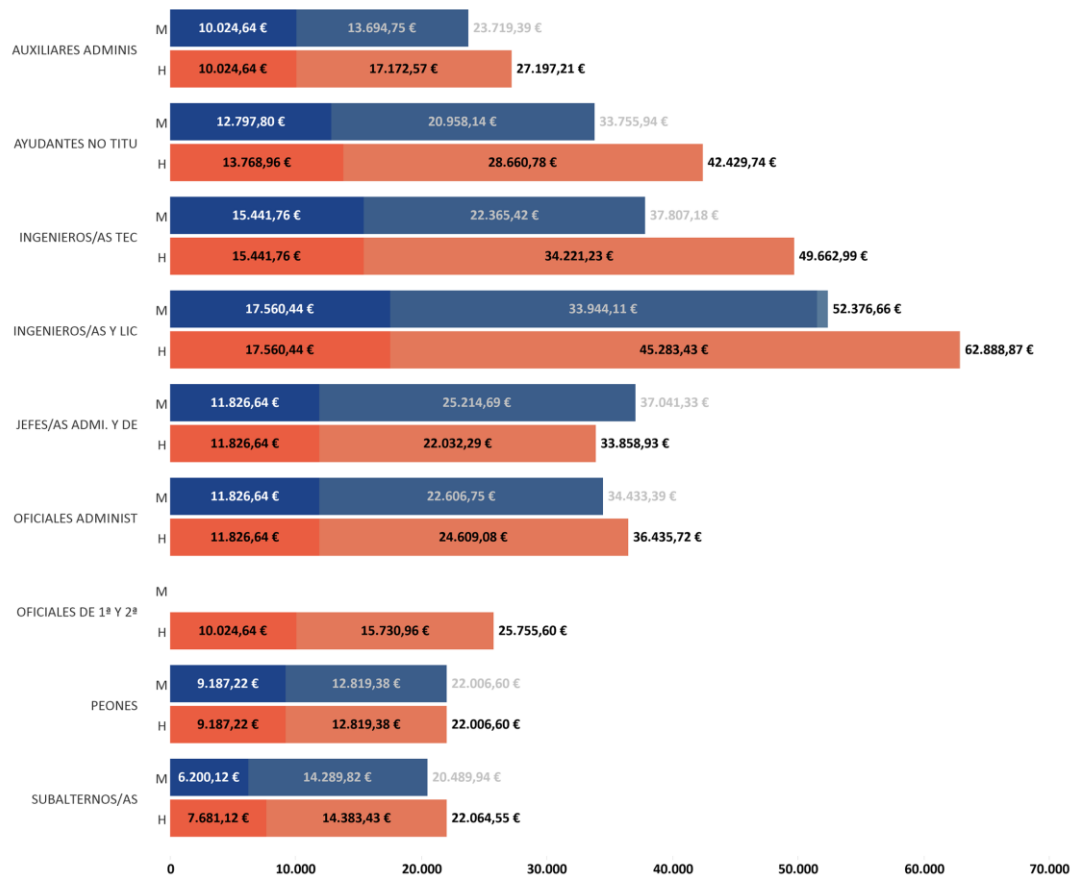
* * * * *

Categoría profesional	Nú m. D	Nú m. H	Retribuc ó Mitjana SENSE Comple ments (Dones)	Retribuc ó Mitjana SENSE Comple ments (Homes)	Brecha Salarial SENSE Comple ments	Retribuc ó Mitjana AMB Comple ments (Dones)	Retribuc ó Mitjana AMB Comple ments (Homes)	Brecha Salarial AMB Comple ments	Retribuc ó Mitjana AMB Comple ments ES (Dones)	Retribuc ó Mitjana AMB Comple ments ES (Homes)	Brecha Salarial AMB Comple ments ES
Totals	168	230	10.243,29 €	10.024,64 €	2,13 %	33.629,35 €	33.798,69 €	0,50 %	33.629,35 €	33.798,69 €	0,50 %
AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES	27	35	10.024,64 €	10.024,64 €	0,00 %	23.719,39 €	27.197,21 €	12,79 %	23.719,39 €	27.197,21 €	12,79 %

AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES	2	9	12.797,80 €	13.768,96 €	7,05 %	33.755,94 €	42.429,74 €	20,44 %	33.755,94 €	42.429,74 €	20,44 %
ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES	32	8	15.441,76 €	15.441,76 €	0,00 %	37.807,18 €	49.662,99 €	23,87 %	37.807,18 €	49.662,99 €	23,87 %
ENGINYERS/ERES I LLICENCIATS/ADES	15	16	17.560,44 €	17.560,44 €	0,00 %	51.504,55 €	62.843,87 €	18,04 %	52.376,66 €	62.888,87 €	16,72 %
CAPS ADM. I DE TALLER	3	7	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00 %	37.041,33 €	33.858,93 €	8,59 %	37.041,33 €	33.858,93 €	8,59 %
OFICIALS ADMINISTRATIUS/IVES	42	70	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00 %	34.433,39 €	36.435,72 €	5,50 %	34.433,39 €	36.435,72 €	5,50 %
OFICIALS/ES DE 1a I 2a	0	3	-	10.024,64 €	-	-	25.755,60 €	-	-	25.755,60 €	-
PEONS/ES	3	3	9.187,22 €	9.187,22 €	0,00 %	22.006,60 €	22.006,60 €	0,00 %	22.006,60 €	22.006,60 €	0,00 %
SUBALTERNES/ES	44	79	6.200,12 €	7.681,12 €	19,28 %	20.489,94 €	22.064,55 €	7,14 %	20.489,94 €	22.064,55 €	7,14 %

Salarios Mediana CON Complementos + ES por Categoría Profesional Efectivo

Categoría profesional



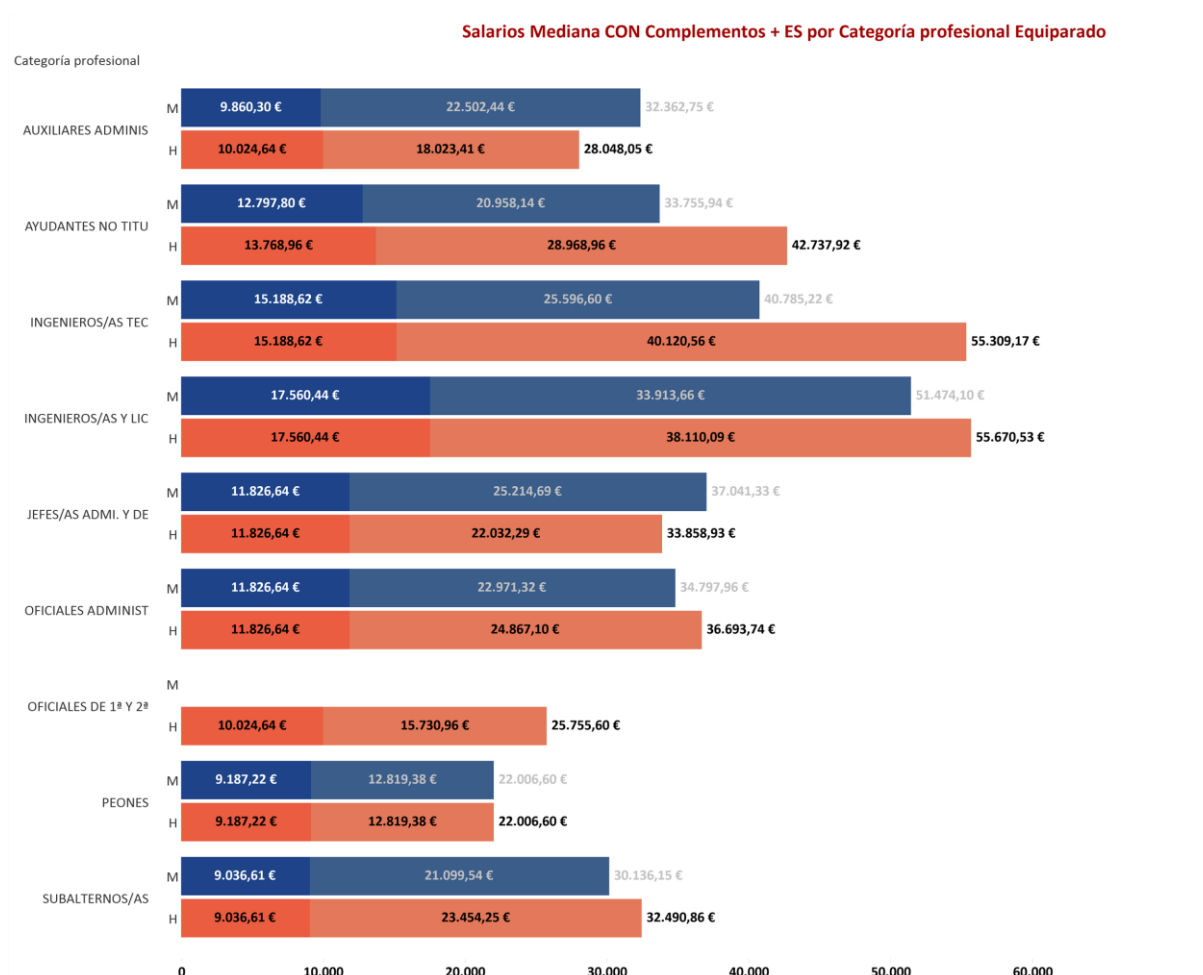
Mediana de retribució per categoria professional equiparada / *Retribución Mediana por Categoría profesional Equiparado*

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Retribució Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribució Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribució Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribució Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos	Retribució Mediana CON Complementos ES (Mujeres)	Retribució Mediana CON Complementos ES (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos ES
Totales	168	230	11.632,76 €	10.024,64 €	13,82%	37.807,18 €	36.538,22 €	3,36%	37.807,18 €	36.538,22 €	3,36%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	27	35	9.860,30 €	10.024,64 €	1,64%	32.362,75 €	28.048,05 €	13,33%	32.362,75 €	28.048,05 €	13,33%
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	12.797,80 €	13.768,96 €	7,05%	33.755,94 €	42.737,92 €	21,02%	33.755,94 €	42.737,92 €	21,02%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	32	8	15.188,62 €	15.188,62 €	0,00%	40.785,22 €	55.309,17 €	26,26%	40.785,22 €	55.309,17 €	26,26%
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	15	16	17.560,44 €	17.560,44 €	0,00%	51.474,10 €	55.670,53 €	7,54%	51.474,10 €	55.670,53 €	7,54%
JEFE/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00%	37.041,33 €	33.858,93 €	8,59%	37.041,33 €	33.858,93 €	8,59%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	42	70	11.826,64 €	11.826,64 €	0,00%	34.797,96 €	36.693,74 €	5,17%	34.797,96 €	36.693,74 €	5,17%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	10.024,64 €	-	-	25.755,60 €	-	-	25.755,60 €	-
PEONES	3	3	9.187,22 €	9.187,22 €	0,00%	22.006,60 €	22.006,60 €	0,00%	22.006,60 €	22.006,60 €	0,00%
SUBALTERNOS/AS	44	79	9.036,61 €	9.036,61 €	0,00%	30.136,15 €	32.490,86 €	7,25%	30.136,15 €	32.490,86 €	7,25%

* * * * *

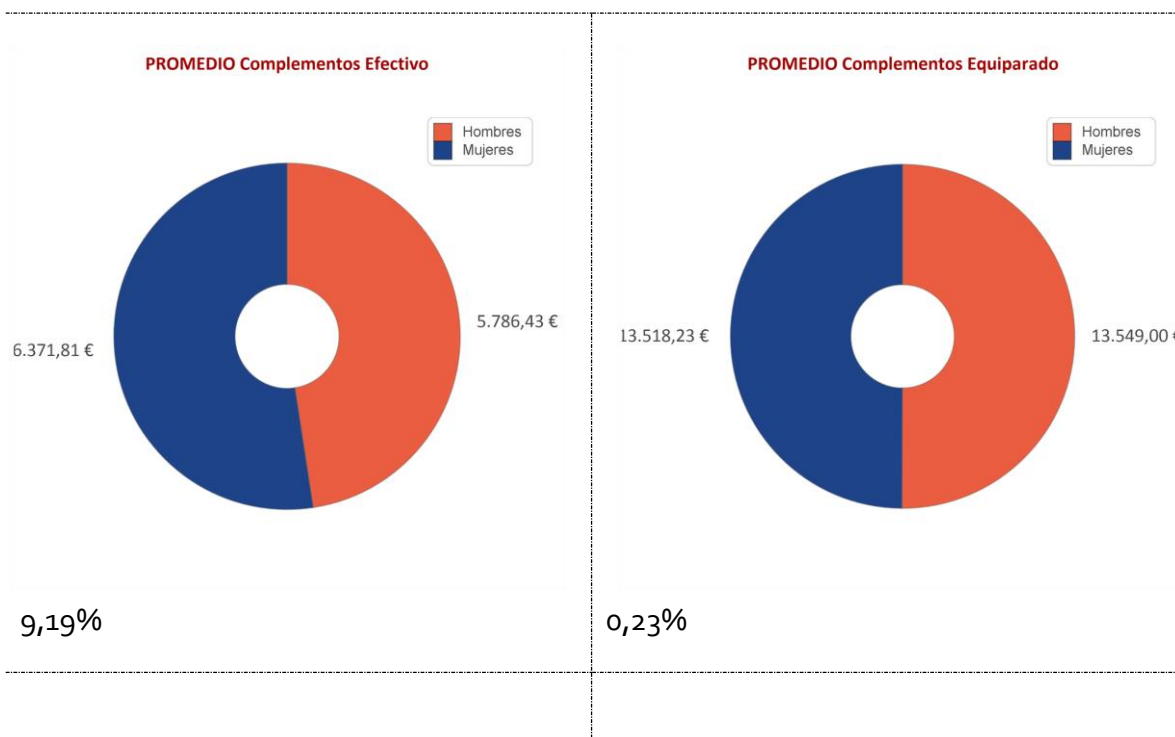
Categoría profesional	Nº m. D	Nº m. H	Retribució ó Mitjana SENSE Complementos (Dones)	Retribució ó Mitjana SENSE Complementos (Homes)	Brexa Salarial SENSE Complementos	Retribució ó Mitjana AMB Complementos (Dones)	Retribució ó Mitjana AMB Complementos (Homes)	Brexa Salarial AMB Complementos	Retribució ó Mitjana AMB Complementos ES (Dones)	Retribució ó Mitjana AMB Complementos ES (Homes)	Brexa Salarial AMB Complementos ES
Totals	168	230	11.632,76 €	10.024,64 €	13,82 %	37.807,18 €	36.538,22 €	3,36 %	37.807,18 €	36.538,22 €	3,36 %
AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES	27	35	9.860,30 €	10.024,64 €	1,64 %	32.362,75 €	28.048,05 €	13,33 %	32.362,75 €	28.048,05 €	13,33 %
AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES	2	9	12.797,80 €	13.768,96 €	7,05 %	33.755,94 €	42.737,92 €	21,02 %	33.755,94 €	42.737,92 €	21,02 %
ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES	32	8	15.188,62 €	15.188,62 €	0,00 %	40.785,22 €	55.309,17 €	26,26 %	40.785,22 €	55.309,17 €	26,26 %

ENGINEYERS/ER ES LLICENCIATS/A DES	15	16	17.560,4 4 €	17.560,4 4 €	0,00 %	51.474,1 0 €	55.670,5 3 €	7,54 %	51.474,1 0 €	55.670,5 3 €	7,54 %
CAPS ADM. I DE TALLER	3	7	11.826,6 4 €	11.826,6 4 €	0,00 %	37.041,3 3 €	33.858,9 3 €	8,59 %	37.041,3 3 €	33.858,9 3 €	8,59 %
OFICIALS ADMINISTRATI S/IVES	42	70	11.826,6 4 €	11.826,6 4 €	0,00 %	34.797,9 6 €	36.693,7 4 €	5,17 %	34.797,9 6 €	36.693,7 4 €	5,17 %
OFICIALS/ES DE 1a I 2a	0	3	-	10.024,6 4 €	-	-	25.755,6 0 €	-	-	25.755,6 0 €	-
PEONS/ES	3	3	9.187,22 €	9.187,22 €	0,00 %	22.006,6 0 €	22.006,6 0 €	0,00 %	22.006,6 0 €	22.006,6 0 €	0,00 %
SUBALTERN/S S	44	79	9.036,61 €	9.036,61 €	0,00 %	30.136,1 5 €	32.490,8 6 €	7,25 %	30.136,1 5 €	32.490,8 6 €	7,25 %



Complements salarials Si centrem l'anàlisi exclusivament en la mitjana aritmètica dels complements salarials, s'hi observa una quasi inexistent diferència salarial del 0,23 % favorable als treballadors.	Complementos salariales Al centrar el análisis exclusivamente en el promedio de los complementos salariales se observa una casi inexistente diferencia salarial del 0,23% favorable a los trabajadores.
---	--

BRETXA / BRECHA



A continuació, es facilita la divisió per sexe dels tipus de complements que existeixen dins l'Ajuntament. S'observa un equilibri en els complements següents: * complement de destinació * complement específic * productivitat preu/punt * tribunals d'oposició S'observa una clara masculinització dels complements salarials següents:	A continuaci3n, se facilita el desagrego por sexo de los tipos de complementos que existen dentro del Ayuntamiento. Se observa un equilibrio en los siguientes complementos: • Complemento de destino • Complemento específico • Productividad precio/punto • Tribunales de oposici3n Y, una clara masculinizaci3n de los siguientes complementos salariales:
--	---

* complement activitat professional	• Complemento actividad profesional
* Serveis jurídics	• Servicios jurídicos
* ajudes conveni	• Ayudas convenio
* plus de nocturnitat	• Plus nocturnidad
* servei de reforç policies	• Servicio de refuerzo policías
* serveis de guàrdia Serveis Tècnics	• Servicios de guardia servicios técnicos

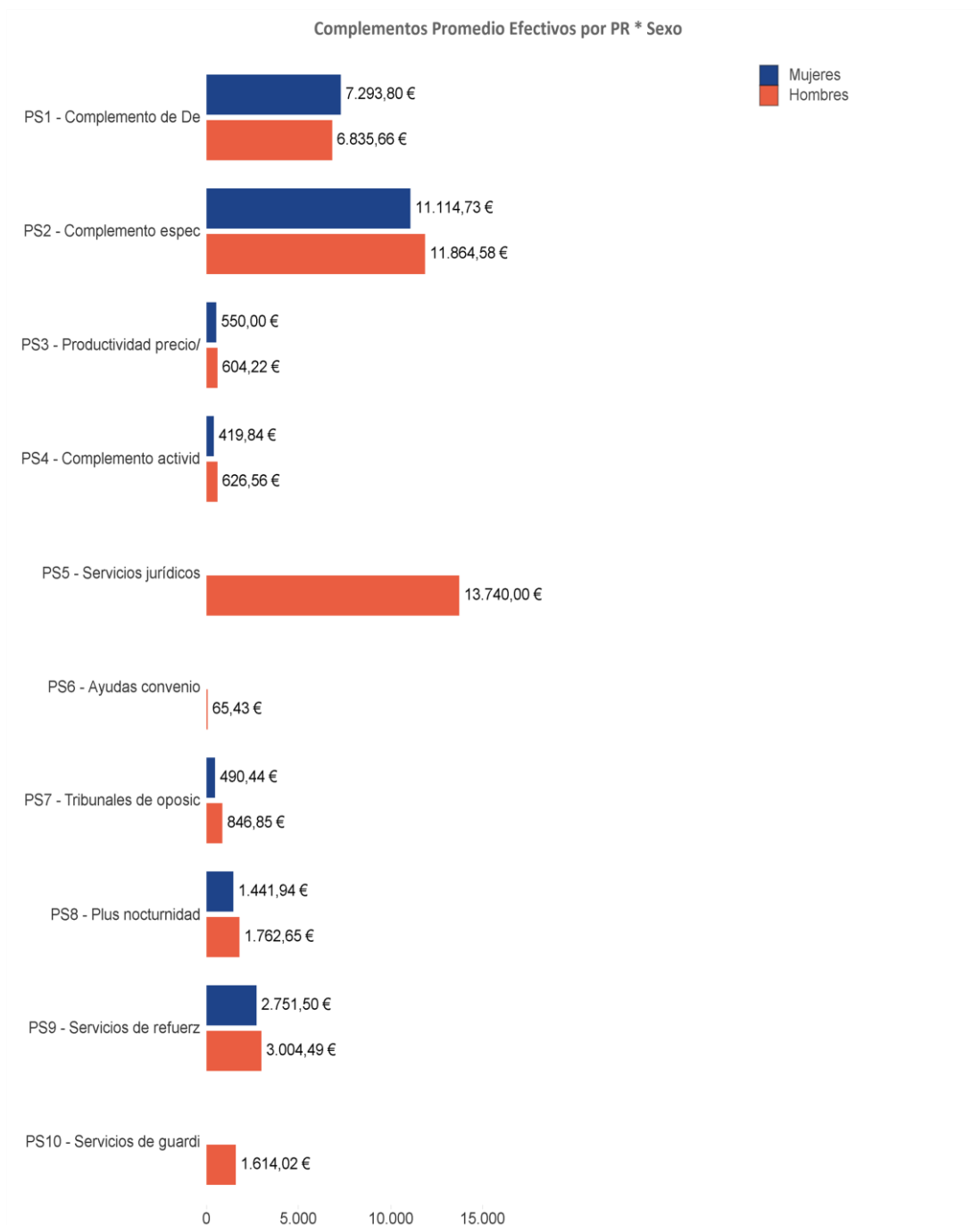
Complemento Salarial	Nº M	Nº H	Total	% M	% H
PS1 - Complemento de Destino	168	230	398	42,21%	57,79%
PS2 - Complemento específico	168	230	398	42,21%	57,79%
PS3 - Productividad precio/punto	124	184	308	40,26%	59,74%
PS4 - Complemento actividad profesional	20	62	82	24,39%	75,61%
PS5 - Servicios jurídicos	0	2	2	0,00%	100,00%
PS6 - Ayudas convenio	0	7	7	0,00%	100,00%
PS7 - Tribunales de oposición	11	16	27	40,74%	59,26%
PS8 - Plus nocturnidad	2	20	22	9,09%	90,91%
PS9 - Servicios de refuerzo policías	10	49	59	16,95%	83,05%
PS10 - Servicios de guardia servicios técnicos	0	11	11	0,00%	100,00%

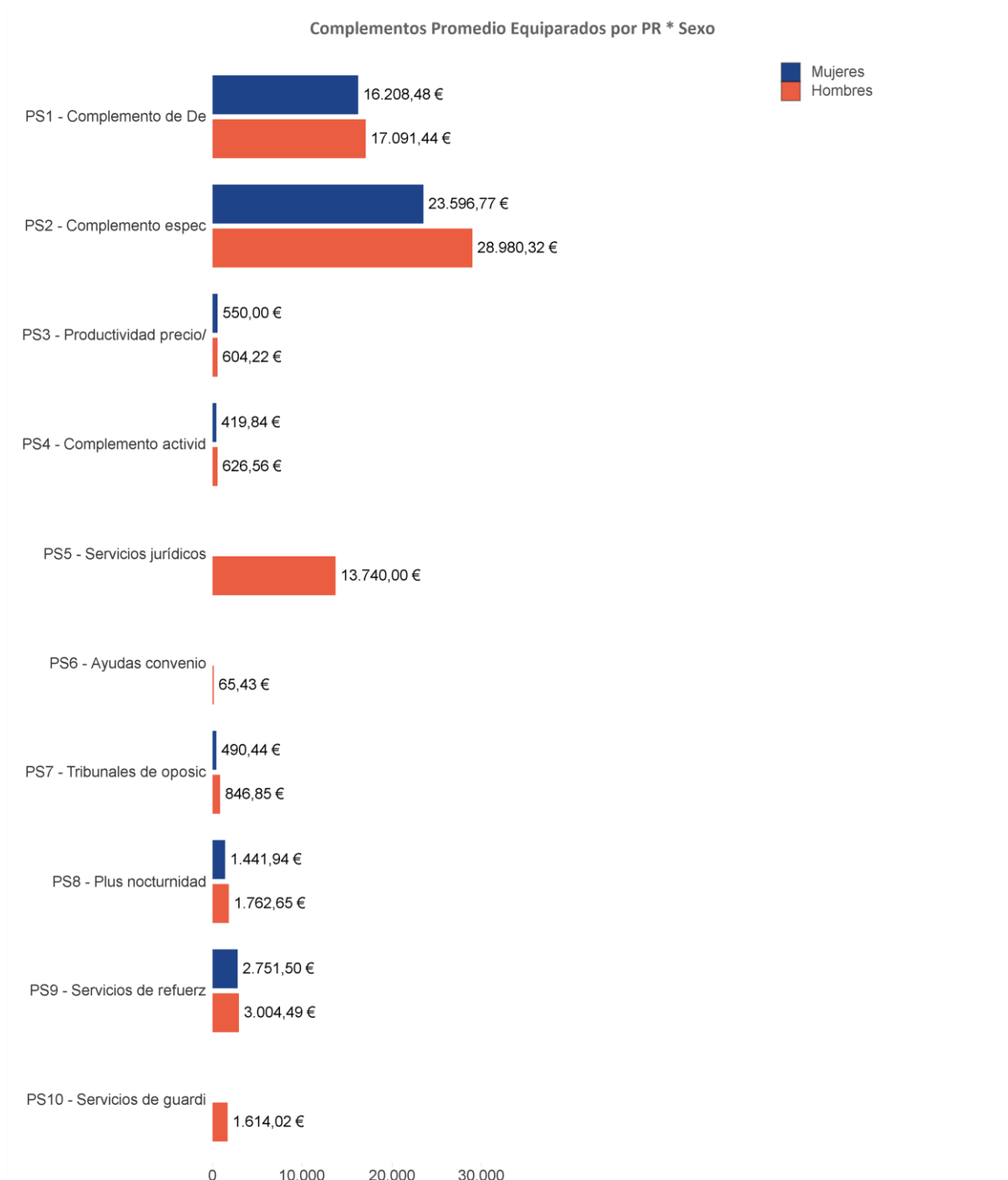
* * * * *

Complement Salarial	Núm. D	Núm. H	Total	% D	% H
PS1 - Complement de destinació	168	230	398	42,21 %	57,79 %
PS2 - Complement específic	168	230	398	42,21 %	57,79 %
PS3 - Productivitat preu/punt	124	184	308	40,26 %	59,74 %
PS4 - Complement activitat professional	20	62	82	24,39 %	75,61 %
PS5 - Serveis jurídics	0	2	2	0,00 %	100,00 %
PS6 - Ajudes conveni	0	7	7	0,00 %	100,00 %
PS7 - Tribunals d'oposició	11	16	27	40,74 %	59,26 %
PS8 - Plus nocturnitat	2	20	22	9,09 %	90,91 %
PS9 - Serveis de reforç policies	10	49	59	16,95 %	83,05 %
PS10 - Serveis de guàrdia serveis tècnics	0	11	11	0,00 %	100,00 %

Cod	Nombre	Descripción	¿Es Normalizable?	¿Es Anualizable?
PS1	Complemento de Destino	Complemento destino aplicable por Ley y regl	Sí	Sí
PS2	Complemento específico	Complemento específico aplicable por Ley y regl	Sí	Sí
PS3	Productividad precio/punto	Productividad que se aplica a la plantilla en b	No	No
PS4	Complemento actividad profesional	Productividades que se otorgan en función d	No	No
PS5	Servicios jurídicos	Complemento actividad que se abonan al ser	No	No
PS6	Ayudas convenio	Se abonan por renovación permiso conducir,	No	No
PS7	Tribunales de oposición	Abono de indemnizaciones por ser parte de u	No	No
PS8	Plus nocturnidad	Se abona a los empleados de la policía con tu	No	No
PS9	Servicios de refuerzo policías	Se abonan por la realización de refuerzos de g	No	No
PS10	Servicios de guardia servicios técnicos	Se abonan por la realización de guardias de s	No	No
PS11	Carrera profesional	Se abonan a aquellos empleados que tienen r	No	No

Cal destacar que no es contempla el plus de perillositat de manera específica com un complement separat, sinó que s'engloba dins del mateix complement específic. D'altra banda, i en relació amb el comentat, s'ha d'atendre especialment el cas de la categoria d'ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES on es troba arreplegat el lloc de treball treballador/a social. S'ha de tenir en compte que aquest lloc de treball feminitzat es fa en un context en què sovint s'intervé en entorns d'alta conflictivitat, risc físic o emocional, com ara entorns de violència, exclusió o vulnerabilitat extrema, un fet que ha de revisar-se en la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere que es recomana implementar.	Cabe destacar que no se contempla el plus de peligrosidad de manera específica como un complemento separado, sino que se engloba dentro del propio complemento específico. Por otra parte, y en relación con lo comentado, se debe atender especialmente el caso de la categoría de INGENIEROS/AS TECNICOS/AS y PERITOS/AS donde se encuentra recogido el puesto de trabajo trabajador/a social. Se debe tener en cuenta que este puesto de trabajo feminizado se realiza en un contexto en que frecuentemente se interviene en entornos de alta conflictividad, riesgo físico o emocional, como entornos de violencia, exclusión o vulnerabilidad extrema, un hecho que debe revisarse en la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que se recomienda implementar.
---	---





Complements per categoria professional efectius	Complementos por categoría profesional efectivos
Les majors bretxes salarials es donen, seguint la narrativa anterior, en categories com “ENGINYERS/ERES tècnics/ques i perits/es” (34,89 % en mitjana aritmètica i	Las mayores brechas salariales se dan, siguiendo la narrativa anterior, en categorías como “Ingenieros/as Técnicos/as y Peritos/as” (34,89% en promedio y 34,64% en mediana)

34,64 % en mediana) i “ajudants/es no titulats/ades” (38,57 % en mitjana aritmètica i 26,88 % en mediana), on les dones perceben menys quantitat en complements que els homes. Les explicacions d'açó	y “Ayudantes no titulados/as” (38,57% en promedio y 26,88% en mediana), donde las mujeres perciben menos cantidad en complementos que los hombres. Cuyas explicaciones
---	--

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	24.577,88 €	24.112,59 €	1,89%	25.214,69 €	22.032,29 €	12,62%
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	15	16	37.637,39 €	47.155,70 €	20,18%	33.944,11 €	46.538,60 €	27,06%
SUBALTERNOS/AS	44	79	15.903,80 €	17.712,20 €	10,21%	12.972,71 €	13.456,32 €	3,59%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	27	35	20.456,88 €	21.012,00 €	2,64%	14.515,02 €	17.172,57 €	15,48%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	42	70	23.388,79 €	26.282,56 €	11,01%	23.347,52 €	24.738,43 €	5,62%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	32	8	29.486,85 €	45.288,60 €	34,89%	22.365,42 €	34.221,23 €	34,64%
PEONES	3	3	13.195,19 €	13.153,28 €	0,32%	12.819,38 €	12.819,38 €	0,00%
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	20.958,14 €	34.114,59 €	38,57%	20.958,14 €	28.660,78 €	26,88%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	15.730,96 €	-	-	15.730,96 €	-
Total	168	230	23.201,24 €	24.581,46 €	5,61%	21.950,39 €	23.210,00 €	5,43%

* * * * *

Categoría profesional	Núm. D	Núm. H	Mitjana aritmètica (Dones)	Mitjana aritmètica (Homes)	Mitjana aritmètica (Bretxa)	Mediana (Dones)	Mediana (Homes)	Mediana (Bretxa)
CAPS ADM. I DE TALLER	3	7	24.577,88 €	24.112,59 €	1,89 %	25.214,69 €	22.032,29 €	12,62 %
ENGINYERS/ERES I LLICENCIATS/ADES	15	16	37.637,39 €	47.155,70 €	20,18 %	33.944,11 €	46.538,60 €	27,06 %
SUBALTERNES/ES	44	79	15.903,80 €	17.712,20 €	10,21 %	12.972,71 €	13.456,32 €	3,59 %

AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES	27	35	20.456,88 €	21.012,00 €	2,64 %	14.515,02 €	17.172,57 €	15,48 %
OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES	42	70	23.388,79 €	26.282,56 €	11,01 %	23.347,52 €	24.738,43 €	5,62 %
ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES	32	8	29.486,85 €	45.288,60 €	34,89 %	22.365,42 €	34.221,23 €	34,64 %
PEONS/ES	3	3	13.195,19 €	13.153,28 €	0,32 %	12.819,38 €	12.819,38 €	0,00 %
AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES	2	9	20.958,14 €	34.114,59 €	38,57 %	20.958,14 €	28.660,78 €	26,88 %
OFICIALS/ES DE 1a I 2a	0	3	-	15.730,96 €	-	-	15.730,96 €	-
Total	168	230	23.201,24 €	24.581,46 €	5,61 %	21.950,39 €	23.210,00 €	5,43 %

Complements per categoria professional equiparats Aquesta tendència augmenta quan s'equiparen el complements salarials percebuts. Tornen a destacar ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES i AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES ascendint la bretxa favorable als treballadors per damunt del 75 % en mitjana aritmètica i del 25 % en mediana. La seua explicació resideix en el comentat amb anterioritat: en el primer cas perquè les dones en aquesta categoria ocupen majoritàriament llocs com a treballadores socials, amb menys complements que els exercits per homes (inspector de Policia Local, tècnic en gestió urbanística); i, en el segon cas, per la masculinització de la categoria. Se suma la bretxa feta una mitjana de	Complementos por categoría profesional equiparados Esta tendencia aumenta cuando se equiparan lo complementos salariales percibidos. Vuelven a destacar INGENIEROS/AS TÉCNICOS/AS Y PERITOS/AS y AYUDANTES NO TITULADOS/AS ascendiendo la brecha favorable a los trabajadores por encima del 75% en promedio y del 25% en mediana. Su explicación reside en lo comentado con anterioridad, en el primer caso porque las mujeres en esta categoría ocupan mayoritariamente puestos como trabajadoras sociales, con menos complementos que los desempeñados por hombres (Inspector de policía local, técnico en gestión urbanística...). Y, en el segundo caso, por la masculinización de la categoría. Y, se suma la brecha promediada favorable a los trabajadores en OFICIALES
--	--

favorable als treballadors en OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES (32,43 %) i en PEONS/ES (65,14 %). Això pot deure's a les explicacions aportades anteriorment: en el primer cas per la masculinització de la categoria professional i en el segon cas per la diversitat de llocs que acull aquesta categoria, ja que les dones són totes operàries de neteja i els homes són peons de platja o de conserges dels Serveis Tècnics.	ADMINISTRATIVOS/AS (32,43%) y en PEONES (65,14%). Esto puede deberse a las explicaciones aportadas anteriormente: en el primer caso por la masculinización de la categoría profesional y en el segundo caso por la diversidad de puestos que acoge dicha categoría, siendo las mujeres todas operarias de limpieza y siendo los hombres peones de playa o de conserje de los servicios técnicos.
---	--

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio o Brecha	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana Brecha
JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	24.577,88 €	24.112,59 €	1,89%	25.214,69 €	22.032,29 €	12,62%
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	15	16	35.374,95 €	45.024,75 €	21,43%	33.944,11 €	37.442,74 €	9,34%
SUBALTERNOS/AS	44	79	46.803,97 €	37.929,44 €	18,96%	21.099,54 €	23.454,25 €	10,04%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	27	35	41.405,98 €	31.548,49 €	23,81%	22.502,44 €	18.023,41 €	19,90%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	42	70	30.276,61 €	44.810,81 €	32,43%	23.165,20 €	24.867,10 €	6,84%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	32	8	52.026,82 €	221.889,86 €	76,55%	24.883,19 €	39.993,98 €	37,78%
PEONES	3	3	13.195,19 €	37.846,94 €	65,14%	12.819,38 €	12.819,38 €	0,00%
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	20.958,14 €	101.160,20 €	79,28%	20.958,14 €	28.968,96 €	27,65%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	20.859,37 €	-	-	15.730,96 €	-
Total	168	230	40.474,24 €	47.774,97 €	15,28%	24.132,26 €	24.929,64 €	3,20%

* * * * *

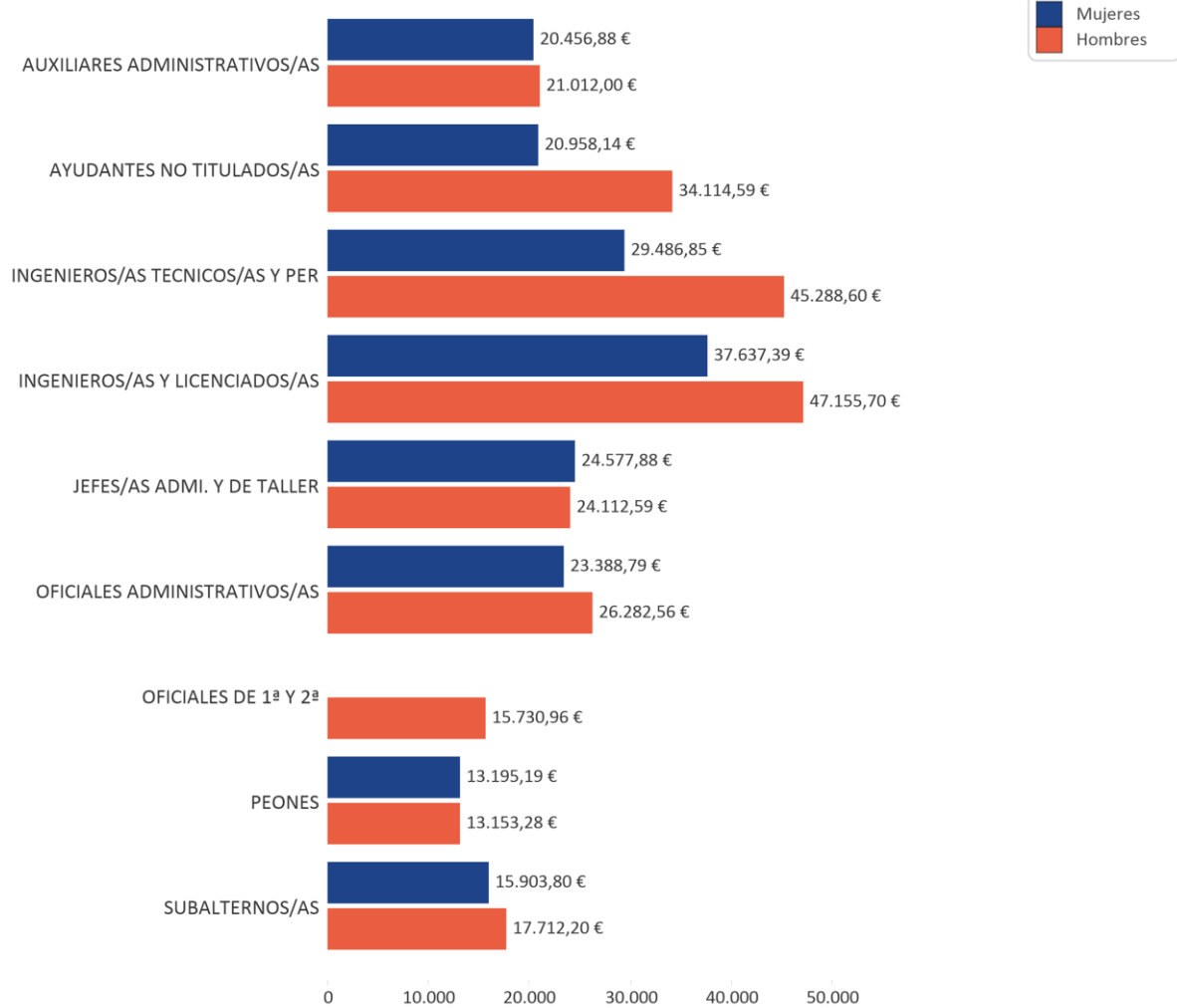
Categoria professional	Núm. D	Núm. H	Mitjana aritmètica (Dones)	Mitjana aritmètica (Homes)	Mitjana aritmètica (Bretxa)	Mediana (Dones)	Mediana (Homes)	Mediana (Bretxa)
CAPS ADM. I DE TALLER	3	7	24.577,88 €	24.112,59 €	1,89 %	25.214,69 €	22.032,29 €	12,62 %

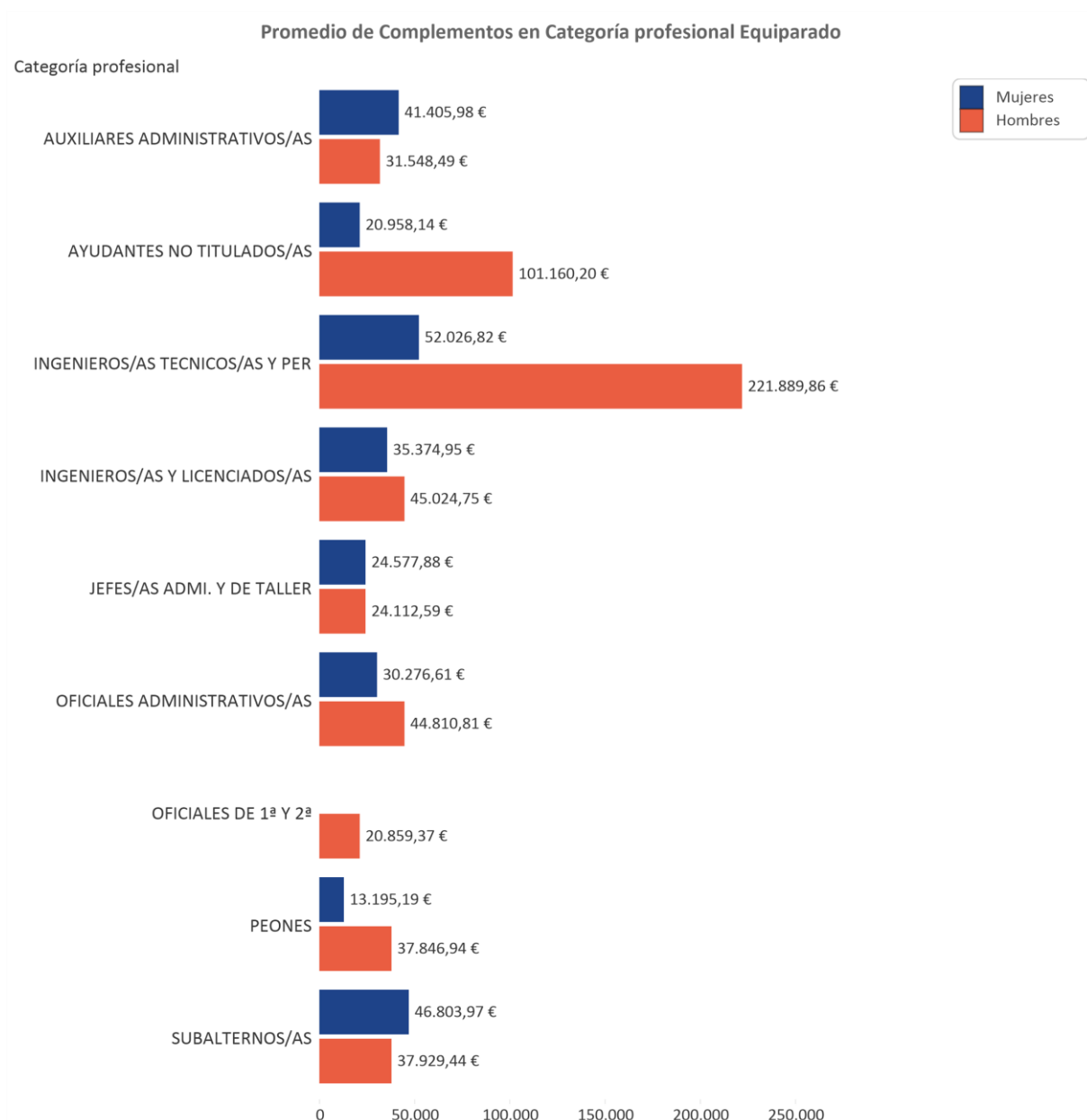
ENGINYERS/ERES I LLICENCIATS/ADES	15	16	35.374,95 €	45.024,75 €	21,43 %	33.944,11 €	37.442,74 €	9,34 %
SUBALTERNES/ES	44	79	46.803,97 €	37.929,44 €	18,96 %	21.099,54 €	23.454,25 €	10,04 %
AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES	27	35	41.405,98 €	31.548,49 €	23,81 %	22.502,44 €	18.023,41 €	19,90 %
OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES	42	70	30.276,61 €	44.810,81 €	32,43 %	23.165,20 €	24.867,10 €	6,84 %
ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES	32	8	52.026,82 €	221.889,86 €	76,55 %	24.883,19 €	39.993,98 €	37,78 %
PEONS/ES	3	3	13.195,19 €	37.846,94 €	65,14 %	12.819,38 €	12.819,38 €	0,00 %
AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES	2	9	20.958,14 €	101.160,20 €	79,28 %	20.958,14 €	28.968,96 €	27,65 %
OFICIALS/ES DE 1a I 2a	0	3	-	20.859,37 €	-	-	15.730,96 €	-
Total	168	230	40.474,24 €	47.774,97 €	15,28 %	24.132,26 €	24.929,64 €	3,20 %

Diferència de complements per categoria professional / Diferencia de complementos por categoría profesional

Promedio de Complementos en Categoría Profesional Efectivo

Categoría profesional





Complements extrasalarials

A continuació, s'observa una bretxa del 45,2 % favorable a les dones en complements extrasalarials, tant en efectiu com en equiparat.

Segons comenta l'Ajuntament, tant les despeses de locomoció (quilometratge) com les de matrícules (indemnitzacions per pagament de matrícules cursos de formació)

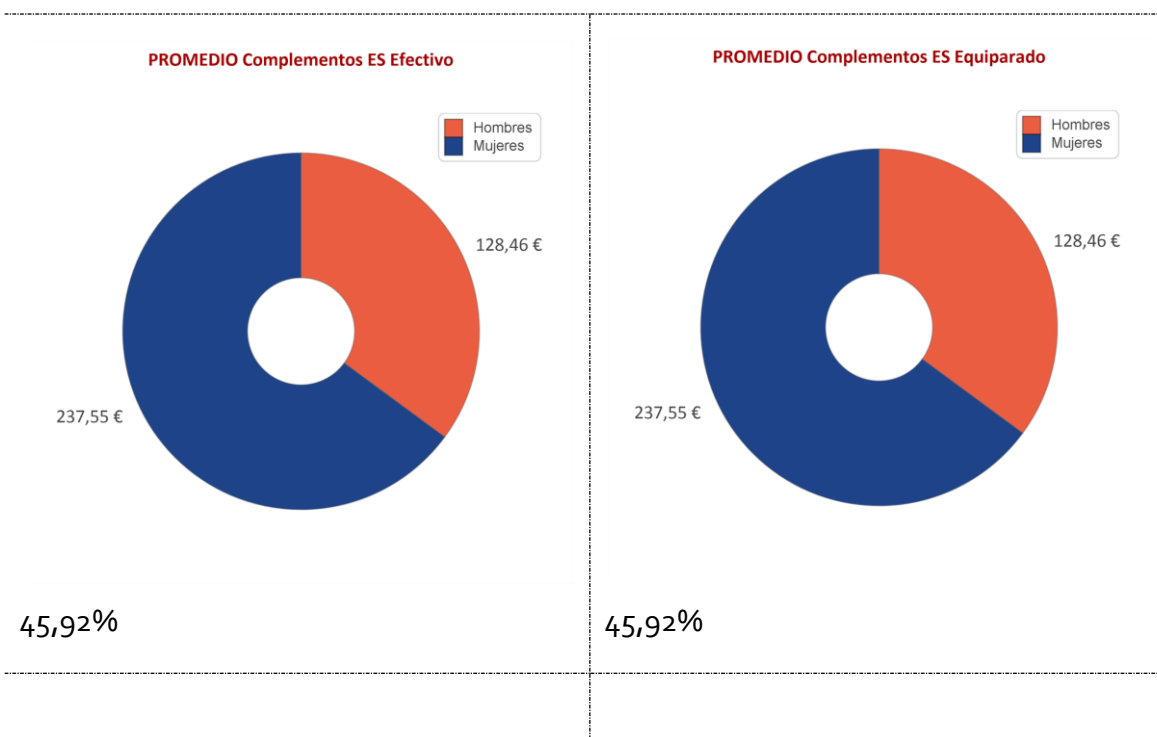
Complementos extrasalariales

A continuación, se observa una brecha del 45,2% favorable a las mujeres en complementos extrasalariales tanto en efectivo como en equiparado.

Según comenta el Ayuntamiento, tanto los gastos de locomoción (kilometraje) como los de matrículas (Indemnizaciones por pago de matrículas cursos de formación) son

s3n puntuals i es paguen en situacions concretes, segons les despeses pr3pies del lloc de treball i de l'empleat/ada en qüestió.	puntuales y se pagan en situaciones concretas, seg3n los gastos propios del puesto de trabajo y del empleado/a en cuesti3n.
--	---

BRETXA / BRECHA



Complemento Extrasalarial	Nº M	Nº H	Total	% M	% H
PE1 - Locomoci3n	6	1	7	85,71%	14,29%
PE2 - Matrículas	0	4	4	0,00%	100,00%

Puesto de trabajo	Complemento Extrasalarial	Nº M	Nº H	Total	% M	% H
ADJUNTO JEFE/A SERVICIO URBANISMO	PE2 - Matrículas	0	1	1	0,00%	100,00%
AGENTE POLICIA LOCAL	PE1 - Locomoci3n	1	0	1	100,00%	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	PE1 - Locomoci3n	1	0	1	100,00%	0,00%
JEFE/A RECURSOS HUMANOS	PE2 - Matrículas	0	1	1	0,00%	100,00%
JEFE/A SECCION CULTURA	PE1 - Locomoci3n	1	0	1	100,00%	0,00%
SECRETARIO/A GENERAL	PE2 - Matrículas	0	1	1	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE ARCHIVISTICA Y	PE1 - Locomoci3n	0	1	1	0,00%	100,00%

DOC.						
TECNICO/A DE ARCHIVISTICA Y DOC.	PE2 - Matrículas	0	1	1	0,00%	100,00%
TECNICO/A DE PERSONAL ORGANIZA	PE1 - Locomoción	1	0	1	100,00%	0,00%
TECNICO/A EN COMERCIO Y TURISMO	PE1 - Locomoción	1	0	1	100,00%	0,00%
TECNICO/A INFORMADOR TURISMO	PE1 - Locomoción	1	0	1	100,00%	0,00%

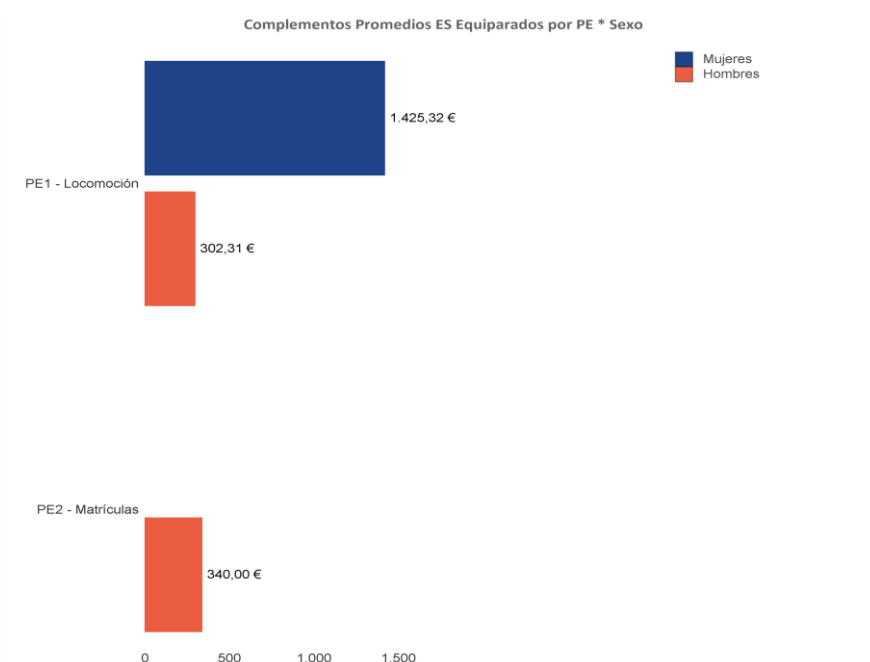
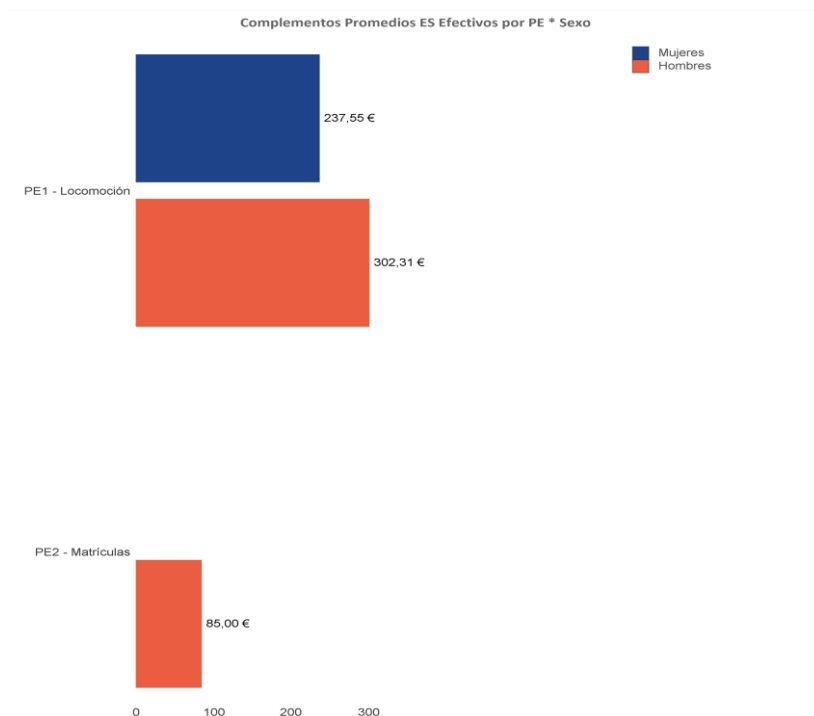
* * * * *

Complement Extrasalarial	Núm. D	Núm. H	Total	% D	% H
PE1 - Locomoció	6	1	7	85,71 %	14,29 %
PE2 - Matrícules	0	4	4	0,00 %	100,00 %

Lloc de treball	Complement extrasalarial	Núm. D	Núm. H	Total	% D	% H
ADJUNT CAP SERVEI URBANISME	PE2 - Matrícules	0	1	1	0,00 %	100,00 %
AGENT POLICIA LOCAL	PE1 - Locomoció	1	0	1	100,00 %	0,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	PE1 - Locomoció	1	0	1	100,00 %	0,00 %
CAP RECURSOS HUMANS	PE2 - Matrícules	0	1	1	0,00 %	100,00 %
CAP SECCIÓ CULTURA	PE1 - Locomoció	1	0	1	100,00 %	0,00 %
SECRETARI/ÀRIA GENERAL	PE2 - Matrícules	0	1	1	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A D'ARXIVÍSTICA I DOC.	PE1 - Locomoció	0	1	1	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A D'ARXIVÍSTICA I DOC.	PE2 - Matrícules	0	1	1	0,00 %	100,00 %
TÈCNIC/A DE PERSONAL ORGANITZ.	PE1 - Locomoció	1	0	1	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A EN COMERÇ I TURISME	PE1 - Locomoció	1	0	1	100,00 %	0,00 %
TÈCNIC/A EN COMERÇ I TURISME	PE1 - Locomoció	1	0	1	100,00 %	0,00 %

Cod	Nombre	Descripción	¿Es Normalizable?	¿Es Anualizable?
PE1	Locomoción	Indemnizaciones por kilometraje	No	No
PE2	Matrículas	Indemnizaciones por pago de matrículas curs	No	No

Resum de complements extrasalarials / Resumen de complementos extrasalariales



Complements extrasalarials per categoria professional efectius / Complementos extrasalariales por categoría profesional efectivos

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	0,00 €	0,00 €	-
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	15	16	68,33 €	40,14 €	41,25%
SUBALTERNOS/AS	44	79	0,00 €	0,00 €	-
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	27	35	1,85 €	0,00 €	100,00%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	42	70	7,69 €	0,00 €	100,00%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	32	8	5,39 €	0,00 €	100,00%
PEONES	3	3	0,00 €	0,00 €	-
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	0,00 €	0,00 €	-
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	0,00 €	-
Total	168	230	9,35 €	2,79 €	70,12%

* * * * *

Categoría profesional	Núm. D	Núm. H	Mitjana aritmètica (Dones)	Mitjana aritmètica (Homes)	Mitjana aritmètica (Brecha)
CAP ADM. I DE TALLER	3	7	0,00 €	0,00 €	-
ENGINEERS/ERES I LLICENCIATS/ADES	15	16	68,33 €	40,14 €	41,25 %
SUBALTERNS/ES	44	79	0,00 €	0,00 €	-
AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES	27	35	1,85 €	0,00 €	100,00 %
OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES	42	70	7,69 €	0,00 €	100,00 %
ENGINEERS/ERES I TÈCNICS/ES PERITS/ES	32	8	5,39 €	0,00 €	100,00 %
PEONS/ONES	3	3	0,00 €	0,00 €	-
AJUDANTS/ES NO	2	9	0,00 €	0,00 €	-

TITULATS/ADES					
OFICIALS/ES DE 1a I 2a	0	3	-	0,00 €	-
Total	168	230	9,35 €	2,79 €	70,12 %

Complements extrasalarials per categoria professional equiparats / Complementos extrasalariales por categoría profesional equiparados

Categoría profesional	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)
JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	0,00 €	0,00 €	-
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	15	16	68,33 €	40,14 €	41,25%
SUBALTERNOS/AS	44	79	0,00 €	0,00 €	-
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	27	35	1,85 €	0,00 €	100,00%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	42	70	7,69 €	0,00 €	100,00%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	32	8	0,86 €	0,00 €	100,00%
PEONES	3	3	0,00 €	0,00 €	-
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	0,00 €	0,00 €	-
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	3	-	0,00 €	-
Total	168	230	8,48 €	2,79 €	67,08%

* * * * *

Categoría profesional	Núm. D	Núm. H	Mitjana aritmètica (Dones)	Mitjana aritmètica (Homes)	Mitjana aritmètica (Brexa)
CAPS ADM. I DE TALLER	3	7	0,00 €	0,00 €	-
ENGINYERS/ERES I LLICENCIATS/ADES	15	16	68,33 €	40,14 €	41,25 %
SUBALTERNES/ES	44	79	0,00 €	0,00 €	-
AUXILIARS	27	35	1,85 €	0,00 €	100,00 %

ADMINISTRATIUS/IVES					
OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES	42	70	7,69 €	0,00 €	100,00 %
ENGINEYERS/ERES TÈCNICS/ES PERITS/ES	32	8	0,86 €	0,00 €	100,00 %
PEONS/ONES	3	3	0,00 €	0,00 €	-
AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES	2	9	0,00 €	0,00 €	-
OFICIALS/ES DE 1a I 2a	0	3	-	0,00 €	-
Total	168	230	8,48 €	2,79 €	67,08 %

Anàlisi qualitativa

En l'anàlisi qualitativa, la informaci3 facilitada per la instituci3 és la següent:

Dels qüestionaris a RRHH es desprén la informaci3 següent:

El Conveni col·lectiu que s'aplica és el propi de l'Ajuntament i s'apliquen els mateixos criteris retributius al personal laboral i al funcionari.

Segons l'Ajuntament, es garanteix el principi d'igualtat retributiva per a llocs d'igual valor i el principi de transparència retributiva.

Els complements salarials, extrasalarials, incentius, beneficis socials, etc., responen a criteris objectius i neutres, i es considera que no aplica incorporar mesures d'acci3 positiva per a reduir o eliminar la bretxa salarial de gènere.

Anàlisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la informaci3 facilitada por la instituci3n es la siguiente:

De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente informaci3n:

El Convenio colectivo que se aplica es el propio del ayuntamiento, y se aplican los mismos criterios retributivos al personal laboral y al funcionario.

Según el Ayuntamiento, se garantiza el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor y el principio de transparencia retributiva

Los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. responden a criterios objetivos y neutros y se considera que no aplica incorporar medidas de acci3n positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género.

Conclusiones

<u>Conclusions de les dades quantitatives:</u> * En termes generals, respecte de la mitjana aritmètica i a la mediana, no s'observen a penes diferències salarials una vegada inclosos els complements en l'anàlisi de salari-hora, fet que es valora positivament. * No obstant això, quan se situa la bretxa, s'observen diferències salarials elevades (per damunt del 25 % legalment permès) en les retribucions equiparades en les categories professionals següents: • ENGINYERS/ERES TÈCNICS/ES I PERITS/ES (71,49 % favorable als treballadors) • AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES (70,82 % favorable als treballadors) • OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES (26,29 % favorable als treballadors) • PEONS/ONES (49,41 % favorable als treballadors) * No s'identifica en el llistat de complements el plus de perillositat de manera específica com un complement separat, no obstant això, aquest es contempla dins del complement específic. * No s'ha fet auditoria retributiva almenys en la part laboral. <u>Conclusions de les dades qualitatives:</u> * El Conveni col·lectiu que s'aplica és el propi de l'Ajuntament i s'apliquen els mateixos criteris retributius al personal laboral i al funcionari.	Conclusiones de los datos cuantitativos: • En términos generales, respecto al promedio y a la mediana no se observan a penas diferencias salariales una vez incluidos los complementos en el análisis del salario hora, lo cual se valora positivamente. • Sin embargo, cuando se sitúa la brecha, se observan diferencias salariales elevadas (por encima del 25% legalmente permitido) en las retribuciones equiparadas en las siguientes categorías profesionales: ◦ INGENIERIOS/AS, TECNICOS/AS Y PERITOS/AS (71,49% favorable a los trabajadores) ◦ AYUNDANTES NO TITULADO/AS (70,82% favorable a los trabajadores) ◦ OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS (26,29% favorable a los trabajadores) ◦ PEONES (49,41% favorable a los trabajadores) • No se identifica en el listado de complementos el plus de peligrosidad de manera específica como un complemento separado, sin embargo, este se contempla dentro del complemento específico. • No se ha hecho Auditoría retributiva al menos a la parte laboral. Conclusiones de los datos cualitativos: • El Convenio colectivo que se aplica es el propio del ayuntamiento, y se aplican los mismos criterios retributivos al personal laboral y al funcionario.
--	---

Propuestas

* Es conclou que és imprescindible fer una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, per a garantir una remuneració equitativa basada en el valor real dels llocs i reduir les bretxes salarials de gènere situades. * Es recomana fer una revisió dels criteris objectius i neutres que regeixen els complements salarials i extrasalarials de l'Ajuntament. * S'aconsella fer una auditoria retributiva almenys en la part laboral amb la finalitat de garantir el compliment del Reial decret 902/2020.	• Se concluye que es imprescindible realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, para garantizar una remuneración equitativa basada en el valor real de los puestos y reducir las brechas salariales de género situadas. • Se recomienda hacer una revisión de los criterios objetivos y neutros que rigen los complementos salariales y extrasalariales del Ayuntamiento. • Se aconseja realizar una auditoría retributiva al menos a la parte laboral con el fin de garantizar el cumplimiento del Real Decreto 902/2020.
--	---

7. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere / *Derechos laborales de las víctimas de violencia de género*

Per la mateixa argumentació jurídica i metodològica descrita en l'eix anterior, s'ha integrat aquest eix en el Pla d'igualtat, eix en el qual es recopila la informació sobre les actuacions o mesures que l'entitat ha anat desenvolupant en relació amb la violència de gènere. És per això que s'arregla informació sobre com s'informa la plantilla sobre els drets laborals de les dones que pateixen violència i la manera d'emprar-los o ampliar-los.	Por la misma argumentación jurídica y metodológica descrita en el eje anterior, se ha integrado este eje en el presente plan de igualdad, eje en el que 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.
---	--

Es recopila tamb9 informaci3 sobre les actuacions o mesures de sensibilitzaci3 en aquesta mat9ria que ha anat realitzant l'entitat i l'exist9ncia de procediments espec9fics o programes de protecci3 i/o assist9ncia.	Se recopila tambi9n informaci3n sobre las actuaciones o medidas de sensibilizaci3n en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos espec9ficos o programas de protecci3n y/o asistencia.
--	---

Informaci3n facilitada por la administraci3n municipal

<u>An9lisi qualitativa</u> En el pla de l'an9lisi qualitativa, la informaci3n facilitada per l'organitzaci3 es la seg9ent: Dels q9estionaris a RRHH es despr9n la informaci3 seg9ent: S'estableixen mesures de sensibilitzaci3 sobre viol9ncia de g9nere, per3 no s'ha impartit formaci3 espec9fica per al personal de recursos humans sobre els drets de les v9ctimes de la viol9ncia de g9nere. En el Departament no consta que s'hagen requerit termes per a l'exercici dels drets de reducci3 de jornada, reordenaci3 del temps de treball, l'aplicaci3 de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenaci3 del temps de treball, reconeguts legalment, a les v9ctimes de viol9ncia de g9nere * Finalment, es preveu assessorament o suport professional psicol3gic i/o m9dic a les v9ctimes de viol9ncia de g9nere, i no s'incorporen altres mesures addicionals que contempla la normativa vigent.	<u>An9lisis cualitativo</u> En el plano del an9lisis cualitativo, la informaci3n facilitada por la organizaci3n es la siguiente: De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente informaci3n: Se establecen medidas de sensibilizaci3n sobre violencia de g9nero, pero no se ha impartido formaci3n espec9fica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las v9ctimas de la violencia de g9nero El departamento no consta que se haya requerido los t9rminos para el ejercicio de los derechos de reducci3n de jornada, reordenaci3n del tiempo de trabajo, la aplicaci3n del horario flexible o de otras formas de ordenaci3n del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las v9ctimas de violencia de g9nero • Por 9ltimo, se prev9 asesoramiento o apoyo profesional psicol3gico y/o m9dico a las v9ctimas de violencia de g9nero y no se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente.
--	---

Informació facilitada per la plantilla / Información facilitada por la plantilla

Com s'ha exposat en la metodologia de l'informe diagnòstic, malgrat que no s'ha aconseguit una mostra representativa amb tan sols un 24,9 % de participació, es considera oportú incloure algunes aportacions puntuals amb l'objectiu de visibilitzar determinades reflexions de la plantilla que poden ser d'interès per a l'anàlisi de l'eix en qüestió:	Tal y como se ha expuesto en la metodología del Informe Diagnóstico, pese a que no se ha conseguido una muestra representativa con tan solo un 24,9% de participación, se considera oportuno incluir algunas aportaciones puntuales con el objetivo de visibilizar ciertas reflexiones de la plantilla que pueden ser de interés para el análisis del eje en cuestión:
--	--

Has recibido información en materia de Violencia de Género	Hombre	Mujer
No	28	36
Sí	5	17

¿Consideras que hay personal en el Ayuntamiento que cuenta con la formación y organización adecuada para detectar casos de Violencia de Género?	Hombre	Mujer
No	16	22
Sí	17	31

* * * * *

Has rebut informació en matèria de violència de gènere	Home	Dona
No	28	36
Sí	5	17
Consideres que hi ha personal a l'Ajuntament que compta amb la formació i l'organització adequada per a detectar casos de Violència de Gènere?	Home	Dona

No	16	22
Sí	17	31

Dels qüestionaris a la plantilla, s'obté que, de les 86 persones enquestades, només 22 han rebut informació/sensibilització en matèria de violència de gènere i, que el 55,81 % de la plantilla enquestada no considera que el personal de l'Ajuntament compte amb la formació i l'organització adequada per a detectar casos de violència de gènere, fet que en un futur podria suposar inconvenients si es donara aquesta situació.	De los cuestionarios a la plantilla, se obtiene que, de las 86 personas encuestadas, solo 22 han recibido información / sensibilización en materia de Violencia de género. Y, que el 55,81% de la plantilla encuestada no considera que el personal del Ayuntamiento cuente con la formación y organización adecuada para detectar casos de Violencia de Género, lo que a futuro podría suponer inconvenientes si se diese dicha situación.
--	--

Conclusions / Conclusiones

* L'Ajuntament confirma que s'estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere; no obstant això, de les respostes arreglades en els qüestionaris a la plantilla, s'hi adverteix un baix percentatge de persones que han rebut informació en la matèria, concretament un 25,5 % (d = 17 i h = 5). * No s'ha impartit formació específica per al personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere. * Es preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere. * No s'incorporen mesures addicionals a les quals contempla la normativa vigent.	- El ayuntamiento confirma que se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género, sin embargo, de las respuestas recogidas en los cuestionarios a la plantilla, se advierte un bajo porcentaje de personas que han recibido información en la materia, concretamente un 25,5% (m=17 y h=5). - No se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. - Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género. - No se incorporan medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente.
--	--

Propostes / Propuestas

* Desenvolupar i implementar formacions i sensibilitzacions de caràcter cíclic en matèria de violència de gènere per a tota la plantilla. * Formar el personal d'RRHH sobre els drets de les víctimes de violència de gènere. * Contemplar l'ampliació de mesures en matèria de violència de gènere per damunt de l'establida per la normativa vigent com a símbol de compromís amb la igualtat i les víctimes de VG.	• Desarrollar e implementar formaciones y sensibilizaciones de carácter cíclico en materia de violencia de género para toda la plantilla. • Formar al personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género. • Contemplar la ampliación de medidas en materia de violencia de género por encima de la establecida por la normativa vigente como símbolo de compromiso con la igualdad y las víctimas de VG.
--	--

8. Classificació professional / Clasificación profesional

D'acord amb el que disposa el Reial decret 901/2020, aquest eix té com a objectiu avaluar la situació en la qual es troba l'organització en relació amb la igualtat entre dones i homes; i, de manera específica, en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats es garanteix en el sistema de classificació professional de l'entitat. A partir de l'estudi diagnòstic del sistema de classificació professional es formularan recomanacions i propostes d'acció que tendeixen a corregir les desigualtats o necessitats detectades, i determinar àmbits prioritaris d'actuació que servisquen de base per a la definició de les mesures que	Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, el presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización 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. A partir del estudio diagnóstico del sistema de clasificación profesional 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
---	---

integraran el Pla d'igualtat.	integrarán el plan de igualdad.
-------------------------------	---------------------------------

Informació facilitada per l'administració municipal / *Información facilitada por la administración municipal*

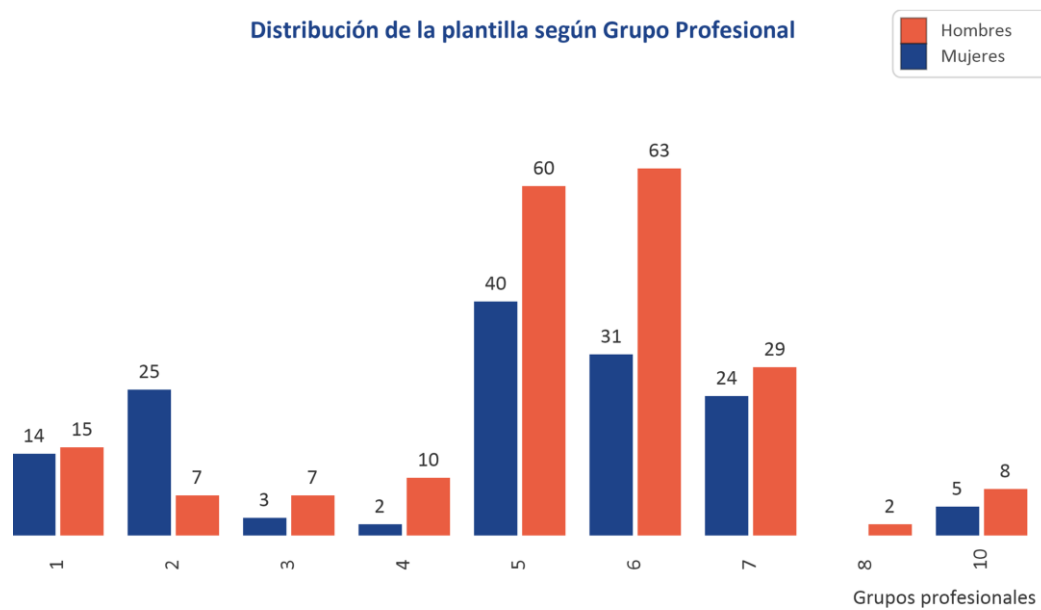
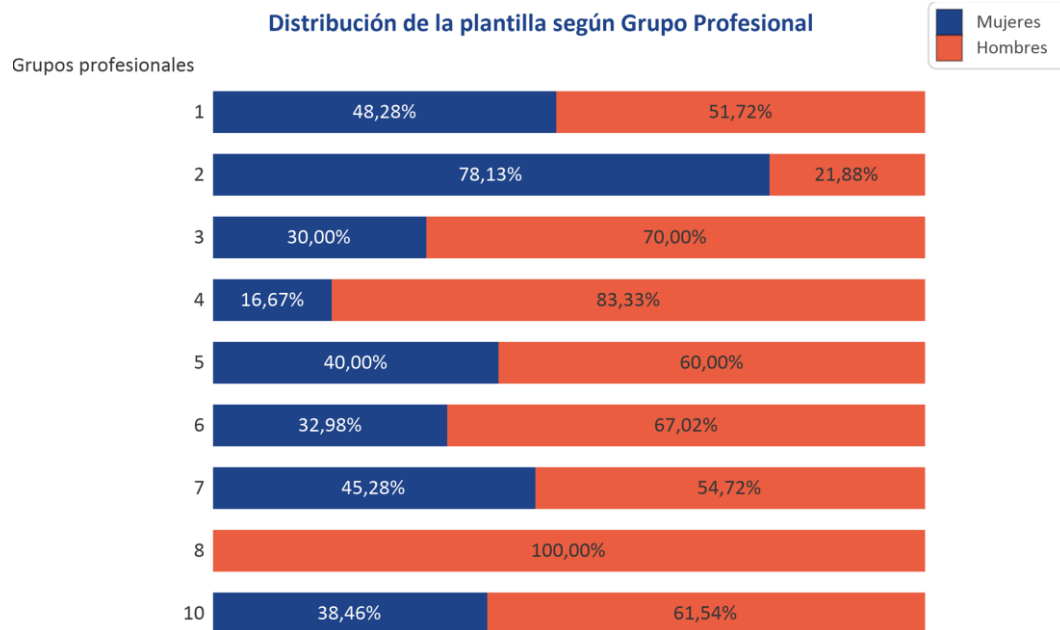
<u>Anàlisi quantitativa</u> Quantitativament, l'organització ha facilitat la informació següent: Distribució per grup de classificació Com s'ha comentat al llarg del diagnòstic, l'Ajuntament compta amb 10 grups professionals denominats de la manera següent: * grup 1 * grup 2 * grup 3 * grup 4 * grup 5 * grup 6 * grup 7 * grup 8 * grup 9 * grup 10 Grups amb més dones proporcionalment: * grup 2: 78,13 % dones —és l'únic amb una majoria femenina clara. * grup 1 i 7 tenen quasi equilibri, amb dones prop del 45-48 %. Grups amb majoria masculina marcada: * grup 4 (83,33 % homes) i grup 8 (100 % homes). * també el grup 3 i el 6 tenen una majoria	<u>Análisis cuantitativo</u> A nivel cuantitativo, la organización ha facilitado la siguiente información: Distribución por grupo de clasificación Tal y como se ha comentado a lo largo del Diagnóstico, el Ayuntamiento cuenta con 10 Grupos profesionales denominados de la siguiente manera: • Grupo 1 • Grupo 2 • Grupo 3 • Grupo 4 • Grupo 5 • Grupo 6 • Grupo 7 • Grupo 8 • Grupo 9 • Grupo 10 Grupos con más mujeres proporcionalmente: • Grupo 2: 78,13% mujeres — es el único con clara mayoría femenina. • Grupo 1 y 7 tienen casi equilibrio, con mujeres cerca del 45-48%. Grupos con mayoría masculina marcada: • Grupo 4 (83,33% hombres) y Grupo 8 (100% hombres). • También el Grupo 3 y Grupo 6 tienen
--	--

masculina important (70 % i 67 %, respectivament). Distribució per grandària de grup: * Els grups més grans són el 5 (100 persones, 28,99 % del total) i el 6 (94 persones, 27,25 % del total), tots dos amb majoria masculina (60 % i 67 %).	una mayoría masculina importante (70% y 67% respectivamente). Distribución por tamaño de grupo: Los grupos más grandes son el 5 (100 personas, 28,99% del total) y el 6 (94 personas, 27,25% del total), ambos con mayoría masculina (60% y 67%).
--	---

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
1	14	15	29	8,41%	48,28%	51,72%
2	25	7	32	9,28%	78,13%	21,88%
3	3	7	10	2,90%	30,00%	70,00%
4	2	10	12	3,48%	16,67%	83,33%
5	40	60	100	28,99%	40,00%	60,00%
6	31	63	94	27,25%	32,98%	67,02%
7	24	29	53	15,36%	45,28%	54,72%
8	0	2	2	,58%	0,00%	100,00%
10	5	8	13	3,77%	38,46%	61,54%

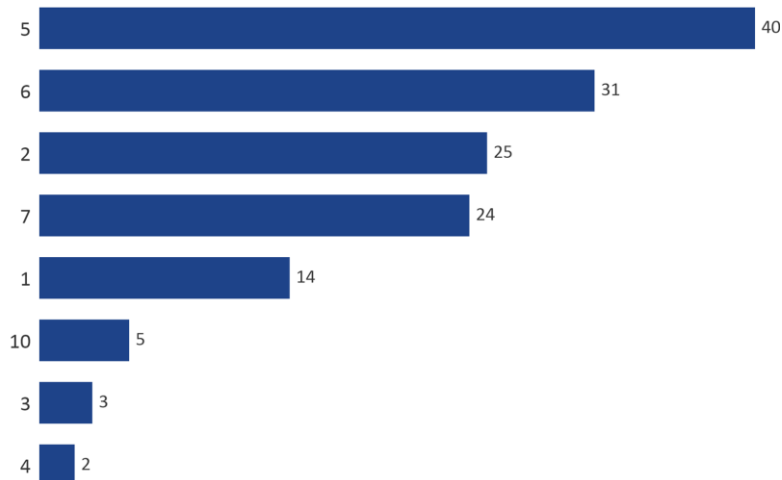
* * * * *

Grups professionals	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
1	14	15	29	8,41 %	48,28 %	51,72 %
2	25	7	32	9,28 %	78,13 %	21,88 %
3	3	7	10	2,90 %	30,00 %	70,00 %
4	2	10	12	3,48 %	16,67 %	83,33 %
5	40	60	100	28,99 %	40,00 %	60,00 %
6	31	63	94	27,25 %	32,98 %	67,02 %
7	24	29	53	15,36 %	45,28 %	54,72 %
8	0	2	2	,58 %	0,00 %	100,00 %
10	5	8	13	3,77 %	38,46 %	61,54 %



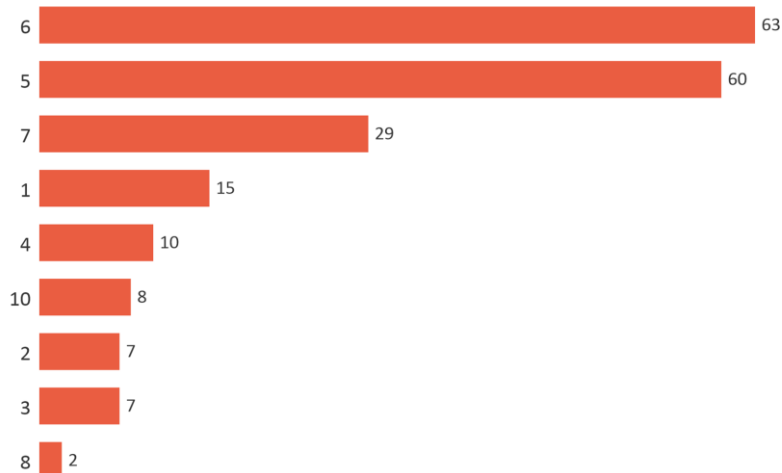
Grupo Profesional (Mujeres)

Grupo Profesional



Grupo Profesional (Hombres)

Grupo Profesional



Distribució per categoria professional

Com hem vist, en total, l'organització compta amb 9 categories professionals:

- ENGINYERS/ERES TÈCNICS/ES I PERITS/ES
- PEONS/ONES
- ENGINYERS/ERES I LLICENCIATS/ADES
- AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES
- OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES
- CAPS ADM. I DE TALLER

Distribución por categoría profesional

Como hemos visto, en total la organización cuenta con 9 categorías profesionales:

- INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS
- PEONES
- INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS
- AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS
- OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS
- SUBALTERNOS/AS
- JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER

- AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES - OFICIALS/ES DE 1a I 2ª Categories amb predominança femenina: - ENGINYERS/ERES TÈCNICS/ES I PERITS/ES és l'única amb clara majoria femenina (78,13 %) - PEONS/ONES té paritat perfecta (50 %-50 %) - ENGINYERS/ERES I LLICENCIATS/ADES també bastant equilibrat (48 % dones) Categories amb majoria masculina forta: - AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES (81,82 % homes) - OFICIALS/ES DE 1a I 2a (100 % homes) - CAPS ADM. I DE TALLER (70 % homes) - SUBALTERNES/ES (67 % homes) - OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES (60,40 % homes) Categories més nombroses: - OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES amb 101 persones (29,28 % del total), s'acosta a la presència equilibrada. - SUBALTERNES/ES amb 94 persones (27,25 %), amb predomini masculí. - AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES amb 60 persones, es compleix la presència equilibrada.	- AYUDANTES NO TITULADOS/AS - OFICIALES DE 1ª Y 2ª Categorías con predominancia femenina: - INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS es la única con clara mayoría femenina (78,13%). - PEONES tiene paridad perfecta (50%-50%). - INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS también bastante equilibrado (48% mujeres). Categorías con mayoría masculina fuerte: - AYUDANTES NO TITULADOS/AS (81,82% hombres), - OFICIALES DE 1ª Y 2ª (100% hombres), - JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER (70% hombres), - SUBALTERNOS/AS (67% hombres), - OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS (60,40% hombres). Categorías más numerosas: - OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS con 101 personas (29,28% del total), se acerca a la presencia equilibrada. - SUBALTERNOS/AS con 94 personas (27,25%), con predominio masculino. - AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS con 60 personas, se cumple la presencia equilibrada.
--	--

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00 %	41,74%	58,26%
INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS	25	7	32	9,28%	78,13%	21,88%

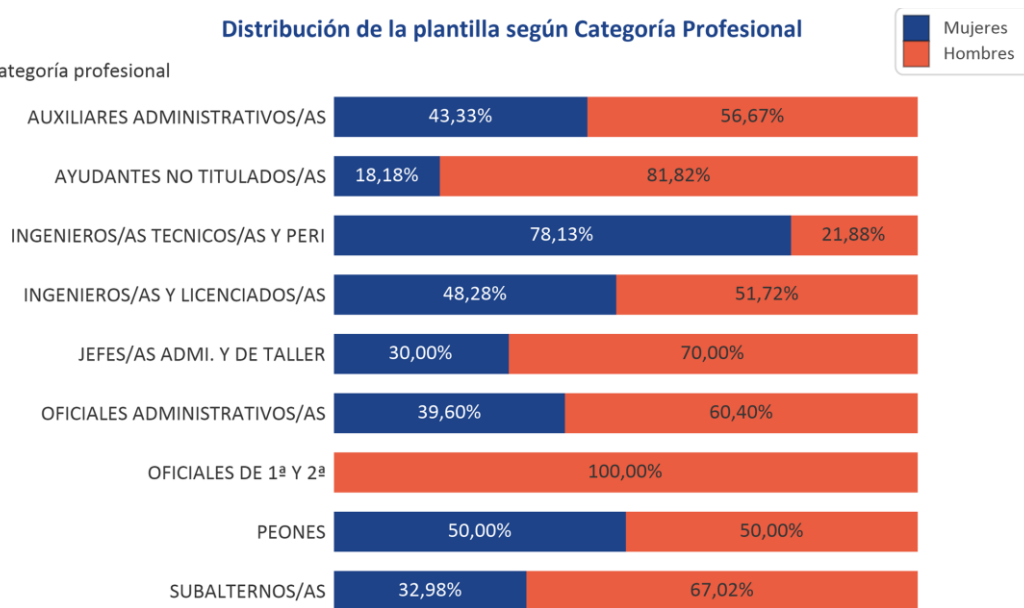
PEONES	3	3	6	1,74%	50,00%	50,00%
INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	14	15	29	8,41%	48,28%	51,72%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	26	34	60	17,39%	43,33%	56,67%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS	40	61	101	29,28%	39,60%	60,40%
SUBALTERNOS/AS	31	63	94	27,25%	32,98%	67,02%
JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER	3	7	10	2,90%	30,00%	70,00%
AYUDANTES NO TITULADOS/AS	2	9	11	3,19%	18,18%	81,82%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	0	2	2	,58%	0,00%	100,00%

* * * * *

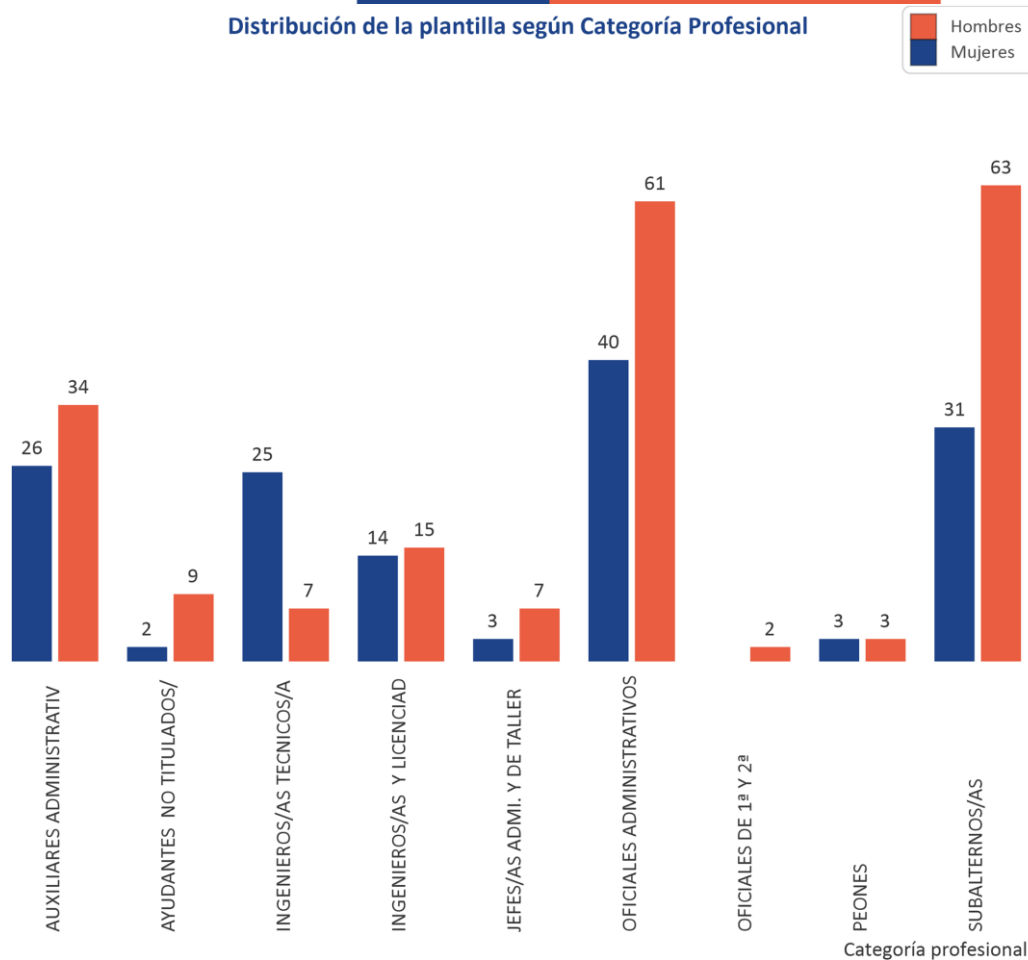
Categoria professional	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
ENGINEERS/ERES TÈCNICS/ES I PERITS/ES	25	7	32	9,28 %	78,13 %	21,88 %
PEONS/ONES	3	3	6	1,74 %	50,00 %	50,00 %
ENGINEERS/ERES LLICENCIATS/ADES	14	15	29	8,41 %	48,28 %	51,72 %
AUXILIARS ADMINISTRATIUS/IVES	26	34	60	17,39 %	43,33 %	56,67 %
OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES	40	61	101	29,28 %	39,60 %	60,40 %
SUBALTERNS/ES	31	63	94	27,25 %	32,98 %	67,02 %
CAP ADM. I DE TALLER	3	7	10	2,90 %	30,00 %	70,00 %
AJUDANTS/ES TITULATS/ADES	2	9	11	3,19 %	18,18 %	81,82 %
OFICIALS DE 1a I 2a	0	2	2	,58 %	0,00 %	100,00 %

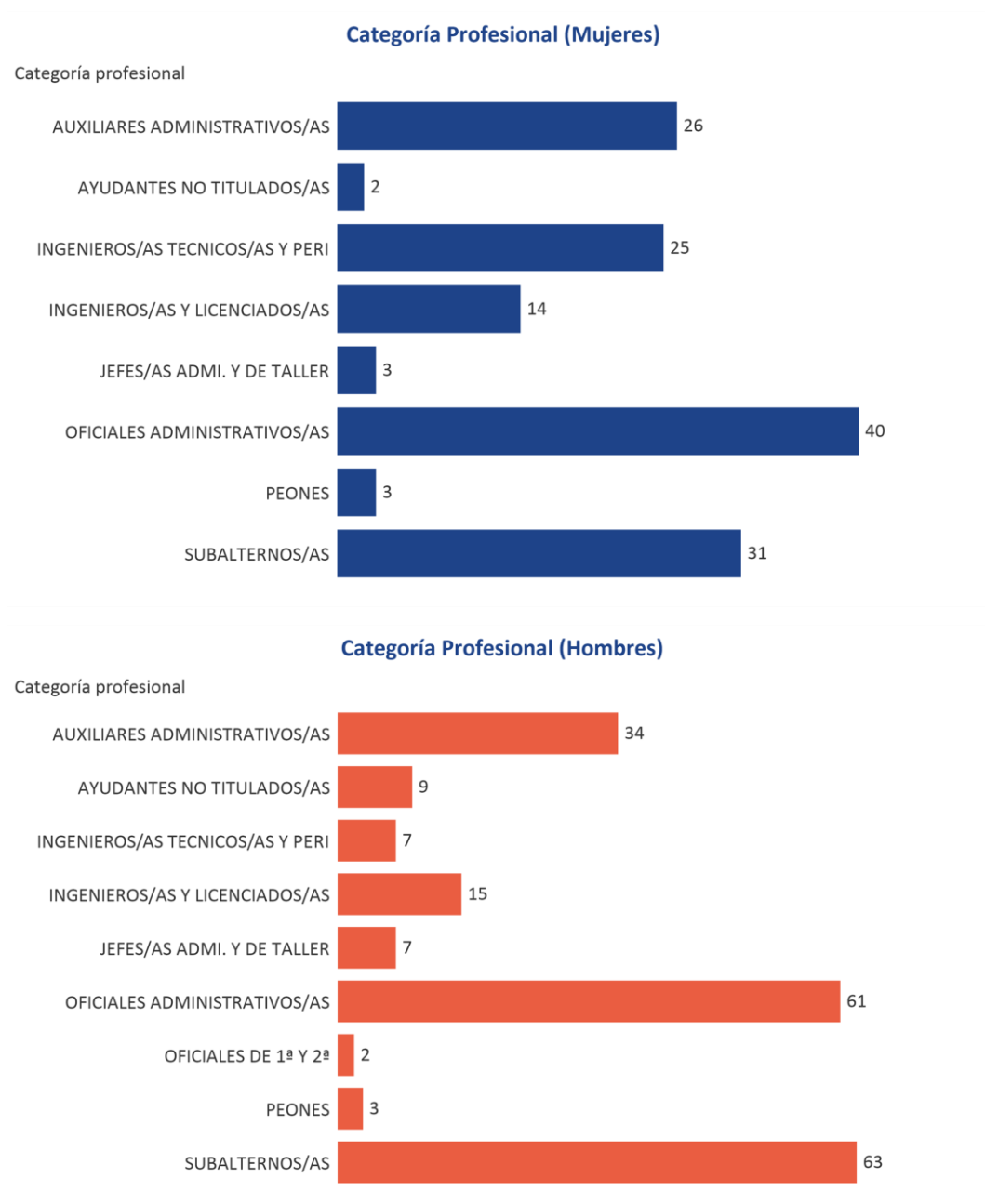
Distribución de la plantilla según Categoría Profesional

Categoría profesional



Distribución de la plantilla según Categoría Profesional





Taula de convenis	Tabla de convenios
A l'Ajuntament es registra el 4,35 % de la plantilla (D = 10 i H = 5) amb Conveni col·lectiu personal laboral BOP núm. 30, de 05/02/2002, mentre que el 95,65 % del personal (D = 134 i H = 196) està regit per l'acord sobre condicions funcionaris BOP 124, d'1/06/2001. A l'Ajuntament de la Vila Joiosa existeix un	En el Ayuntamiento se registra el 4,35% de la plantilla (M=10 y H=5) con Convenio colectivo personal laboral BOP N° 30, DE 05/02/2002, mientras el 95,65% del personal (M=134 y H=196) está regido por el Acuerdo sobre condiciones funcionarios BOP 124, DE 01/06/2001. En el Ayuntamiento de Villajoyosa existe un

acord general (acta de reciprocitat) que homogeneïtza determinades condicions laborals i beneficis entre el personal laboral i el funcionari. Per això, encara que el Conveni col·lectiu del personal laboral i l'acord de condicions del personal funcionari puguin regular de manera diferenciada aspectes com, per exemple, permisos, llicències o altres drets, tots dos textos són aplicables conjuntament als dos col·lectius pel que fa a condicions comunes o equiparades.	acuerdo general (acta de reciprocidad) que homogeneiza determinadas condiciones laborales y beneficios entre el personal laboral y el funcionario. Por ello, aunque el Convenio Colectivo del personal laboral y el Acuerdo de Condiciones del personal funcionario puedan regular de forma diferenciada aspectos como permisos, licencias u otros derechos, ambos textos son de aplicación conjunta a los dos colectivos en lo que se refiere a condiciones comunes o equiparadas.
---	--

Tabla de convenios	Mujer es	Hombr es	Tot al	% / Total	% Mujer es	% Hombr es
	144	201	345	100,0 0%	41,74 %	58,26 %
Convenio colectivo personal laboral BOP N° 30, DE 05/02/2002	10	5	15	4,35%	66,67 %	33,33 %
Acuerdo sobre condiciones funcionarios BOP 124, DE 01/06/2001	134	196	330	95,65 %	40,61 %	59,39 %

* * * * *

Taula de convenis	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
Conveni col·lectiu personal laboral BOP núm. 30, de 05/02/2002	10	5	15	4,35 %	66,67 %	33,33 %
Acord sobre condiciones funcionariat BOP núm. 124, de 01/06/2001	134	196	330	95,65 %	40,61 %	59,39 %

Encreuament de grup professional per conveni col·lectiu / *Cruce de grupo profesional por convenio colectivo*

Convenio	Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

Acuerdo sobre condiciones funcionarios BOP 124, DE 01/06/2001		134	196	330	95,65%	40,61%	59,39%
	1	14	15	29	8,41%	48,28%	51,72%
	2	24	7	31	8,99%	77,42%	22,58%
	3	3	7	10	2,90%	30,00%	70,00%
	4	1	10	11	3,19%	9,09%	90,91%
	5	40	60	100	28,99%	40,00%	60,00%
	6	27	63	90	26,09%	30,00%	70,00%
	7	23	29	52	15,07%	44,23%	55,77%
	10	2	5	7	2,03%	28,57%	71,43%
Convenio colectivo personal laboral BOP Nº 30, DE 05/02/2002		10	5	15	4,35%	66,67%	33,33%
	2	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
	4	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
	6	4	0	4	1,16%	100,00%	0,00%
	7	1	0	1	0,29%	100,00%	0,00%
	8	0	2	2	0,58%	0,00%	100,00%
	10	3	3	6	1,74%	50,00%	50,00%

* * * * *

Conveni	Grup professional	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	Total	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
Acord sobre condicions funcionariat BOP núm.124, d'1/06/2001		134	196	330	95,65 %	40,61 %	59,39 %
	1	14	15	29	8,41 %	48,28 %	51,72 %
	2	24	7	31	8,99 %	77,42 %	22,58 %
	3	3	7	10	2,90 %	30,00 %	70,00 %
	4	1	10	11	3,19 %	9,09 %	90,91 %
	5	40	60	100	28,99 %	40,00 %	60,00 %
	6	27	63	90	26,09 %	30,00 %	70,00 %

					%	%	%
	7	23	29	52	15,07 %	44,23 %	55,77 %
	10	2	5	7	2,03 %	28,57 %	71,43 %
Conveni col·lectiu personal laboral BOP n3m. 30, de 05/02/2002		10	5	15	4,35 %	66,67 %	33,33 %
	2	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
	4	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
	6	4	0	4	1,16 %	100,00 %	0,00 %
	7	1	0	1	0,29 %	100,00 %	0,00 %
	8	0	2	2	0,58 %	0,00 %	100,00 %
	10	3	3	6	1,74 %	50,00 %	50,00 %

Anàlisi qualitativa

En l'anàlisi qualitativa, la informaci3 facilitada per la instituci3 3s la seg3ent:

Dels q3estionaris a RRHH es despr3en la informaci3 seg3ent:

L'Ajuntament ha fet recentment una anàlisi de la seua RLT en el qual s'especifiquen la missi3 i les funcions de cada lloc de treball, i ha establert els factors que hi intervenen en la valoraci3 de cada lloc de treball que justifique el nivell que ocupa aquest lloc utilitzant per a aix3 un sistema objectiu.

Segons s'ha constatat a trav3s d'una trucada

Anàlisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la informaci3 facilitada por la instituci3n es la siguiente:

De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente informaci3n:

El Ayuntamiento, ha realizado recientemente un anàlisis de su RPT en el que se especifican la misi3n, funciones de cada puesto de trabajo, y ha establecido los factores que intervienen en la valoraci3n de cada puesto de trabajo que justifique el nivel que ocupa dicho puesto utilizando para ello un sistema objetivo.

Seg3n se ha constatado a trav3s de una

telefònica al Departament de Recursos Humans, les RLT estaven desactualitzades i l'any 2006 se'n va fer una reestructuració. Es va fer una valoració de llocs i es va dur a terme una negociació amb els sindicats. Finalment, es va establir una base sobre la qual s'han anat fent modificacions al llarg del temps. Encara que hi ha hagut algunes revisions puntuals, aquesta base continua vigent fins hui. Ara bé, segons els qüestionaris, no s'ha fet la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere i no es fa una avaluació periòdica de l'enquadrament professional, sinó modificacions en l'RLT. D'altra banda, manifesta que no aplica la realització d'agrupacions / anivelles en la Classificació Professional dels llocs de treball de l'Ajuntament mitjançant un sistema quantitatiu que garantisca d'alguna manera l'equivalència de llocs de treball d'igual valor.	llamada telefónica al departamento de Recursos Humanos, las RPT estaban desactualizadas y en el año 2006 se realizó una reestructuración de las mismas. Se realizó una valoración de puestos y se llevó a cabo una negociación con los sindicatos. Finalmente, se estableció una base sobre la cual se han ido haciendo modificaciones a lo largo del tiempo. Aunque ha habido algunas revisiones puntuales, esa base sigue vigente hasta hoy. Ahora bien, según los cuestionarios, no se ha realizado la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y no se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional, sino modificaciones en la RPT. Por otra parte, manifiesta que no aplica la realización de agrupaciones / niveles en la Clasificación Profesional de los puestos de trabajo del Ayuntamiento mediante un sistema cuantitativo que garantice de alguna manera la equivalencia de puestos de trabajo de igual valor.
--	---

Conclusions / Conclusiones

Conclusions de dades quantitatives: * El 4,35 % de la plantilla (D = 10 i H = 5) es regeix pel Conveni col·lectiu personal laboral BOP núm. 30, de 05/02/2002, mentre que el 95,65 % del personal (D = 134 i H = 196) està regit per l'acord sobre condicions del funcionariat BOP núm. 124, d'1/06/2001. No obstant això, a l'Ajuntament de la Vila Joiosa	Conclusiones de datos cuantitativos: El 4,35% de la plantilla (M=10 y H=5) se rige por el Convenio colectivo personal laboral BOP Nº 30, DE 05/02/2002, mientras el 95,65% del personal (M=134 y H=196) está regido por el Acuerdo sobre condiciones funcionarios BOP 124, DE 01/06/2001.No obstante, en el Ayuntamiento de Villajoyosa
---	--

existeix una acta de reciprocitat que homogeneïtza determinades condicions laborals i beneficis entre el personal laboral i el funcionari. Per això, encara que el Conveni col·lectiu del personal laboral i l'acord de condicions del personal funcionari puguin regular de manera diferenciada aspectes com, per exemple, permisos, llicències o altres drets, tots dos textos són aplicables conjuntament als dos col·lectius pel que fa a condicions comunes o equiparades. * Les categories professionals que es contemplen a l'Ajuntament l'any de referència són en total 9. Les més feminitzades són <i>ENGINYERS/ERES TÈCNICS/ES</i> i <i>PERITS/ES</i> (78,13 %) i <i>ENGINYERS/ERES</i> i <i>LLICENCIATS/ADES</i> (48 % dones). Mentre les més masculinitzats són <i>AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES</i> (81,82 % homes), <i>OFICIALS/ES DE 1a i 2a</i> (100 % homes) i <i>CAPS ADM. I DE TALLER</i> (70 % homes). Es detecta presència equilibrada en <i>PEONS</i> (50-50). * Quant als grups professionals són 10 els reconeguts en l'organització. El grup amb una clara presència femenina és el grup 2 amb un 78,13 % i els grups més masculinitzats són el grup 4 (83,33 % homes) i el grup 8 (100 % homes). Conclusions de les dades qualitatives: * L'Ajuntament de la Vila Joiosa ha fet recentment una anàlisi de la seua RLT en el qual s'especifiquen la missió i les funcions de cada lloc de treball, i ha establert els factors que intervenen en la valoració de cada lloc de treball que justifique el nivell que ocupa	existe un acta de reciprocidad que homogeneiza determinadas condiciones laborales y beneficios entre el personal laboral y el funcionario. Por ello, aunque el Convenio Colectivo del personal laboral y el Acuerdo de Condiciones del personal funcionario puedan regular de forma diferenciada aspectos como permisos, licencias u otros derechos, ambos textos son de aplicación conjunta a los dos colectivos en lo que se refiere a condiciones comunes o equiparadas. • Las categorías profesionales que se contemplan en el Ayuntamiento en el año de referencia son en total 9. Las más feminizadas son <i>INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS</i> (78,13%) e <i>INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS</i> (48% mujeres). Mientras las más masculinizados son <i>AYUDANTES NO TITULADOS/AS</i> (81,82% hombres), <i>OFICIALES DE 1ª Y 2ª</i> (100% hombres) y <i>JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER</i> (70% hombres). Se detecta presencia equilibrada en <i>PEONES</i> (50-50). • En cuanto a los grupos profesionales son 10 los reconocidos en la organización. El grupo con una clara presencia femenina es el grupo 2 con un 78,13%, y los grupos más masculinizados son el grupo 4 (83,33% hombres) y el grupo 8 (100% hombres). Conclusiones de los datos cualitativos: • El Ayuntamiento de Villajoyosa ha realizado recientemente un análisis de su RPT en el que se especifican la misión, funciones de cada puesto de trabajo, y ha establecido los factores que intervienen en la valoración de cada puesto de trabajo que
---	--

aquest lloc utilitzant per a aix3 un sistema objectiu. * No posseeix una valoraci3 de llocs de treball amb perspectiva de g3nere. * Tampoc aplica la realitzaci3 d'agrupacions / nivells en la classificaci3 professional dels llocs de treball de l'Ajuntament mitjançant un sistema quantitatiu per a garantir l'equival3ncia de llocs de treball d'igual valor.	justifique el nivel que ocupa dicho puesto utilizando para ello un sistema objetivo. • No posee una Valoraci3n de Puestos de trabajo con perspectiva de g3nero. • Tampoco aplica la realizaci3n de agrupaciones / niveles en la Clasificaci3n Profesional de los puestos de trabajo del Ayuntamiento mediante un sistema cuantitativo para garantizar la equivalencia de puestos de trabajo de igual valor.
---	---

Propostes / Propuestas

* Dissenyar i implementar mesures espec3fiques de promoci3, formaci3 i captaci3 de talent dirigides a reduir la masculinitzaci3 o feminitzaci3 d'unes determinades categories professionals. * Revisar la valoraci3 de llocs existent i implementar una eina de VLT (valoraci3 de llocs de treball) amb perspectiva de g3nere que avalue, de manera objectiva, les funcions, les responsabilitats i els requisits novament. * Equiparar llocs d'igual valor (una cosa possible amb la implementaci3 d'una Valoraci3 de llocs de treball), garantint la igualtat i transpar3ncia retributiva.	• Diseñar e implementar medidas espec3ficas de promoci3n, formaci3n y captaci3n de talento dirigidas a reducir la masculinizaci3n o feminizaci3n de ciertas categor3as profesionales. • Revisar la valoraci3n de puestos existente e implementar una herramienta de VPT (Valoraci3n de Puestos de Trabajo) con perspectiva de g3nero que eval3e de forma objetiva las funciones, responsabilidades y requisitos nuevamente. • Equiparar puestos de igual valor (algo posible con la implementaci3n de una Valoraci3n de puestos de trabajo), garantizando la igualdad y transparencia retributiva.
---	---

9. Condicions de treball i prevenció de riscos laborals / *Condiciones de trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*

El diagnòstic recopila la informació necessària per a mesurar i avaluar, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, les condicions de treball i la prevenció de riscos laborals de tot el personal, inclòs els treballadors i les treballadores posades a disposició en l'administració municipal usuària, tenint en compte els aspectes generals que afecten el temps de treball, la mobilitat funcional i geogràfica, l'estabilitat laboral de dones i homes. S'analitzen les condicions de treball de la plantilla amb l'objectiu de conèixer si la gestió dels RRHH té incorporada la normativa que regula els plans d'igualtat, així com d'identificar aquells aspectes de les polítiques de la gestió de persones que poden donar lloc a desequilibris o desigualtats entre dones i homes. En aquest eix també s'establirà, a partir de la informació qualitativa, en quin grau l'Administració municipal té integrada la perspectiva de gènere en el seu sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals, de manera monogràfica i amb la intenció de constatar que aquesta no es duu a terme sense atendre aquestes diferències, la qual cosa suposaria un enfocament androcèntric que deixaria sense observar les necessitats de salut laboral de les treballadores en qualsevol moment del seu cicle vital.	El diagnóstico recopila la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales de todo el personal, incluido los trabajadores y las trabajadoras puestas a disposición en la administración municipal usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres. Se analizan las condiciones de trabajo de la plantilla con el objetivo de conocer si la gestión de los RRHH tiene incorporada la normativa que regula los planes de igualdad, así como de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. En este eje también se va a establecer a partir de la información cualitativa, en que grado la administración municipal tiene integrada la perspectiva de género en su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, de modo monográfico y con la intención de constatar que esta no se lleva a cabo sin atender a estas diferencias, lo cual supondría un enfoque androcéntrico que dejaría sin observar las necesidades de salud laboral de las trabajadoras en cualquier momento de su ciclo vital.
---	--

Informació facilitada per l'organització / Información facilitada por la organización

<u>Anàlisi quantitativa</u>	<u>Análisis cuantitativo</u>
Quantitativament, l'organització ha facilitat la informació següent: El 100 % del personal de l'organització es troba en situació de jornada completa durant l'any de referència. Ara bé, com s'ha esmentat en l'eix de condicions generals, des de l'Ajuntament s'ha proporcionat la informació següent sobre aquest tema: s'ha consignat la jornada efectiva anual aplicable per a l'exercici 2024, d'acord amb el que estableix l'Acord sobre Jornada del Personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa, publicat en el <i>Butlletí Oficial de la Província d'Alacant</i> (BOP) núm. 85, de 6 de maig de 2024. No obstant això, existeix un grup reduït de treballadors/es —concretament 3 homes i 3 dones— que, per circumstàncies particulars, desenvolupen la seua activitat laboral amb un percentatge de jornada inferior a l'habitual, la qual cosa no es mostra ni en el tipus ni en els trams de jornada, ja que es consideren casos especials. Quant als percentatges diversos que s'arreglen excepcionalment, estem parlant dels següents:	A nivel cuantitativo, la organización ha facilitado la siguiente información El 100% del personal de la organización se encuentra en situación de jornada completa durante el año de referencia. Ahora bien, tal y como se ha mencionado en el eje de <i>Condiciones Generales</i>, desde el Ayuntamiento se ha proporcionado la siguiente información al respecto: <i>Se ha consignado la jornada efectiva anual aplicable para el ejercicio 2024, conforme a lo establecido en el Acuerdo sobre Jornada del Personal del Ayuntamiento de Villajoyosa, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante (BOP) nº 85, de fecha 6 de mayo de 2024.</i> No obstante, existe un grupo reducido de trabajadores —concretamente 3 hombres y 3 mujeres— que, por circunstancias particulares, desarrollan su actividad laboral con un porcentaje de jornada inferior a la habitual, lo cual no se muestra ni en el tipo ni en los tramos de jornada, ya que se consideran casos especiales. En cuanto a los porcentajes diversos que se recogen excepcionalmente, estamos hablando de los siguientes:

Sexo	% de jornada
------	--------------

Hombres	86,67%
Mujeres	85,70%
Mujeres	60,00%
Mujeres	74,70%
Hombres	57,10%
Hombres	53,30%

* * * * *

Sexe	% de jornada
Homes	86,67 %
Dones	85,70 %
Dones	60,00 %
Dones	74,70 %
Homes	57,10 %
Homes	53,30 %

Aquestes situacions no s'emmarquen dins dels permisos comuns, sin3 que responen a condicions espec3fiques vinculades al contracte o a la situaci3 personal del treballador o de la treballadora. Entre les causes que justifiquen aquestes reduccions es troben: * Incapacitat temporal o discapacitat: en aquests casos, el contracte pot adaptar-se a les capacitats del treballador/a, qui ajusta la jornada laboral a les seues necessitats de salut o mobilitat, fet que suposa una disminuci3 en les hores treballades. * Nomenaments amb jornada parcial inicial: alguns/es treballadors/es accedeixen al lloc amb una jornada reduïda (per exemple, del 50 %) per raons organitzatives o com a	Estas situaciones no se enmarcan dentro de los permisos comunes, sino que responden a condiciones espec3ficas vinculadas al contrato o a la situaci3 personal del trabajador o de la trabajadora. Entre las causas que justifican estas reducciones se encuentran: • Incapacidad temporal o discapacidad: En estos casos, el contrato puede adaptarse a las capacidades del trabajador/a, ajustando la jornada laboral a sus necesidades de salud o movilidad, lo que supone una disminuci3n en las horas trabajadas. • Nombramientos con jornada parcial inicial: Algunos trabajadores acceden al puesto con una jornada reducida (por ejemplo, del 50%) debido a razones
---	--

part d'un procés d'incorporació progressiva. En determinats casos, aquesta jornada s'amplia fins a aconseguir la jornada completa, encara que inicialment es va registrar una dedicació parcial. * Substitucions parcials: existeixen contractes dissenyats expressament per a cobrir, de manera parcial, la jornada d'un lloc vacant, com ocorre en determinades substitucions. Aquestes contractacions no contemplen la totalitat de la jornada ordinària, la qual cosa implica també una menor càrrega horària.	organizativas o como parte de un proceso de incorporación progresiva. En determinados casos, esta jornada se amplía hasta alcanzar la jornada completa, aunque inicialmente se registró una dedicación parcial. • Sustituciones parciales: Existen contratos diseñados expresamente para cubrir de forma parcial la jornada de un puesto vacante, como ocurre en determinadas sustituciones. Estas contrataciones no contemplan la totalidad de la jornada ordinaria, lo que implica también una menor carga horaria.
---	--

Tipus de jornada / Tipo de jornada

Tipus de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
Completa	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

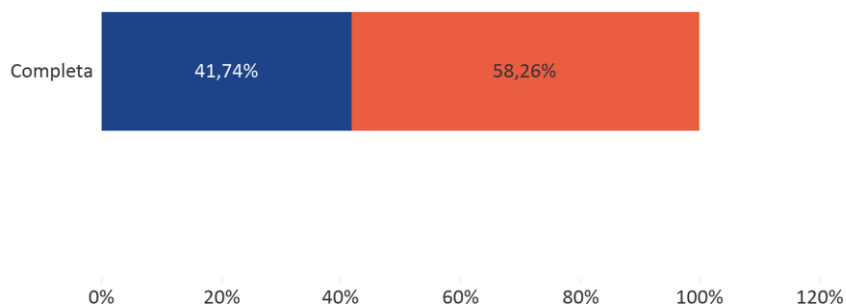
* * * * *

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
Completa	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %

Personal a posada a disposició (per ETT o empresa de serveis) No existeix personal posat a disposició dins de l'Ajuntament.	Personal a puesta a disposición (por ETT o empresa de servicios) No existe personal puesto a disposición dentro del Ayuntamiento.
--	--

Distribuci3n por Tipo Jornada * Sexo

Tipo de jornada



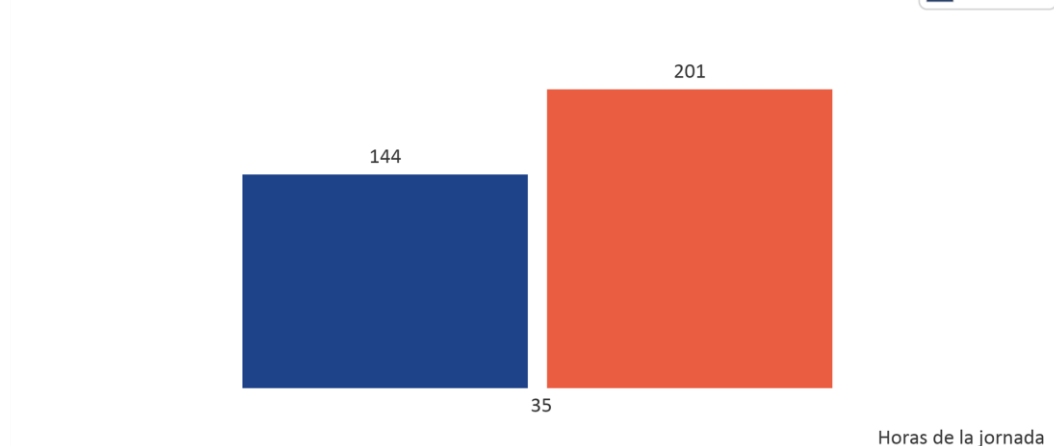
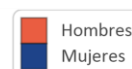
Distribuci3n de trams d'hores jornada / Distribuci3n de tramos de horas jornada

Jornada (H)	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
De 21 a 30	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

* * * * *

Jornada (H)	Dones	Homes	Total	% Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
De 21 a 30	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %

Distribuci3n seg3n Horas de la Jornada



Puesta a Disposición	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

* * * * *

Posada a disposició	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %

Hores extraordinàries per sexe

A continuació, es presenta el llistat d'hores extres que acumula la plantilla de l'Ajuntament l'any de referència. Destaquen 10 persones per damunt de les 100 hores extres acumulades, 1 dona i 9 homes.

L'Ajuntament envia la següents informacion al respecte:

En la columna corresponent a les hores extraordinàries s'ha consignat el nombre de **serveis extraordinaris fets fora de la jornada ordinària per part de personal funcionari**, fonamentalment pertanyent al **departament de Policia Local**.

Aquests serveis, en l'àmbit del personal funcionari, no estan subjectes **al límit de 80 hores anuals** establert en l'**article 35.2 de l'Estatut dels Treballadors**, ja que aquest precepte s'aplica exclusivament al personal laboral. Si escau, el règim dels serveis

Horas extraordinarias por sexo

A continuación, se presenta el listado de horas extras que acumula la plantilla del Ayuntamiento en el año de referencia. Destacan 10 personas por encima de las 100 horas extras acumuladas, 1 mujer y 9 hombres.

El Ayuntamiento envía la siguientes informacion al respecto:

En la columna correspondiente a las horas extraordinarias se ha consignado el número de **servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria por parte de personal funcionario**, fundamentalmente perteneciente al **departamento de Policía Local**.

Dichos servicios, en el ámbito del personal funcionario, no están sujetos al **límite de 80 horas anuales** establecido en el **artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores**, ya que este precepto se aplica exclusivamente al personal laboral. En su caso, el régimen de

extraordinaris prestats pel funcionariat públic s'enquadra en el que preveu la normativa específica de funció pública, els acords interns i, pel que fa a les forces i cossos de seguretat, la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat, juntament amb les disposicions aplicables en l'àmbit autonòmic i local. No s'ha consignat en l'excel l'import total associat a aquests serveis en la columna de retribucions corresponent, ja que una part significativa d'aquests va ser abonada en l'exercici 2025. Aquesta circumstància s'ha degut al temps necessari per a la realització dels corresponents processos de verificació, revisió administrativa i fiscalització prèvia de la documentació justificativa.	los servicios extraordinarios prestados por funcionarios públicos se encuadra en lo previsto por la normativa específica de función pública, los acuerdos internos y, en lo que respecta a las fuerzas y cuerpos de seguridad, la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, junto con las disposiciones aplicables en el ámbito autonómico y local. No se ha consignado en el Excel el importe total asociado a estos servicios en la columna de retribuciones correspondiente, ya que una parte significativa de los mismos fue abonada en el ejercicio 2025. Esta circunstancia se ha debido al tiempo necesario para la realización de los correspondientes procesos de verificación, revisión administrativa y fiscalización previa de la documentación justificativa.
---	---

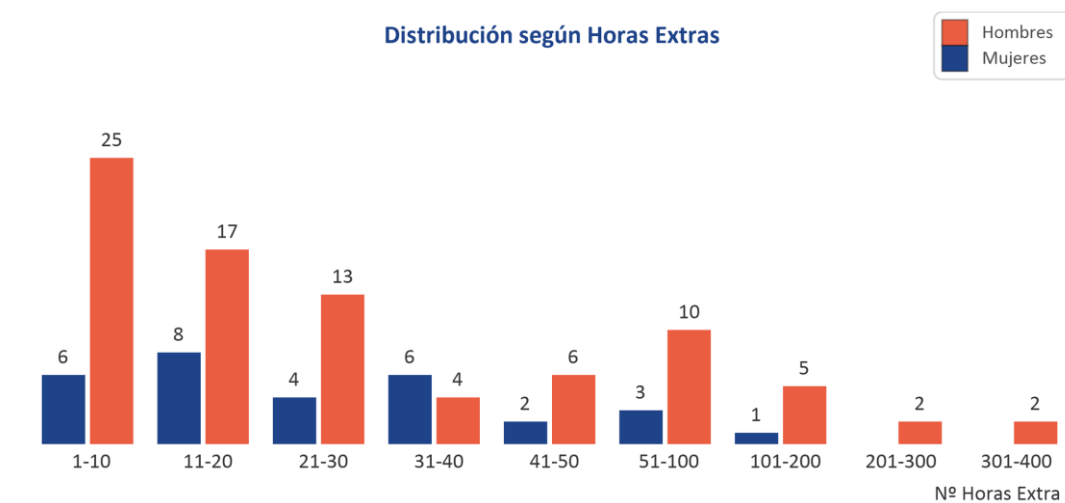
Horas Extras	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	30	84	114	100,00%	26,32%	73,68%
1-10	6	25	31	27,19%	19,35%	80,65%
11-20	8	17	25	21,93%	32,00%	68,00%
21-30	4	13	17	14,91%	23,53%	76,47%
31-40	6	4	10	8,77%	60,00%	40,00%
41-50	2	6	8	7,02%	25,00%	75,00%
51-100	3	10	13	11,40%	23,08%	76,92%
101-200	1	5	6	5,26%	16,67%	83,33%
201-300	0	2	2	1,75%	0,00%	100,00%
301-400	0	2	2	1,75%	0,00%	100,00%

* * * * *

Hores extres	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	30	84	114	100,00 %	26,32 %	73,68 %
1-10	6	25	31	27,19 %	19,35 %	80,65 %
11-20	8	17	25	21,93 %	32,00 %	68,00 %

21-30	4	13	17	14,91 %	23,53 %	76,47 %
31-40	6	4	10	8,77 %	60,00 %	40,00 %
41-50	2	6	8	7,02 %	25,00 %	75,00 %
51-100	3	10	13	11,40 %	23,08 %	76,92 %
101-200	1	5	6	5,26 %	16,67 %	83,33 %
201-300	0	2	2	1,75 %	0,00 %	100,00 %
301-400	0	2	2	1,75 %	0,00 %	100,00 %

Distribución según Horas Extras



Treball a torns per sexe i per tipus El 13,91 % (D = 11 i H = 37) de la plantilla fa la seua jornada per torns. * 1 treballador fa la seua jornada en el torn de vesprada * 1 treballadora i 9 treballadors tenen torns de nit * 10 treballadores i 27 treballadors tenen torns de matins i vesprades.	Trabajo a turnos por sexo y por tipos El 13,91% (M=11 y H=37) de la plantilla realiza su jornada a turnos. 1 trabajador realiza su jornada en el turno de tarde 1 trabajadora y 9 trabajadores tienen turnos de noche 10 trabajadoras y 27 trabajadores tienen turnos de mañanas y tardes.
--	---

¿Realiza jornada a turnos?	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	133	164	297	86,09%	44,78%	55,22%
Sí	11	37	48	13,91%	22,92%	77,08%

Tipo de Turno	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
-	133	164	297	86,09%	44,78%	55,22%
TARDES	0	1	1	0,29%	0,00%	100,00%
NOCHES	1	9	10	2,90%	10,00%	90,00%
MAÑANAS-TARDES	10	27	37	10,72%	27,03%	72,97%

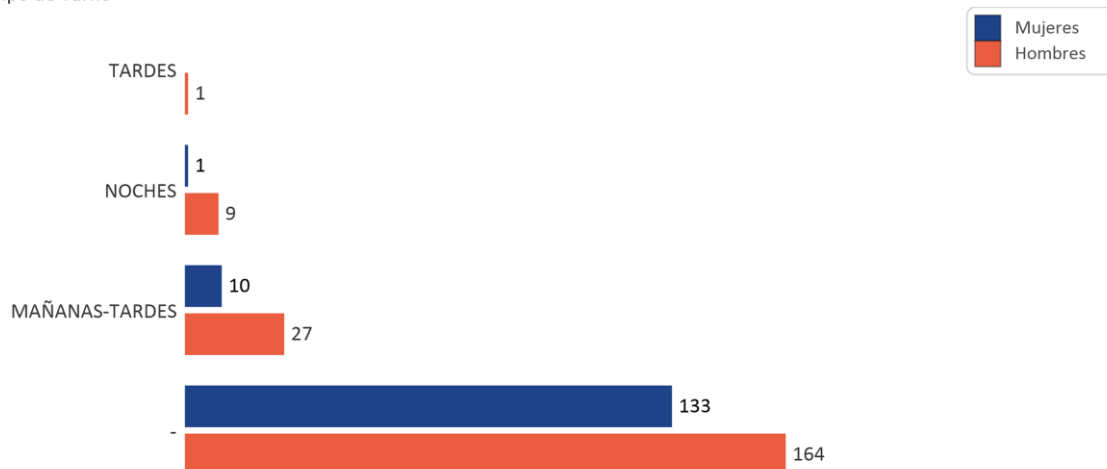
* * * * *

Realitza jornada a torns?	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	133	164	297	86,09 %	44,78 %	55,22 %
Sí	11	37	48	13,91 %	22,92 %	77,08 %

Tipus de Torn	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
Total	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
-	133	164	297	86,09 %	44,78 %	55,22 %
VESPRADES	0	1	1	0,29 %	0,00 %	100,00 %
NITS	1	9	10	2,90 %	10,00 %	90,00 %
MATINS-VESPRADES	10	27	37	10,72 %	27,03 %	72,97 %

Distribución por * Tipo de Turno * Sexo

Tipo de Turno



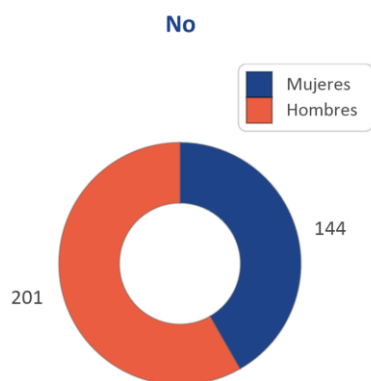
Teletreball Cap persona de la plantilla té l'opció de desenvolupar la seua jornada mitjançant teletreball.	Teletrabajo Ninguna persona de la plantilla tiene la opción de desarrollar su jornada mediante el Teletrabajo.
--	--

Teletrabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%
No	144	201	345	100,00%	41,74%	58,26%

* * * * *

Teletreball	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %
No	144	201	345	100,00 %	41,74 %	58,26 %

Distribución según Teletrabajo * Sexo



Distribució d'absències no justificades L'RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, exigeix l'anàlisi de les absències no justificades tenint en compte les variables que es mostren a continuació. La raó de la inclusió d'aquesta anàlisi radica en el fet que totes aquelles absències no justificades poden ser motiu d'acomiadament disciplinari; no obstant això, en moltes ocasions es passen per alt aquestes absències no justificades perquè poden estar responnent a situacions concretes de discriminació o	Distribución de ausencias no justificadas El RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, exige el análisis de las ausencias no justificadas teniendo en cuenta las variables que se muestran a continuación. La razón de la inclusión de este análisis radica en que todas aquellas ausencias no justificadas pueden ser motivo de despido disciplinario; sin embargo, en muchas ocasiones se pasa por alto que estas ausencias no justificadas pueden estar respondiendo a situaciones concretas de discriminación o violencia, como
---	--

violència, com poden ser situacions d'assetjament no detectades, dificultats en exercir el dret de conciliació, casos de violència de gènere, dificultats per a la formació, diferències retributives, situacions de precarietat, etc. Absències no justificades per sexe No s'arrepleguen dades d'absències no justificades per sexe l'any de referència en l'Ajuntament.	pueden ser situaciones de acoso no detectadas, dificultades al ejercer el derecho de conciliación, casos de violencia de género, dificultades para la formación, diferencias retributivas, situaciones de precariedad, etc. Ausencias no justificadas por sexo No se recogen datos de ausencias no justificadas por sexo en el año de referencia dentro del Ayuntamiento.
--	---

Nº Ausencias no justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
0	0	0	0	0,00%	-	-

* * * * *

Núm. Absències no justificades	Dones	Homes	Total	% / Total	% Dones	% Homes
0	0	0	0	0,00 %	-	-

<u>Anàlisi qualitativa</u> En l'anàlisi qualitativa, la informació facilitada per la institució és la següent: Dels qüestionaris a RRHH es desprén la informació següent: L'Ajuntament fa constar que no existeix el teletreball. Ara bé, es proporcionen telèfons a les persones que ho requerisquen i portàtils. En els últims 4 anys s'han avaluat les necessitats en matèria mobiliari, ergonomia i de prevenció de riscos laborals en la plantilla. A l'Ajuntament ha sigut constituït un Comitè de Seguretat d'Estudi i Salut previ a l'any de referència d'estudi. No obstant això, no s'ha constituït encara una comissió antiassetjament.	<u>Análisis cualitativo</u> Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la institución es la siguiente: De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente información: El ayuntamiento hace constar que no existe el teletrabajo en el ayuntamiento. Ahora bien, se proporcionan teléfonos a las personas que lo requieran y portátiles. En los últimos 4 años se han evaluado las necesidades en materia mobiliario, ergonomía y de prevención de riesgos laborales en la plantilla. En el ayuntamiento ha sido constituido un comité de seguridad de estudio y salud previo al año de referencia de estudio. Sin embargo, no se ha constituido aún una comisión Antiacoso.
--	---

Quant a prevenció de riscos laborals: L'avaluació d'aquests comprèn els riscos vinculats al sexe de les persones treballadores i comprèn mesures de prevenció i protecció per a eliminar-los. S'ha adaptat tècnicament algun lloc de treball per raó de risc durant l'embaràs i durant la lactància, i també s'ha suprimit el treball nocturn o a torns a alguna treballadora per les mateixes raons. No obstant això, consta que no es reduït el temps de treball a cap treballadora per raó de risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància, ni s'han identificat llocs de treball exempts de risc per a l'embaràs i lactància. Així mateix, l'Ajuntament no compta amb farmacioles que incorporen productes d'higiene íntima femenina. Encara que s'afirma que en l'Ajuntament existeixen mesures relatives a la prevenció dels riscos laborals que suposa una millora al que estableix la llei.	En cuanto a prevención de riesgos laborales: La evaluación de los mismos comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras y comprende medidas de prevención y protección para eliminar los mismos. Se han adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, y también se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por las mismas razones. No obstante, consta que no se reducido el tiempo de trabajo a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia, ni se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y lactancia. Así mismo, el ayuntamiento no cuenta con botiquines que incorporan productos de higiene íntima femenina. Aunque, afirma que dentro del Ayuntamiento existen medidas relativas a la Prevención de los Riesgos laborales que suponga una mejora a lo que establece la ley.
---	---

Cnclusions / Conclusiones

<i>Conclusions de les dades quantitatives:</i> * Durant l'any de referència, la totalitat del personal de l'Ajuntament de la Vila Joiosa figura amb jornada completa, segons el que estableix l'acord sobre jornada publicat en el BOP núm. 85, de 6 de maig de 2024. No obstant això, existeixen casos excepcionals de sis empleats (3 homes i 3 dones) que	<i>Conclusiones de los datos cuantitativos:</i> Durante el año de referencia, la totalidad del personal del Ayuntamiento de Villajoyosa figura con jornada completa, según lo establecido en el Acuerdo sobre Jornada publicado en el BOP nº 85 del 6 de mayo de 2024. No obstante, existen casos excepcionales de seis empleados (3 hombres
--	---

desenvolupen la seua activitat amb jornada parcial a causa de circumstàncies particulars vinculades al seu contracte o situació personal, com ara incapacitat temporal, nomenaments amb jornada reduïda inicial o substitucions parcials. * No existeix el teletreball en l'Ajuntament. * No existeix personal a posat disposició dins l'Administració l'any de referència. * El 13,91 % de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa treballa a torns i es distribueix de la manera següent: la majoria alterna entre torns de matí i vesprada (10 dones i 27 homes), mentre que un xicotet grup realitza exclusivament torns de nit (1 dona i 9 homes) o torn de vesprada (1 home). * Durant l'any de referència, es van registrar importants volums d'hores extraordinàries a l'Ajuntament: hi destaquen 10 persones —1 dona i 9 homes— amb més de 100 hores acumulades. Aquestes hores corresponen, principalment, a serveis extraordinaris fets per personal funcionari, especialment de la Policia Local. Per no tractar-se de personal laboral, no els aplica el límit anual de 80 hores establert en l'Estatut dels Treballadors, sinó la normativa específica de funció pública i de seguretat (Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat). Les hores extres no figuren encara en les retribucions de l'exercici de 2024, ja que una part significativa va ser abonada en 2025 després dels processos administratius corresponents, de revisió i fiscalització prèvia	y 3 mujeres) que desarrollan su actividad con jornada parcial debido a circunstancias particulares vinculadas a su contrato o situación personal, como incapacidad temporal, nombramientos con jornada reducida inicial o sustituciones parciales. • No existe el teletrabajo en el Ayuntamiento. • No existe personal a puesta disposición dentro de la administración en el año de referencia. • El 13,91% de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa trabaja a turnos, distribuyéndose del siguiente modo: la mayoría alterna entre turnos de mañana y tarde (10 mujeres y 27 hombres), mientras que un pequeño grupo realiza exclusivamente turnos de noche (1 mujer y 9 hombres) o turno de tarde (1 hombre). • Durante el año de referencia, se registraron importantes volúmenes de horas extraordinarias en el Ayuntamiento, destacando 10 personas —1 mujer y 9 hombres— con más de 100 horas acumuladas. Estas horas corresponden principalmente a servicios extraordinarios realizados por personal funcionario, especialmente de la Policía Local. Al no tratarse de personal laboral, no les aplica el límite anual de 80 horas establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sino la normativa específica de función pública y de seguridad (La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad). Las horas extras no figuran aún en las retribuciones del ejercicio de 2024, ya que una parte significativa fue abonada en 2025 tras los procesos administrativos
---	--

de la documentació justificativa. <i>Conclusions de les dades qualitatives:</i> * En els últims 4 anys s'han avaluat les necessitats en matèria mobiliari, ergonomia i de prevenció de riscos laborals en la plantilla. * A l'Ajuntament ha sigut constituït un Comitè de Seguretat i Salut amb anterioritat a l'any d'estudi. * Com s'ha vist en l'eix 5, no s'ha constituït cap comissió antiassetjament. * L'avaluació dels riscos laborals comprèn els riscos vinculats al sexe de les persones treballadores i comprèn mesures de prevenció i protecció per a eliminar-los. S'han adaptat tècnicament algun lloc de treball pels motius següents: • raó de risc durant l'embaràs • raó de risc durant la lactància • s'ha suprimit el treball nocturn o a torns a alguna treballadora per les mateixes raons * No s'han identificat llocs de treball de menor risc per a l'embaràs i lactància de manera generalitzada. No obstant això, es matisa que, en els casos concrets d'embaràs o període de lactància, es fa una avaluació específica tant del lloc de treball com de la situació particular de la persona. * L'Ajuntament afirma que existeixen mesures relatives a la prevenció dels riscos laborals que supose una millora al que estableix la llei.	correspondientes, de revisión y fiscalización previa de la documentación justificativa. <i>Conclusiones de los datos cualitativos:</i> • En los últimos 4 años se han evaluado las necesidades en materia mobiliario, ergonomía y de prevención de riesgos laborales en la plantilla. • En el ayuntamiento ha sido constituido un comité de seguridad y salud con anterioridad al año de estudio. • Tal y como se ha visto en el eje 5, no se ha constituido aun una comisión Antiacoso. • La evaluación de los riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras y comprende medidas de prevención y protección para eliminar los mismos. Se han adaptado técnicamente algún puesto de trabajo por los siguientes motivos: ○ Razón de riesgo durante el embarazo ○ Razón de riesgo durante la lactancia ○ Se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por las mismas razones. • No se han identificado puestos de trabajo de menor riesgo para el embarazo y lactancia de manera generalizada. No obstante, se matiza que, en los casos concretos de embarazo o periodo de lactancia, se realiza una evaluación específica tanto del puesto de trabajo como de la situación particular de la persona. • El Ayuntamiento afirma que existen medidas relativas a la Prevención de los Riesgos laborales que suponga una mejora a lo que establece la ley.
---	--

Propostes / Propuestas

* Valorar la implantació progressiva del teletreball en àrees on siga possible, mitjançant un pla pilot i un reglament intern que garantisca la seua viabilitat, eficiència i el dret a la desconexió digital i la privacitat. * Dissenyar un pla per al control i racionalització de les hores extraordinàries, que prioritze la cobertura de necessitats mitjançant reforços estructurals (per exemple, més efectius en Policia Local) contra l'ús recurrent d'hores extra. * Constituir de manera urgent una Comissió Antiassetjament, amb representació paritària, formació específica i protocols d'actuació clars. * Fer una anàlisi tècnica dels llocs de treball amb l'objectiu d'identificar aquells que puguin considerar-se de menor risc per a dones embarassades, o en període de lactància, i elaborar un protocol de gestió d'embaràs i període de lactància. * Es recomana incloure productes d'higiene íntima femenina en totes les farmàcies dels centres de treball municipals. * Ampliar la formació del personal tècnic en prevenció de riscos laborals perquè integre, més profundament, l'enfocament de gènere	• Valorar la implantación progresiva del teletrabajo en áreas donde sea posible, mediante un plan piloto y un reglamento interno que garantice su viabilidad, eficiencia, y el derecho a la desconexión digital y la privacidad. • Diseñar un plan para el control y racionalización de las horas extraordinarias, priorizando la cobertura de necesidades mediante refuerzos estructurales (por ejemplo, más efectivos en Policía Local) frente al uso recurrente de horas extra. • Constituir de forma urgente una Comisión Antiacoso con representación paritaria, formación específica y protocolos claros de actuación. • Realizar un análisis técnico de los puestos de trabajo con el objetivo de identificar aquellos que puedan considerarse de menor riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y elaborar un protocolo de gestión de embarazo y periodo de lactancia. • Se recomienda incluir productos de higiene íntima femenina en todos los botiquines de los centros de trabajo municipales. • Ampliar la formación del personal técnico en prevención de riesgos laborales para que integre de forma más profunda el enfoque de género en sus actuaciones y
---	--

en les seues actuacions i valoracions.	valoraciones.
--	---------------

10. Comunicació / Comunicación

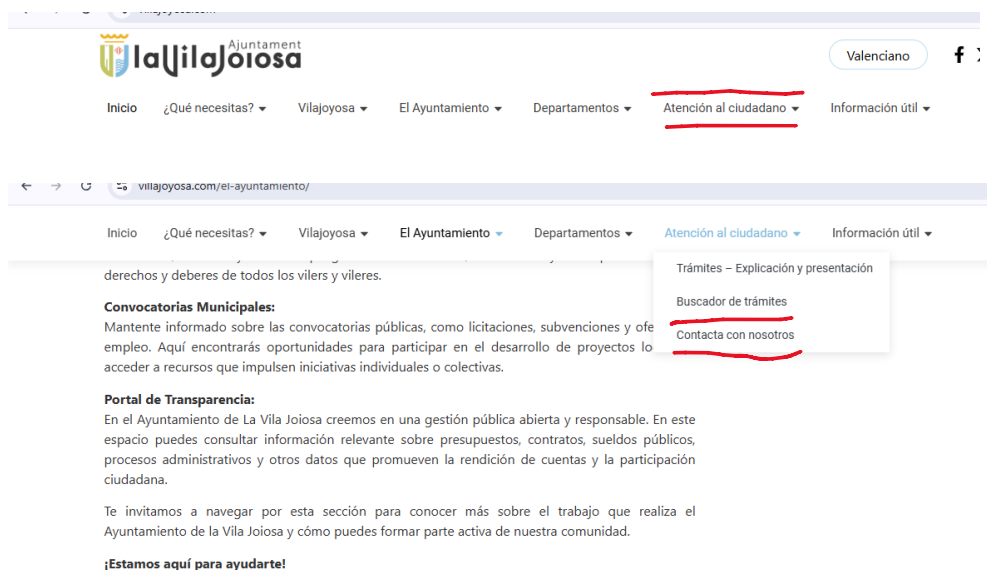
Com arreplega l'article 8.2 d'aquest Reial decret, es podrà incorporar l'anàlisi i les mesures proposades relatives a matèries no enumerades en l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o altres, per a identificar tots els objectius i les mesures avaluable per cada objectiu fixat per a eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'administració municipal. Concretament, en aquest eix s'analitzarà la comunicació tant externa com interna. Respecte de l'externa, s'estudiaran els canals de comunicació de l'Ajuntament, així com si el llenguatge i les imatges utilitzades són incloents i no sexistes. D'altra banda, respecte de la comunicació interna, es contempla la documentació general que s'utilitza per a informar la plantilla: comunicats, correus electrònics, etc., i s'analitzaran els canals utilitzats. En definitiva, es detalla si en les imatges de l'Administració municipal (web, logo, fotografies, infografies, etc.) hi ha equilibri entre la representació de dones i homes i el llenguatge utilitzat. Cal destacar que totes aquelles qüestions relatives a la comunicació plantejades en els eixos condicions generals, procés de selecció	Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, se podrá incorporar el análisis y las medias propuestas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la administración municipal. Concretamente, en este eje se analizará la comunicación tanto externa como interna. Respecto a la externa, se estudiarán los canales de comunicación del Ayuntamiento, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas. Y, por otro lado, respecto a la comunicación interna, se contempla la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados. En definitiva, se detalla si en las imágenes de la administración municipal (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado. Cabe destacar que todas aquellas cuestiones relativas a la comunicación planteadas en los ejes <i>Condiciones generales, Proceso de</i>
--	---

i contractació, formació, promoció professional, exercici corresponsable i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe han sigut traslladades a aquest, com s'indica en les seues metodologies concretes. En definitiva, el conjunt de les qüestions arreplegades en aquest eix fa referència a l'ANNEX 2.V i a l'ANNEX del Reial decret 901/2020, així com a la Resolució, de 13 de juliol.	<i>selección y contratación, Formación, Promoción profesional, Ejercicio corresponsable y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i> han sido trasladadas a este, tal y como se indica en sus metodologías concretas. En definitiva, el conjunto de las cuestiones recogidas en este eje hace referencia al ANEXO 2.V y al ANEXO del Real Decreto 901/2020, así como a la Resolución de 13 de julio.
---	--

Informació facilitada per l'administració municipal / *Información facilitada por la administración municipal*

<u>Anàlisi qualitativa</u>	<u>Análisis cualitativo</u>
COMUNICACIÓ INTERNA En primer lloc, referent a la comunicació i el llenguatge intern, s'assenyala —fent al·lusió al principal apunt del diagnòstic— que l'eina excel emprada contenia les dades relatives als llocs de treball i categories professionals en un llenguatge sexista i no inclusiu. Per aquest motiu, aquests termes van ser adaptats per a l'anàlisi del diagnòstic, amb la finalitat de garantir una perspectiva inclusiva. Com exposa l'Ajuntament a posteriori, en termes generals, el sistema de recollida de dades sí que utilitza llenguatge inclusiu. No obstant això, les dades econòmiques —que es van emprar per a completar l'eina quantitativa— provenen d'estructures molt antigues en les quals el llenguatge encara no ha sigut actualitzat. Malgrat això, en els mòduls d'RLT i nòmimes, l'ús del llenguatge	COMUNICACIÓN INTERNA: En primer lugar, y en lo referente a la comunicación y el lenguaje interno, se señala -haciendo alusión al principal apunte del Diagnóstico- que la herramienta Excel cumplimentada contenía los datos relativos a los puestos de trabajo y categorías profesionales en un lenguaje sexista y no inclusivo. Por este motivo, dichos términos fueron adaptados para el análisis del diagnóstico, con el fin de garantizar una perspectiva inclusiva. Tal y como expone a posteriori el Ayuntamiento, en términos generales, el sistema de recogida de datos sí utiliza lenguaje inclusivo. No obstante, los datos económicos —que se emplearon para completar la herramienta cuantitativa— provienen de estructuras muy antiguas en las

inclusiu es troba correctament implementat, la qual cosa es valora positivament. COMUNICACIÓ EXTERNA En segon lloc, després d'una anàlisi horitzontal del web institucional i les xarxes de l'Ajuntament s'ha conclòs el següent: * En el web institucional s'adverteix llenguatge sexista no inclusiu, ja que es fa menció en repetides ocasions als ciutadans, en comptes de la ciutadania, així com altres exemples que s'afigen a continuació.	que el lenguaje aún no ha sido actualizado. A pesar de ello, en los módulos de RPT y Nóminas, el uso del lenguaje inclusivo se encuentra correctamente implementado, lo cual se valora positivamente. COMUNICACIÓN EXTERNA: En segundo lugar, tras un análisis horizontal de la web institucional y las redes del Ayuntamiento se ha concluido lo siguiente: En la web institucional se advierte lenguaje sexista no inclusivo haciendo mención en repetidas ocasiones a los ciudadanos, en vez de a la ciudadanía, así como otros ejemplos que se añaden a continuación.
---	---





* En les xarxes socials es mostra un major compromís amb el llenguatge inclusiu no sexista i es fa ús, en moltes ocasions, de la doble menció o del neutre. No obstant això, és necessari atendre la importància de l'ús d'imatges que no reproduïsquen estereotips de gènere.	• En las redes sociales, se muestra un mayor compromiso con el lenguaje inclusivo no sexista, haciendo uso en muchas ocasiones de la doble mención o del neutro. Sin embargo, es necesario atender a la importancia del uso de imágenes que no reproduzcan estereotipos de género.
---	---



Dels qüestionaris a RRHH es desprén la informació següent:	De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente información:
---	---

La comunicació interna de l'Ajuntament ha sigut revisada en alguns casos per a adaptar-la a un llenguatge que evite el masculí genèric i nom per igual a dones i homes en totes les seues comunicacions. Es confirma que l'Ajuntament usa el Registre General d'entrada de documents com a canal de comunicació externa. Quan es pregunta si el personal encarregat de la gestió de xarxes socials i comunicació externa de l'organització compta amb formació en igualtat, es respon que 'no aplica', de la mateixa manera que quan es pregunta si s'empra ús del llenguatge inclusiu i no sexista en els canals de comunicació externa. Es fa constar, que tampoc aplica cap campanya de comunicació o sensibilització en algun tema específic en matèria d'igualtat o desigualtat (igualtat retributiva, corresponsabilitat, violència de gènere, bretxa digital, assetjament sexual, etc.) a l'Ajuntament i que només des de Serveis Socials i Igualtat es fa ús d'imatges inclusives i no sexistes. Ara bé, l'Ajuntament de la Vila Joiosa considera que tant la imatge interna com externa de l'organització transmet els valors d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	La comunicación interna del Ayuntamiento ha sido revisada en algunos casos para adaptarla a un lenguaje que evite el masculino genérico y nombre por igual a mujeres y hombres en todas sus comunicaciones. Se confirma que el Ayuntamiento usa el Registro General de entrada de documentos como el canal de comunicación externa. Cuando se pregunta si el personal encargado de la gestión de Redes Sociales y comunicación externa de la organización cuenta con formación en igualdad, se responde que no aplica, de la misma manera que cuando se pregunta si se emplea uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los canales de comunicación externa. Se hace constar, que tampoco aplica ninguna campaña de comunicación o sensibilización en algún tema específico en materia de igualdad o desigualdad (igualdad retributiva, corresponsabilidad, violencia de género, brecha digital, acoso sexual, etc..) en el Ayuntamiento y que solo desde Servicios Sociales e Igualdad se hace uso de imágenes inclusivas y no sexistas. Ahora bien, el Ayuntamiento de Villajoyosa considera que tanto la imagen interna como externa de la organización transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
--	--

Informació facilitada per la plantilla / Información facilitada por la plantilla

En aquest apartat s'analitzarà la informaci3 proporcionada per la plantilla. A continuaci3, es mostren les principals conclusions obtingudes de l'enquesta entorn de la Comunicaci3.	En este apartado se analizará la informaci3 proporcionada por la plantilla. A continuaci3n, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la Comunicaci3n.
--	---

Conclusions / Conclusiones

* S'observen tant llenguatge com imatges sexistes no inclusives en els mitjans de comunicaci3 externs (web institucional, xarxes socials, etc.) * Consta que l'RLT i les n3mines estan adaptades a un llenguatge inclusiu. * Des dels qüestionaris a RRHH es fa constar que no aplica formaci3 en matèria d'igualtat al personal encarregat de la comunicaci3. * En la mateixa línia, des d'RRHH es contesta que no aplica cap campanya de comunicaci3 o sensibilitzaci3 en algun tema específic en matèria d'igualtat o desigualtat (igualtat retributiva, corresponsabilitat, violència de gènere, bretxa digital, assetjament sexual, etc.). Matisa que només des de Serveis Socials i Igualtat es fa ús d'imatges inclusives i no sexistes.	• Se observa tanto lenguaje como imágenes sexistas no inclusivas en los medios de comunicaci3n externos (web institucional, redes sociales...) • Consta que la RPT y las nóminas están adaptadas a un lenguaje inclusivo. • Desde los cuestionarios a RRHH se hace constar que no aplica formaci3n en materia de igual al personal encargado de la comunicaci3n. • En la misma línea desde RRHH se contesta que no aplica ninguna campanya de comunicaci3n o sensibilizaci3n en alg3n tema específico en materia de igualdad o desigualdad (igualdad retributiva, corresponsabilidad, violencia de género, brecha digital, acoso sexual, etc..). Matiza que solo desde Servicios Sociales e Igualdad se hace uso de imágenes inclusivas y no sexistas.
---	---

Propostes / Propuestas

* Revisar i actualitzar de manera sistemàtica totes les bases de dades i documents interns, especialment aquells d'origen antic, per a garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en la totalitat del sistema, i assegurar coherència amb els mòduls ja actualitzats (RLT i nòmines). * Fer una revisió del llenguatge utilitzat en els canals externs i actualitzar el contingut visual i textual per a garantir un enfocament inclusiu i no sexista. * Incloure formació obligatòria en igualtat per al personal responsable de comunicació institucional. * Dissenyar i implementar campanyes periòdiques de sensibilització en matèria d'igualtat (igualtat retributiva, corresponsabilitat, prevenció de violència de gènere, tolerància zero contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere, 8-M, 25-N, etc.).	• Revisar y actualizar de forma sistemática todas las bases de datos y documentos internos, especialmente aquellos de origen antiguo, para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la totalidad del sistema, asegurando coherencia con los módulos ya actualizados (RPT y Nóminas). • Realizar una revisión del lenguaje utilizado en los canales externos y actualizar el contenido visual y textual para garantizar un enfoque inclusivo y no sexista. • Incluir formación obligatoria en igualdad para el personal responsable de comunicación institucional. • Diseñar e implementar campañas periódicas de sensibilización en materia de igualdad (igualdad retributiva, corresponsabilidad, prevención de violencia de género, tolerancia 0 contra el acoso sexual y/o por razón de género, 8M, 25N...)
--	---

11. Transversalitat del principi d'igualtat entre dones i homes / *Transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres*

Informació facilitada per l'Administració municipal / *Información facilitada por la administración municipal*

<u>Anàlisi qualitativa</u> En l'anàlisi qualitativa, la informació facilitada per l'administració municipal és la següent: Dels qüestionaris a RRHH es desprén la informació següent: Quan es redacta una nova normativa o instrucció a l'Ajuntament no s'elabora en tots els casos el prescriptiu informe d'impacte de gènere, ni tampoc quan es redacten bases d'una convocatòria pública. Finalment i com exposa l'Ajuntament, no consten dades referent a la pregunta següent: Els òrgans de contractació, la Secretaria i la Intervenció de l'Ajuntament compten amb formació suficient per a redactar clàusules d'igualtat en els plecs de contractació?	<u>Análisis cualitativo</u> En el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la administración municipal es la siguiente: De los cuestionarios a RRHH se desprende la siguiente información: Cuando se redacta una nueva normativa o instrucción en el Ayuntamiento no se elabora en todos los casos el prescriptivo informe de impacto de género, ni tampoco cuando se redactan bases de una convocatoria pública. Por último y tal y como expone el Ayuntamiento, no constan datos al respecto de la siguiente pregunta: ¿Los órganos de contratación, la Secretaría y la intervención del Ayuntamiento cuentan con formación suficiente para redactar cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación?
--	--

Conclusions / Conclusiones

* No s'elabora en tots els casos l'informe d'impacte de gènere prescriptiu quan es redacta una nova normativa o instrucció a l'Ajuntament, ni tampoc quan es redacten bases d'una convocatòria pública. * Es desconeix si els òrgans de contractació, la Secretaria i la intervenció de l'Ajuntament compten amb formació suficient per a redactar clàusules d'igualtat en els plecs de contractació	- No se elabora en todos los casos el prescriptivo informe de impacto de género cuando se redacta una nueva normativa o instrucción en el Ayuntamiento, ni tampoco cuando se redactan bases de una convocatoria pública. - Se desconoce si los órganos de contratación, la Secretaría y la intervención del Ayuntamiento cuentan con formación suficiente para redactar cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación
--	---

Propostes / Propuestas

* Elaborar informes d'impacte de gènere quan es redacta una nova instrucció o normativa a l'Ajuntament, o quan es redacten bases per a la convocatòria pública. * Garantir la formació necessària per a redactar clàusules d'igualtat en els plecs de contractació.	• Elaborar informes de impacto de género cuando se redacta una nueva instrucción o normativa en el Ayuntamiento, o cuando se redactan bases para la convocatoria pública. • Garantizar la formación necesaria para redactar cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación.
---	--

C. CONCLUSIONS / CONCLUSIONES

Una vegada realitzat l'anàlisi diagnòstica de l'Ajuntament de la Vila Joiosa es conclou el següent: * L'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat anterior i ha fet avaluacions pertinents en matèria d'igualtat. * La plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa està composta per mostra d'un 58,26 % de treballadors i d'un 41,74 % de treballadores. * 8 treballadors homes presenten una discapacitat igual o superior al 33 % i inferior al 65 %. * Entre el funcionariat de carrera, que representa el grup majoritari, els homes suposen el 64,11 % i les dones el 35,89 %. El personal laboral indefinit està compost únicament per dones (n = 5) * La majoria de la plantilla té una antiguitat entre 21 i 30 anys (30 % del total), i hi predominen els homes (60,32 %).	Una vez realizado el análisis diagnóstico del Ayuntamiento de Villajoyosa se concluye lo siguiente: • El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad anterior y ha realizado evaluaciones pertinentes en materia de igualdad. • La plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa está compuesta por muestra un 58,26% de trabajadores y un 41,74 % de trabajadoras. • 8 trabajadores varones presentan una discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%. • Entre el funcionariado de carrera, que representan el grupo mayoritario, los hombres suponen el 64,11% y las mujeres el 35,89%. El personal laboral indefinido está compuesto únicamente por mujeres (n=5) • La mayoría de la plantilla tiene una antigüedad entre 21 y 30 años (30% del total), predominando los hombres (60,32%).
--	---

* El 100 % del personal figura a jornada completa en 2024, segons l'acord publicat en el BOP. No obstant això, 8 persones (5 homes i 3 dones) tenen reduccions per causes específiques (incapacitat temporal, nomenaments parcials o substitucions) * El 4,35 % de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa es regeix pel conveni del personal laboral i el 95,65 % per l'acord de condicions del funcionariat. No obstant això, existeix una acta de reciprocitat que homogeneïtza determinades condicions laborals i beneficis, per la qual s'apliquen criteris comuns a tots dos col·lectius en aspectes com a permisos, llicències o altres drets. * No existeix el teletreball a l'Ajuntament. * No existeix personal posat a disposició dins l'administració l'any de referència. * El 13,91 % de la plantilla de l'Ajuntament de la Vila Joiosa treballa a torns i es distribueix de la manera següent: la majoria alterna entre torns de matí i vesprada (10 dones i 27 homes), mentre que un xicotet grup fa exclusivament torns de nit (1 dona i 9 homes) o torn de vesprada (1 home). * Durant l'any de referència, es van registrar importants volums d'hores extraordinàries a l'Ajuntament, destacant 10 persones —1 dona i 9 homes— amb més de 100 hores acumulades. Aquestes hores corresponen principalment a serveis extraordinaris realitzats per personal funcionari, especialment de la Policia Local. Per no	• El 100% del personal figura a jornada completa en 2024, según el Acuerdo publicado en el BOP. No obstante, 8 personas (5 hombres y 3 mujeres) tienen reducciones por causas específicas (incapacidad temporal, nombramientos parciales o sustituciones) • El 4,35 % de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa se rige por el convenio del personal laboral y el 95,65 % por el acuerdo de condiciones del funcionariado. No obstante, existe un acta de reciprocidad que homogeneiza determinadas condiciones laborales y beneficios, aplicando criterios comunes a ambos colectivos en aspectos como permisos, licencias u otros derechos. • No existe el teletrabajo en el Ayuntamiento. • No existe personal a puesta disposición dentro de la administración en el año de referencia. • El 13,91% de la plantilla del Ayuntamiento de Villajoyosa trabaja a turnos, distribuyéndose del siguiente modo: la mayoría alterna entre turnos de mañana y tarde (10 mujeres y 27 hombres), mientras que un pequeño grupo realiza exclusivamente turnos de noche (1 mujer y 9 hombres) o turno de tarde (1 hombre). • Durante el año de referencia, se registraron importantes volúmenes de horas extraordinarias en el Ayuntamiento, destacando 10 personas —1 mujer y 9 hombres— con más de 100 horas acumuladas. Estas horas corresponden principalmente a servicios extraordinarios realizados por personal funcionario,
--	--

tractar-se de personal laboral, no els aplica el límit anual de 80 hores establ�t en l'Estatut dels Treballadors, sinó la normativa específica de funció pública i de seguretat (Llei org�nica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat). Les hores extres no figuren encara en les retribucions de l'exercici de 2024, ja que una part significativa va ser abonada en 2025 després dels processos administratius corresponents, de revisió i fiscalització prèvia de la documentació justificativa. * En els últims 4 anys s'han avaluat les necessitats en matèria mobiliari, ergonomia i de prevenció de riscos laborals en la plantilla, i s'ha constituït un Comit� de Seguretat i Salut amb anterioritat al període d'estudi. * L'avaluació de riscos laborals contempla els riscos associats al sexe de les persones treballadores i incorpora mesures de prevenció i protecció orientades a la seua eliminació. Aix� mateix, es fa una avaluació específica del lloc de treball i de la situació de la persona en els casos concrets d'embaràs o període de lactància. * L'Ajuntament afirma que existeixen mesures relatives a la prevenció dels riscos laborals que suposen una millora al que estableix la llei. * S'observa segregació horitzontal en llocs de treball, departaments, categoria professional i grup professional. S'observa una feminització o masculinització clara segons el tipus de funcions que superen el principi de presència equilibrada (60/40):	especialment de la Polícia Local. Al no tractar-se de personal laboral, no les aplica el límite anual de 80 hores establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sino la normativa específica de función pública y de seguridad (La Ley Org�nica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad). Las horas extras no figuran aún en las retribuciones del ejercicio de 2024, ya que una parte significativa fue abonada en 2025 tras los procesos administrativos correspondientes, de revisión y fiscalización previa de la documentación justificativa. - En los últimos 4 años se han evaluado las necesidades en materia mobiliario, ergonomía y de prevención de riesgos laborales en la plantilla. Y, se ha sido constituido un comit� de seguridad y salud con anterioridad al periodo de estudio. - La evaluación de riesgos laborales contempla los riesgos asociados al sexo de las personas trabajadoras e incorpora medidas de prevención y protección orientadas a su eliminación. Asimismo, se realiza una evaluación específica del puesto de trabajo y de la situación de la persona en los casos concretos de embarazo o periodo de lactancia. - El Ayuntamiento afirma que existen medidas relativas a la Prevención de los Riesgos laborales que suponga una mejora a lo que establece la ley. - Se observa segregación horizontal en puestos de trabajo, departamentos, categoría profesional y grupo profesional. Se observa una feminización o masculinización clara según el tipo de funciones superando el principio de presencia equilibrada (60/40):
--	---

• En els llocs de treball les treballadores estan sobrerrepresentades en llocs com operari/ària de neteja, treballador/a social, administratiu/iva i auxiliar administratiu/iva. D'altra banda, els homes predominen en llocs com la Policia Local o els relacionats amb oficis tècnics i manteniment. • • Les categories professionals més feminitzades són <i>ENGINYERS/ERES TÈCNICS/QUES I PERITS/ES</i> (amb una majoria de presència de treballadors socials en aquesta categoria: 78,13 %) i <i>ENGINYERS/ERES I LLICENCIATS/ADES</i> (48 % dones); mentre que les més masculinitzades són <i>AJUDANTS/ES NO TITULATS/ADES</i> (81,82 % homes), <i>OFICIALS/ES DE 1a I 2a</i> (100 % homes) i <i>CAPS ADM. I DE TALLER</i> (70 % homes). Es detecta presència equilibrada en <i>PEONS</i> (50-50). • Els grups professionals amb una clara presència femenina és el grup 2 amb un 78,13 % i els grups més masculinitzats són el grup 4 (83,33 % homes) i el grup 8 (100 % homes). - No es detecta cap mena de segregació en la representació de la plantilla, segons les dades facilitades per la Comissió Negociadora, i hi ha una presència pràcticament equilibrada entre dones (38,88 %) i homes (61,11 %). La representació en la plantilla es distribueix de la manera següent: en la Junta de Personal hi ha un total de 13 persones (H = 9 i D = 4), mentre que en el Comitè de Personal hi ha 5 persones, (H = 2 i D = 3). En conjunt, la representació està formada per 18 persones,	○ En los puestos de trabajo las trabajadoras están sobrerrepresentadas en puestos como operario/a de limpieza, trabajador/a social, administrativo/a y auxiliar administrativo/a. Por otro lado, los hombres predominan en puestos como la Policía Local, o los relacionados con oficios técnicos y mantenimiento. ○ Las categorías profesionales más feminizadas son <i>INGENIEROS/AS TECNICOS/AS Y PERITOS/AS</i> (con una mayoría de presencia de trabajadoras sociales en dicha categoría) (78,13%) e <i>INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS</i> (48% mujeres). Mientras las más masculinizados son <i>AYUDANTES NO TITULADOS/AS</i> (81,82% hombres), <i>OFICIALES DE 1ª Y 2ª</i> (100% hombres) y <i>JEFES/AS ADMI. Y DE TALLER</i> (70% hombres). Se detecta presencia equilibrada en <i>PEONES</i> (50-50). ○ Los grupos profesionales con una clara presencia femenina es el grupo 2 con un 78,13%, y los grupos más masculinizados son el grupo 4 (83,33% hombres) y el grupo 8 (100% hombres). - No se detecta ningún tipo de segregación en la representación de la plantilla, según los datos facilitados por la Comisión Negociadora, observándose una presencia prácticamente equilibrada entre mujeres (38,88 %) y hombres (61,11 %). La representación a la plantilla se distribuye de la siguiente manera: en la Junta de Personal hay un total de 13 personas (H=9 y M=4); mientras que en el Comité de Personal hay 5 personas, (H=2 y M=3). En conjunto, la representación está formada por 18 personas,
--	---

11 homes i 7 dones. - No obstant això, la falta d'informació detallada sobre el nivell de responsabilitat de cada lloc dificulta la identificació precisa de possibles desigualtats en l'accés a càrrecs de major rellevància o presa de decisions, la qual cosa limita la capacitat d'analitzar amb rigor la segregació vertical dins de l'organització. - L'Ajuntament confirma que compleix el principi de presència equilibrada en els òrgans següents: • en les regidories del Govern local • en els tribunals de selecció • en el Ple • en la Comissió d'Igualtat • en la Mesa de negociació • en el Comitè d'Empresa. * En els últims quatre anys, només el 1,16 % de la plantilla ha promocionat internament de manera vertical, el 75 % de la qual són dones i el 25 % de la qual són homes. Ara bé, cal destacar que, en 2024, 11 persones han tingut assignació temporal de funcions (2 dones i 9 homes) i han fet tasques distintes a les del seu lloc habitual sense canvi de grup professional, d'acord amb la Llei 4/2021, de la funció pública valenciana. A més, 62 persones treballadores (28 dones i 34 homes) han consolidat la seua plaça com a funcionaris de carrera mitjançant processos d'estabilització. Aquesta estabilització respon a la Llei 20/2021, que cerca reduir la temporalitat i reforçar l'estabilitat laboral en l'ocupació pública. * Entre 2021 i 2024 van ingressar 83 persones: 38 dones i 45 homes. Predomini masculí en 3 dels 4 anys. La majoria dels	compuesta por 11 hombres y 7 mujeres. - Sin embargo, la falta de información detallada sobre el nivel de responsabilidad de cada puesto dificulta la identificación precisa de posibles desigualdades en el acceso a cargos de mayor relevancia o toma de decisiones, lo que limita la capacidad de analizar con rigor la segregación vertical dentro de la organización. - El Ayuntamiento confirma que cumple el principio de presencia equilibrada en los siguientes órganos: ○ En las concejalías del gobierno local ○ En los tribunales de selección ○ En el Pleno ○ En la Comisión de Igualdad ○ En la mesa de negociación ○ Y, en el comité de empresa. • En los últimos cuatro años, solo el 1,16 % de la plantilla ha promocionado internamente de manera vertical, siendo el 75 % mujeres y el 25 % hombres. Ahora bien, cabe destacar que, en 2024, 11 personas han tenido asignación temporal de funciones (2 mujeres y 9 hombres), realizando tareas distintas a las de su puesto habitual sin cambio de grupo profesional, conforme a la Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana. Además 62 personas trabajadoras (28 mujeres y 34 hombres) han consolidado su plaza como funcionarios de carrera mediante procesos de estabilización. Esta estabilización responde a la Ley 20/2021, que busca reducir la temporalidad y reforzar la estabilidad laboral en el empleo público. • Entre 2021 y 2024 ingresaron 83 personas: 38 mujeres y 45 hombres. Predominio masculino en 3 de los 4 años. La
--	--

ingressos van ser com a funcionariat interí (66,27 %), amb repartiment equilibrat per sexe. En l'accés com a funcionariat de carrera (20,48 %), predominen els homes (70,59 %). Així mateix, persisteix la segregació horitzontal en els nous ingressos: homes en llocs tradicionalment masculinitzats i dones en feminitzats. * En els cessaments, es detecta equilibri entre sexes (50,91 % dones, 49,09 % homes). Ajustant duplicitats dins de les dades per diferents nomenaments d'una mateixa persona, la rotació és baixa i similar. El principal motiu de cessament és la fi de nomenament (83,64 %). Les jubilacions representen el 16,36 %, amb majoria d'homes (77,78 %). * L'accés a l'ocupació pública es fa per concurs oposició, oposició o bosses, a través de canals oficials. * Els tribunals de selecció no compten, íntegrament, amb formació en igualtat; únicament alguns dels seus membres han rebut aquesta capacitat. Així mateix, no es disposa de criteris clars ni d'un pla de carrera professional definit que facilite la retenció del talent en l'organització. * Se cerca la participació equilibrada d'homes i dones en els processos de selecció i es dona preferència al sexe infrarepresentat quan la idoneïtat d'aquest és la mateixa, sense que es detecten barreres per a la incorporació de dones en diferents sectors. * En promoció professional, s'utilitza el llenguatge inclusiu i es dona preferència a	mayoría de los ingresos fueron como funcionarios interinos (66,27%), con reparto equilibrado por sexo. En el acceso como funcionariado de carrera (20,48%), predominan los hombres (70,59%). Asimismo, persiste la segregación horizontal en los nuevos ingresos: varones en puestos tradicionalmente masculinizados y mujeres en feminizados. - En los ceses, se detecta equilibrio entre sexos (50,91% mujeres, 49,09% hombres). Ajustando duplicidades dentro de los datos por diferentes nombramientos de una misma persona, la rotación es baja y similar. El principal motivo de cese es el fin de nombramiento (83,64%). Las jubilaciones representan el 16,36%, con mayoría de hombres (77,78%). - El acceso al empleo público se realiza por concurso-oposición, oposición o bolsas, a través de canales oficiales. - Los tribunales de selección no cuentan, en su totalidad, con formación en igualdad; únicamente algunos de sus miembros han recibido dicha capacitación. Asimismo, no se dispone de criterios claros ni de un plan de carrera profesional definido que facilite la retención del talento en la organización. - Se busca la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de selección, y se da preferencia al sexo infrarrepresentado cuando la idoneidad es igual, sin que se detecten barreras para la incorporación de mujeres en distintos sectores. - En promoción profesional, se utiliza lenguaje inclusivo y se da preferencia a
---	--

dones en grups masculinitzats, però no hi ha formació ni mesures específiques per a promoure dones i a homes a llocs de direcció/cap de manera equilibrada. * No s'apliquen clàusules d'igualtat de manera generalitzada en la contractació amb empreses externes. No obstant això, es matisa que en alguns plecs sí que s'han incorporat aquest tipus de clàusules. * En matèria de conciliació, 111 treballadors i 74 treballadores van gaudir de permisos "lleus"; 8 dones i 6 homes de "durs". Només 1 treballadora va utilitzar un permís "intermedi". * El 22,03 % del personal va utilitzar permisos de conciliació (40,79 % dones i 59,21 % homes). * El 2,03 % es va acollir a excedències (4 dones i 3 homes). 1 treballadora per cura de familiars i 5 treballadores i 3 treballadors per assumptes particulars. * Durant l'any de referència, un total de 99 persones treballadores (62 homes i 37 dones) han estat en situació de baixa mèdica per incapacitat temporal. En el cas dels homes, la majoria de les baixes es van registrar en el Departament de Policia Local (30 casos), mentre que, entre les dones, el major nombre de baixes es va concentrar en l'Àrea de Serveis Socials i Igualtat (12 casos). * Es registren 4 treballadors homes als quals se'ls ha aplicat suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries. * Segons es desprèn dels qüestionaris d'RRHH, l'Ajuntament ha millorat la regulació de permisos retribuïts i n'ha flexibilitzant l'ús.	mujeres en grupos masculinizados, pero no hay formación ni medidas específicas para promover a mujeres y a hombres a puestos de mando de manera equilibrada. • No se aplican cláusulas de igualdad de manera generalizada en la contratación con empresas externas. No obstante, se matiza que en algunos pliegos sí se han incorporado este tipo de cláusulas. • En materia de conciliación, 111 trabajadores y 74 trabajadoras disfrutaron de permisos "blandos"; 8 mujeres y 6 hombres de "duros". Solo 1 trabajadora utilizó un permiso "intermedio". • El 22,03% del personal utilizó permisos de conciliación (40,79% mujeres y 59,21% hombres). • El 2,03% se acogió a excedencias (4 mujeres y 3 hombres). 1 trabajadora por cuidado de familiares y 5 trabajadoras y 3 trabajadores por asuntos particulares. • Durante el año de referencia, un total de 99 personas trabajadoras (62 hombres y 37 mujeres) han estado en situación de baja médica por Incapacidad Temporal. En el caso de los hombres, la mayoría de las bajas se registraron en el departamento de Policía Local (30 casos), mientras que, entre las mujeres, el mayor número de bajas se concentró en el área de Servicios Sociales e Igualdad (12 casos). • Se registran 4 trabajadores varones a los que se les ha aplicado suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. • Según se desprende de los cuestionarios a RRHH, el Ayuntamiento ha mejorado la regulación de permisos retribuidos, flexibilizando su uso.
---	---

* Les mesures de conciliació no estan publicades en el portal intern, encara que sí que estan en el conveni col·lectiu. No es divulguen mecanismes legals ni es promou la corresponsabilitat masculina. - Del total de 345 persones en la plantilla analitzada, 93 han rebut formació en els últims quatre anys, la qual cosa representa el 26,96 % del total, 47 dones i 46 homes. El 69,8 % (d = 32 i h = 33) de la plantilla ha fet un curs l'any de referència, 1 treballador 2 cursos i 1 treballadora 3 cursos. - El 78,49 % (d = 34 i h = 39) de la plantilla analitzada ha realitzat les formacions dins de la jornada laboral. Mentrestant, el 21,51 % (d = 13 i h = 7) l'ha feta fora de la jornada. - 32 persones han fet ús del permís de concurrència d'exàmens, concretament 14 treballadores i 18 treballadors. - Encara que l'Ajuntament compta amb un Pla de Formació Contínua, consta que no es planifica la formació considerant les necessitats del personal amb obligacions familiars, la qual cosa pot limitar-ne l'accés i la participació. Tampoc s'han fet informes o estudis de necessitats formatives de la plantilla. - Segons indica l'Ajuntament, es permet al personal accedir a formació que no estiga directament relacionada amb el seu lloc de treball. - No es contempla l'adaptació dels horaris d'accions formatives, la qual cosa pot dificultar la participació del personal amb jornada reduïda.	• Las medidas de conciliación no están publicadas en el portal interno, aunque sí en el convenio colectivo. No se divulgan mecanismos legales ni se promueve la corresponsabilidad masculina. - Del total de 345 personas en la plantilla analizada, 93 han recibido formación en los últimos cuatro años, lo que representa el 26,96% del total, 47 mujeres y 46 hombres. El 69,8% (m=32 y h=33) de la plantilla ha hecho un curso en el año de referencia, 1 trabajador 2 cursos y 1 trabajadora 3 cursos. - El 78,49% (m=34 y h=39) de la plantilla analizada ha realizado las formaciones dentro de la jornada laboral. Mientras, el 21,51% (m=13 y h=7) lo ha hecho fuera de la jornada. - 32 personas han hecho uso del permiso de concurrencia de exámenes, concretamente 14 trabajadoras y 18 trabajadores. - Aunque el Ayuntamiento cuenta con un Plan de Formación Continua, consta que no se planifica la formación considerando las necesidades del personal con obligaciones familiares, lo que puede limitar su acceso y participación. Tampoco se han hecho informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla. - Según indica el Ayuntamiento, se permite al personal acceder a formación que no esté directamente relacionada con su puesto de trabajo. - No se contempla la adaptación de los horarios de acciones formativas, lo que puede dificultar la participación del personal con jornada reducida.
--	--

- L'Ajuntament de la Vila Joiosa compta amb un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, actualitzat en 2023 segons el Conveni 190 OIT, però manca d'un comitè específic per a gestionar aquests casos i l'assetjament sexual no està inclòs en l'avaluació de riscos laborals. - Es preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic per a les víctimes d'assetjament. - S'han fet mesures formatives/informatives i de sensibilització en la matèria únicament per al 6,34 % de la plantilla. - El protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe no s'ha activat en els últims quatre anys. No obstant això, l'Ajuntament informa que, en un cas ocorregut abans d'aquest període, es va formar un comitè <i>ad hoc</i> i es van prendre les mesures necessàries, encara que només existia un esborrany del protocol, no una versió definitiva. Amb anterioritat al període d'estudi s'han registrat mesures disciplinàries, com ara amonestacions verbals o escrites, mobilitzacions geogràfiques i altres accions per situacions d'assetjament sexual, malgrat no haver-se activat formalment el protocol. En els qüestionaris a la plantilla s'han detectat els casos següents: • 2 homes i 2 dones afirmen que en comptades ocasions han rebut missatges amb contingut sexual no desitjats i que les persones remitenters dels quals són persones amb les qui treballen. • 2 homes i 1 dona en comptades ocasions, i 1 dona algunes vegades han rebut cridades telefòniques amb contingut sexual	- El Ayuntamiento de Villajoyosa cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo actualizado en 2023 según el Convenio 190 OIT, pero carece de un comité específico para gestionar estos casos y el acoso sexual no está incluido en la evaluación de riesgos laborales. - Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico para las víctimas de acoso. - Se han realizado medidas formativas/informativas y de sensibilización en la materia únicamente para el 6.34% de la plantilla. - El protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo no se ha activado en los últimos cuatro años. Sin embargo, el Ayuntamiento informa que, en un caso ocurrido antes de este período, se formó un comité <i>ad hoc</i> y se tomaron las medidas necesarias, aunque solo existía un borrador del protocolo, no una versión definitiva. Con anterioridad al periodo de estudio se han registrado medidas disciplinarias como amonestaciones verbales o escritas, movilizaciones geográficas y otras acciones por situaciones de acoso sexual, pese a no haberse activado formalmente el protocolo. En los cuestionarios a la plantilla se han detectado los siguientes casos: ○ 2 hombres y 2 mujeres afirman que en contadas ocasiones han recibido mensajes con contenido sexual no deseados cuyos remitentes son personas con quienes trabajan. ○ 2 hombres y 1 mujer en contadas ocasiones, y 1 mujer algunas veces han recibido o recibo llamadas telefónicas con
---	--

no desitjat de persones amb les quals treballen. • A 6 dones en comptades ocasions i 3 homes algunes vegades els han fet invitacions de caràcter sexual no desitjat mentre feien el seu treball. • 4 homes i 2 dones en comptades ocasions i 3 dones algunes vegades han hagut d'observar de mala gana fotografies, dibuixos, imatges o acudits de contingut sexual mentre feien el seu treball. • A 1 dona en comptades ocasions i 1 dona algunes vegades els han suggerit en el seu treball accedir a una sol·licitud de caràcter sexual per a rebre un dret o benefici laboral. • 1 home i 1 dona en comptades ocasions i 1 dona algunes vegades han sigut objecte d'agressions sexuals dins del context laboral. - En termes retributius, respecte de la mitjana aritmètica i de la mediana no s'observen diferències salarials a destacar una vegada inclosos els complements en l'anàlisi del salari hora, la qual cosa es valora positivament. - Contràriament, en analitzar la bretxa salarial situada en les categories professionals, es detecten diferències significatives —superiors al 25 % establert legalment— en les retribucions equiparades, les quals inclouen tots els complements. Es concreta que aquestes bretxes salarials són conseqüència de la segregació horitzontal detectada. • ENGINYERS/ERES, TÈCNICS/QUES I PERITS/ES: 71,49 % favorable als treballadors; les dones dins d'aquesta	contenido sexual no deseado de personas con las que trabajan. ◦ A 6 mujeres en contadas ocasiones y 3 hombres algunas veces les han hecho invitaciones de carácter sexual no deseado mientras realizo su trabajo. ◦ 4 hombres y 2 mujeres en contadas ocasiones y 3 mujeres algunas veces tienen que observar a disgusto fotografías, dibujos, imágenes o chistes de contenido sexual mientras realizan su trabajo. ◦ A 1 mujer en contadas ocasiones y 1 mujer algunas veces les han sugerido en su trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral. ◦ 1 hombre y 1 mujer en contadas ocasiones y 1 mujer algunas veces han sido objeto de agresiones sexuales dentro del contexto laboral. - En términos retributivos, respecto al promedio y a la mediana no se observan diferencias salariales a destacar una vez incluidos los complementos en el análisis del salario hora, lo cual se valora positivamente. - Por el contrario, al analizar la brecha salarial situada en las categorías profesionales, se detectan diferencias significativas —superiores al 25% establecido legalmente— en las retribuciones equiparadas, incluyendo todos los complementos. Se concreta que dichas brechas salariales son consecuencia de la segregación horizontal detectada. ◦ INGENIEROS/AS, TECNICOS/AS Y PERITOS/AS (71,49% favorable a los trabajadores). (Las mujeres dentro de esta
---	--

categoria són en la seua majoria treballadores o educadores socials amb una percepció de complements menor davant altres llocs de treball ocupats per homes en aquesta categoria (inspector de Policia Llocal, tècnic en gestió urbanística, etc.). • AJUNDANTS/ES NO TITULATS/ADES: 70,82 % favorable als treballadors, que pot explicar-se per la distribució de sexe de la mateixa categoria (d = 2 i h = 9). • OFICIALS/ES ADMINISTRATIUS/IVES: 26,29 % favorable als treballadors; s'explica per l'evident masculinització de la categoria (d = 42 i h = 70). • PEONS/ONES: 49,41 % favorable als treballadors; s'explica en la distribució dels llocs: tres dones com a operàries de neteja i tres homes com a peons de Serveis Tècnics o de Platges.) - No s'identifica en el llistat de complements el plus de perillositat de manera específica com un complement separat; no obstant això, aquest es contempla dins del complement específic. - No s'ha fet cap auditoria retributiva, almenys en la part laboral. - El Conveni col·lectiu que s'aplica és el propi de l'Ajuntament i s'apliquen els mateixos criteris retributius al personal laboral i al funcionari. - L'Ajuntament de la Vila Joiosa ha fet recentment una anàlisi de la seua RLT, en la qual s'especifiquen la missió, les funcions de cada lloc de treball, i ha establert els factors que intervenen en la valoració de cada lloc de treball que justifique el nivell que ocupa	categoría son en su mayoría trabajadoras o educadoras sociales con una percepción de complementos menor frente a los puestos de trabajo ocupados por hombres en esta categoría (Inspector de policía local, técnico en gestión urbanística...)). ○ AYUNDANTES NO TITULADO/AS (70,82% favorable a los trabajadores) (puede explicarse por la distribución de sexo de la propia categoría (m=2 y h=9)). ○ OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS (26,29% favorable a los trabajadores) (Se explica debido a la evidente masculinización de la categoría (m=42 y h=70)). ○ PEONES (49,41% favorable a los trabajadores) (Se explica en la distribución de los puestos: tres mujeres como operaria de limpieza y tres hombres como peones de servicio técnico o de playa.) - No se identifica en el listado de complementos el plus de peligrosidad de manera específica como un complemento separado, sin embargo, este se contempla dentro del complemento específico. - No se ha hecho Auditoría retributiva al menos a la parte laboral. - El Convenio colectivo que se aplica es el propio del ayuntamiento, y se aplican los mismos criterios retributivos al personal laboral y al funcionario. - El Ayuntamiento de Villajoyosa ha realizado recientemente un análisis de su RPT en el que se especifican la misión, funciones de cada puesto de trabajo, y ha establecido los factores que intervienen en la valoración de cada puesto de trabajo que
---	---

aquest lloc utilitzant per a aix3 un sistema objectiu. - Tanmateix, com es comenta en els qüestionaris a RRHH, no existeix una valoraci3 de llocs de treball amb perspectiva de gènere actualitzada integralment. Tampoc aplica la realitzaci3 d'agrupacions / de nivells en la classificaci3 professional dels llocs de treball de l'Ajuntament mitjançant un sistema quantitatiu per a garantir l'equivalència de llocs de treball d'igual valor. - L'Ajuntament confirma que s'estableixen mesures de sensibilitzaci3 sobre violència de gènere. Contràriament, no s'ha impartit cap formaci3 específica per al personal de Recursos Humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere. - Es preveu assessorament o suport professional psicol3gic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere, però no s'incorporen mesures addicionals a les quals contempla la normativa vigent. - Quant al llenguatge i la comunicaci3, consta que l'RLT i les n3mines estan adaptades a un llenguatge inclusiu. - Des dels qüestionaris a RRHH s'exposa que no aplica formaci3 en matèria d'igualtat al personal encarregat de la comunicaci3. - Després d'una anàlisi, s'observen tant llenguatge com imatges sexistes no inclusives en els mitjans de comunicaci3 externs (web institucional, xarxes socials, etc.). També, en els qüestionaris s'indica que no es du a terme cap campanya de comunicaci3 o	justifique el nivel que ocupa dicho puesto utilizando para ello un sistema objetivo. - Sin embargo y tal y como se comenta en los cuestionarios a RRHH, no existe una Valoraci3n de Puestos de trabajo con perspectiva de gènere actualizada integralmente. Tampoco aplica la realizaci3n de agrupaciones / niveles en la Clasificaci3n Profesional de los puestos de trabajo del Ayuntamiento mediante un sistema cuantitativo para garantizar la equivalencia de puestos de trabajo de igual valor. - El ayuntamiento confirma que se establecen medidas de sensibilizaci3n sobre violencia de gènere. Por el contrario, no se ha impartido formaci3n específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de gènere. - Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicol3gico y/o mèdico a las víctimas de violencia de gènere, pero no se incorporan medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente. - En cuanto al lenguaje y la comunicaci3n, consta que la RPT y las n3minas están adaptadas a un lenguaje inclusivo. - Desde los cuestionarios a RRHH se expone que no aplica formaci3n en materia de igualdad al personal encargado de la comunicaci3n. - Tras un anàlisi, se observa tanto lenguaje como imágenes sexistas no inclusivas en los medios de comunicaci3n externos (web institucional, redes sociales...). También, en los cuestionarios se indica que no se lleva a cabo ninguna campanya de
--	--

sensibilitzaci3 sobre temes especfics relacionats amb la igualtat o desigualtat (com ara igualtat retributiva, corresponsabilitat, viol6ncia de g6nere, bretxa digital o assetjament sexual). S'aclareix que 6nicament des de l'Àrea de Serveis Socials i Igualtat s'utilitza un enfocament comunicatiu amb imatges inclusives i no sexistes. - No s'elabora de manera generalitzada en tots els casos el prescriptiu informe d'impacte de g6nere quan es redacta una nova normativa o instrucció a l'Ajuntament, ni tampoc quan es redacten bases d'una convocat3ria p6blica. No obstant aix3, en algunes subvencions sí que s'ha aplicat, concretament des de Serveis Socials, Cultura, Intervenci3 i Urbanisme. - Des d'RRHH es desconeix si els 3rgans de contractaci3, Secretaria i intervenci3 de l'Ajuntament compten amb formaci3 suficient per a redactar clàusules d'igualtat en els plecs de contractaci3	comunicaci3 o sensibilizaci3 sobre temas especfics relacionados con la igualdad o la desigualdad (como igualdad retributiva, corresponsabilidad, violencia de g6nero, brecha digital o acoso sexual). Se aclara que 6nicamente desde el 3rea de Servicios Sociales e Igualdad se utiliza un enfoque comunicativo con im3genes inclusivas y no sexistas. - No se elabora de manera generalizada en todos los casos el prescriptivo informe de impacto de g6nero cuando se redacta una nueva normativa o instrucció en el Ayuntamiento, ni tampoco cuando se redactan bases de una convocatoria p6blica. Sin embargo, en algunas subvenciones si se ha aplicado, concretamente desde servicios sociales, cultura, intervenci3 y urbanismo. - Desde RRHH se desconoce si los 3rganos de contrataci3, la Secretarí y la intervenci3 del Ayuntamiento cuentan con formaci3 suficiente para redactar cl3usulas de igualdad en los pliegos de contrataci3
---	---

D. ANÁLISIS DAFO

Com a pont entre l'informe diagn3stic del Pla d'Igualtat i l'establiment dels objectius i accions a desenvolupar en el Pla d'Igualtat, s'ha elaborat una anàlisi DAFO que oferirà una visi3 global de la informaci3 analitzada. L'anàlisi DAFO permetrà identificar factors estrat6gics per a consolidar les fortaleeses, minimitzar les debilitats, aprofitar les oportunitats i eliminar o reduir amenaces, en	Como puente entre el Informe Diagn3stico del Plan de Igualdad y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un an3lisis DAFO que ofrecerá una visi3n global de la informaci3n analizada. El DAFO permitir3 identificar factores estrat6gicos para consolidar las fortalezas, minimizar las debilidades, aprovechar las oportunidades y
---	---

analitzar el grau de coincidència entre la gestió dels RRHH en l'organització amb la normativa de referència per a la realització dels Plans d'igualtat.	eliminar o reducir amenazas, al analizar el grado de coincidencia entre la gestión de los RRHH en la organización con la normativa de referencia para la realización de los Planes de Igualdad.
--	--

1

FORTALESES / FORTALEZAS

Una vegada analitzats tots els eixos en el diagnòstic de situació, es troben les fortaleSES següents detectades en el sistema de gestió dels RRHH de l'organització: * L'Ajuntament compta amb un Pla d'igualtat previ i ha fet avaluacions en matèria d'igualtat. * La plantilla té una presència quasi equilibrada, amb un 41,74 % de dones i 58,26 % d'homes. * El 100 % del personal figura a jornada completa, a excepció d'uns pocs casos amb reduccions justificades. * Existeix una acta de reciprocitat que homogeneïtza condicions tasques entre personal laboral i funcionari, per a garantir igualtat en permisos i drets. * En els últims 4 anys s'han avaluat les necessitats en matèria mobiliari, ergonomia i de prevenció de riscos laborals en la plantilla; i, amb anterioritat al període d'estudi, s'ha sigut constituït un Comitè de Seguretat i Salut.	Una vez analizados todos los ejes en el diagnóstico de situación, se encuentran las siguientes fortalezas, detectadas en el sistema de gestión de los RRHH de la organización: • El Ayuntamiento cuenta con un Plan de Igualdad previo y ha realizado evaluaciones en materia de igualdad. • La plantilla presenta casi presencia equilibrada, con un 41,74% de mujeres y 58,26% de hombres. • El 100% del personal figura a jornada completa a excepción de unos pocos casos con reducciones justificadas. • Existe un acta de reciprocidad que homogeneiza condiciones laborales entre personal laboral y funcionario, garantizando igualdad en permisos y derechos. • En los últimos 4 años se han evaluado las necesidades en materia mobiliario, ergonomía y de prevención de riesgos laborales en la plantilla. Y, con anterioridad al periodo de estudio, se ha sido constituido un comité de seguridad y salud.
--	--

* L'avaluaci3 dels riscos laborals compr3n els riscos vinculats al sexe de les persones treballadores i mesures de prevenci3 i protecci3 per a eliminar-los. * L'Ajuntament afirma que existeixen mesures relatives a la prevenci3 dels riscos laborals que supose una millora al que estableix la llei. * S'identifiquen processos d'estabilitzaci3 que han perm3s la consolidaci3 de 62 places com a funcionaris i funcion3ries de carrera, fet que contribueix a l'estabilitat laboral. * Es compleix el principi de pres3ncia equilibrada en 3rgans rellevants, com ara regidories, tribunals, Ple, comissions d'igualtat, Mesa de negociaci3 i Comit3 d'Empresa. * En els processos de selecci3, RRHH confirma que es promou la participaci3 equilibrada d'homes i dones i es dona prefer3ncia al sexe infrarepresentat quan la idoneïtat n'3s la mateixa. * En promoci3 professional s'utilitza llenguatge inclusiu i es prioritzen les dones en grups masculinitzats. * L'Ajuntament compta amb un protocol d'assetjament sexual i per ra3 de sexe, actualitzat segons el Conveni 190 de l'OIT, i ofereix suport psicol3gic i m3dic a les vïctimes. * No s'observen difer3ncies salarials significatives en la mitjana aritm3tica i la mediana del salari-hora general, el qual inclou els complements. * L'RLT i les n3mines estan adaptades amb llenguatge inclusiu.	• La evaluaci3n de los riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras y comprende medidas de prevenci3n y protecci3n para eliminar los mismos. • El Ayuntamiento afirma que existen medidas relativas a la Prevenci3n de los Riesgos laborales que suponga una mejora a lo que establece la ley. • Se identifican procesos de estabilizaci3n que han permitido la consolidaci3n de 62 plazas como funcionarios y funcionarias de carrera, contribuyendo a la estabilidad laboral. • Se cumple el principio de presencia equilibrada en 3rganos relevantes como concejalías, tribunales, pleno, comisiones de igualdad, mesa de negociaci3n y comit3 de empresa. • En los procesos de selecci3n, RRHH confirma que se promueve la participaci3n equilibrada de hombres y mujeres y se da preferencia al sexo infrarrepresentado cuando la idoneidad es igual. • En promoci3n profesional se utiliza lenguaje inclusivo y se prioriza a mujeres en grupos masculinizados. • El Ayuntamiento cuenta con un protocolo de acoso sexual y por raz3n de sexo actualizado seg3n el Convenio 190 de la OIT, y ofrece apoyo psicol3gico y m3dico a las vïctimas. • No se observan diferencias salariales significativas en el promedio y la mediana del salario hora general incluyendo complementos. • La RPT y las n3minas est3n adaptadas con lenguaje inclusivo.
--	---

* Des de Serveis Socials i Igualtat s'utilitza un enfocament comunicatiu amb imatges inclusives i no sexistes amb la implementaci3 de campanyes puntuals, com s'exposa en els qüestionaris d'RRHH.	• Desde Servicios Sociales e Igualdad se utiliza un enfoque comunicativo con imágenes inclusivas y no sexistas con la implementación de campañas puntuales, tal y como se expone en los cuestionarios de RRHH.
---	---

2

DEBILITATS / DEBILIDADES

Una vegada analitzats tots els eixos en el diagn3stic de situaci3, es troben les següents debilitats detectades en el sistema de gesti3 dels RRHH de l'organitzaci3: * La plantilla presenta segregaci3 horitzontal clara en funci3 del sexe, amb feminitzaci3 o masculinitzaci3 marcades en llocs, departaments i categories. * Existeix segregaci3 vertical en la representaci3 de càrrecs, amb només 3 dones davant 7 homes en llocs de responsabilitat, malgrat la significativa presència femenina en la plantilla general. * Falta d'informaci3 detallada sobre nivells de responsabilitat, fet que dificulta l'anàlisi rigorosa de la segregaci3 vertical. * No existeix el teletreball en l'Ajuntament. * La rotaci3 i promoci3 interna són baixes, amb només un 1,16 % (d = 3 i h = 1) promocionat en quatre anys. * En l'accés al funcionariat de carrera (20,48 %) predominen els homes (70,59 %). Així mateix, persisteix la segregaci3 horitzontal en els nous ingressos: homes en llocs tradicionalment masculinitzats i dones en feminitzats. * No existeix formaci3 ni mesures específiques per a promoure dones a llocs de Direcci3/cap. * Les mesures de conciliaci3 no es publiciten adequadament ni es fomenta la corresponsabilitat masculina.	Una vez analizados todos los ejes en el diagnóstico de situaci3, se encuentran las siguientes debilidades detectadas en el sistema de gesti3 de los RRHH de la organizaci3: • La plantilla presenta segregaci3 horitzontal clara en funci3 del sexo, con feminizaci3 o masculinizaci3 marcadas en puestos, departamentos y categorías. • Existe segregaci3 vertical en la representaci3 de cargos, con solo 3 mujeres frente a 7 hombres en puestos de responsabilidad, pese a la significativa presencia femenina en la plantilla general. • Falta de informaci3 detallada sobre niveles de responsabilidad dificulta el análisis riguroso de la segregaci3 vertical. • No existe el teletrabajo en el Ayuntamiento. • La rotaci3 y promoci3 interna son bajas, con solo un 1,16% (m=3 y h=1) promocionado en cuatro años. • En el acceso como funcionariado de carrera (20,48%), predominan los hombres (70,59%). Asimismo, persiste la segregaci3 horitzontal en los nuevos ingresos: varones en puestos tradicionalmente masculinizados y mujeres en feminizados. • No existe formaci3 ni medidas específicas para promover a mujeres a puestos de mando. • Las medidas de conciliaci3 no se publicitan adecuadamente ni se fomenta la corresponsabilidad masculina.
--	---

* La formaci3n no es planifica tenint en compte les necessitats del personal amb obligacions familiars. Tampoc s'adapta l'horari de formaci3n per als qui tenen reducci3n de jornada. * El protocol d'assetjament sexual no compta amb comit3 específic per a la seua gesti3n ni està incl3s en l'avaluaci3n de riscos laborals. * La formaci3n en assetjament sexual i per ra3 de sexe ha arribat nom3s al 6,34 % de la plantilla i no s'ha produït l'activaci3n formal del protocol en quatre anys, malgrat que s'han detectat episodis d'assetjament sexual i missatges no desitjats dins de la plantilla, fet que evidencia un entorn laboral que encara requereix m3s atenci3n preventiva. * No s'ha impartit formaci3n específica per al personal de Recursos Humans sobre els drets de les víctimes de la viol3ncia de g3nere. * Encara que no es detecta una bretxa salarial en el salari-hora de manera general, s'identifiquen difer3ncies salarials importants en determinades categories professionals, amb bretxes superiors al 25 % legalment perm3s en retribucions equiparades, la qual cosa està relacionada amb la segregaci3n horitzontal. * No es fa auditoria retributiva ni valoraci3n de llocs amb perspectiva de g3nere actualitzada, ni existeix un sistema quantitatiu per a garantir equival3ncia entre llocs d'igual valor. * No s'elabora informe d'impacte de g3nere en la normativa ni bases de convocat3ries p3bliques en tots els casos de manera generalitzada. No obstant aix3, en algunes subvencions es matisa que s'han aplicat aquestes eines. * Desconeixement sobre formaci3n i criteris en 3rgans encarregats de contractaci3n per a incloure cl3usules d'igualtat. * No s'aplica formaci3n en mat3ria d'igualtat al personal encarregat de la comunicaci3n. * En mitjans de comunicaci3n externs s'observen llenguatges i imatges sexistes, i no es desenvolupen campanyes de sensibilitzaci3n específiques en diferents temàtiques relacionades amb la l'igualtat. * Finalment, s'identifica com una debilitat, en relaci3n amb la situaci3n del ciberatac (veure m3s avant en 'Amenaces'), la possible insufici3ncia de personal, recursos pressupostaris o una planificaci3n adequada	• La formaci3n no se planifica teniendo en cuenta las necesidades del personal con obligaciones familiares. Tampoco se adapta el horario de formaci3n para quienes tienen reducci3n de jornada. • El protocolo de acoso sexual no cuenta con comit3 específico para su gesti3n ni está incluido en la evaluaci3n de riesgos laborales. • La formaci3n en acoso sexual y por raz3n de sexo ha llegado solo al 6,34% de la plantilla y no se ha producido la activaci3n formal del protocolo en cuatro años, pese a que se han detectado episodios de acoso sexual y mensajes no deseados dentro de la plantilla, evidenciando un entorno laboral que aún requiere mayor atenci3n preventiva. • No se ha impartido formaci3n específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de g3nero. • Aunque no se detecta una brecha salarial en el salario hora de forma general, se identifican diferencias salariales importantes en determinadas categorías profesionales, con brechas superiores al 25% legalmente permitido en retribuciones equiparadas, lo que está relacionado con la segregaci3n horitzontal. • No se realiza auditoría retributiva ni valoraci3n de puestos con perspectiva de g3nero actualizada, ni existe un sistema cuantitativo para garantizar equivalencia entre puestos de igual valor. • No se elabora informe de impacto de g3nero en la normativa ni bases de convocatorias p3blicas en todos los casos de forma generalizada. Sin embargo, en algunas subvenciones se matiza que se han aplicado dichas herramientas. • Desconocimiento sobre formaci3n y criterios en 3rganos encargados de contrataci3n para incluir cl3usulas de igualdad. • No se aplica formaci3n en materia de igualdad al personal encargado de la comunicaci3n. • En medios de comunicaci3n externos se observan lenguajes e imágenes sexistas, y no se desarrollan campañas de sensibilizaci3n específicas en diferentes temáticas relacionadas con la l'igualdad. • Por último, se identifica como una debilidad, en relaci3n con la situaci3n del ciberataque (ver más adelante en Amenazas), la posible insuficiencia de personal, recursos presupuestarios o una planificaci3n adecuada
--	--

en l'Àrea de Recursos Humans. Aquesta manca podria dificultar la transversalitat efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en totes les àrees i departaments, i representar un obstacle per a la implementació correcta del II Pla d'Igualtat.	en el área de Recursos Humanos. Esta carencia podría dificultar la transversalidad efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas y departamentos, representando un obstáculo para la correcta implementación del II Plan de Igualdad.
--	--

3

OPORTUNITATS / OPORTUNIDADES

Els avanços tecnològics en matèria d'IA (intel·ligència artificial), i la possibilitat de disposar de programes i sistemes que permeten l'encreuament d'informació i l'anàlisi de les dades del personal, pot suposar una bona oportunitat per a avançar en l'adequada gestió dels recursos humans disponibles, sempre que s'integren en l'organització municipal des de la perspectiva del principi d'igualtat entre dones i homes. Per a això és imprescindible comptar amb indicadors de sexe (a més d'altres variables que poden ser tingudes en compte per a treballar la interseccionalitat, com fonamentalment la discapacitat) en totes i cadascuna de les qüestions bàsiques de gestió de personal (accés i carrera professional, conciliació, formació, presència equilibrada en els òrgans de decisió, retribucions, complements salarials i extrasalarials, etc.). Tot això exigeix d'un alt nivell de competències en matèria d'igualtat i detecció de desigualtats derivades de discriminacions indirectes, difícils de detectar si no es compta	Los avances tecnológicos en materia de IA (Inteligencia Artificial), y la posibilidad de disponer de programas y sistemas que permiten el cruce de información y el análisis de los datos del personal, puede suponer una buena oportunidad para avanzar en la adecuada gestión de los recursos humanos disponibles, siempre que se integren en la organización municipal desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello es imprescindible contar con indicadores de sexo (además de otras variables que pueden ser tenidas en cuenta para trabajar la interseccionalidad, como fundamentalmente la discapacidad) en todas y cada una de las cuestiones básicas de gestión de personal (acceso y carrera profesional, conciliación, formación, presencia equilibrada en los órganos de decisión, retribuciones, complementos salariales y extrasalariales...). Todo ello exige de un alto nivel de competencias en materia de igualdad, y detección de desigualdades derivadas de discriminaciones indirectas, difíciles de
--	--

amb la capacitat adequada. En aquest sentit, l'exigència del Decret 27/2023, de 10 de març, del Consell, pel qual es regulen la tipologia i el funcionament dels centres, serveis i programes de serveis socials, i la seua ordenació dins de l'estructura funcional, territorial i competencial del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, especifica que es requereix d'un màster oficial universitari en Gènere i Polítiques d'Igualtat per a la categoria d'agent d'Igualtat. La inclusió de l'exigència de màster oficial universitari unifica el criteri d'accés a aquests llocs i assegura un mínim nivell perquè el personal que s'incorpore a l'Administració local posseeixca les competències necessàries per al bon exercici de la professió.	detectar si no se cuenta con la capacitación adecuada. En este sentido, la exigencia del Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, especifica que se requiere un Master Oficial Universitario en Género y Políticas de Igualdad para la categoría de Agente de Igualdad. La inclusión de la exigencia de Master Oficial Universitario unifica el criterio de acceso a estos puestos y asegura un mínimo nivel para que el personal que se incorpore a la administración local posea las competencias necesarias para el buen ejercicio de la profesión.
---	--

4

AMENACES / AMENAZAS

Quant a les principals amenaces, s'han d'assenyalar problemàtiques que no són exclusives de l'organització municipal, sinó que pel seu caràcter estructural s'erigeixen com a amenaces en la implementació del II Pla d'igualtat. Aquestes problemàtiques posen de manifest, dia a dia, la necessitat d'impulsar polítiques d'igualtat i contra la violència de gènere. La violència estructural que habitualment pateixen les dones pel fet de ser-ho continua	En cuanto a las principales amenazas se han de señalar problemáticas que no son exclusivas de la organización municipal, sino que por su carácter estructural se erigen como amenazas en la implementación del II Plan de Igualdad. Estas problemáticas ponen de manifiesto, día a día, la necesidad de impulsar políticas de igualdad y contra la violencia de género. La violencia estructural que habitualmente sufren las mujeres por el hecho de serlo sigue
---	---

estant patents en totes les àrees de la vida, de vegades poden donar-se quan es treballa amb part del personal en contacte amb la ciutadania, o quan s'està en contacte amb persones usuàries de serveis. Els indicadors amb caràcter general de violència sexual, violència de gènere, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com els corrents negacionistes sobre la violència que pateixen les dones pel fet de ser-ho, ratifiquen la necessitat de treballar la sensibilització i la formació de les plantilles per a promoure la prevenció d'aquestes conductes i la seua detecció primerenca. Finalment, el ciberatac patit per l'Ajuntament al juliol de 2025 constitueix una amenaça important no sols per al II Pla d'Igualtat, sinó també per al treball diari de l'administració. La pèrdua d'accés a ordinadors, internet i correus electrònics en gran part dels casos ha obligat el personal a fer servir recursos personals, com ara mòbils, correus electrònics i portàtils particulars. No obstant això, aquesta solució temporal no permet accedir a gran part de la informació necessària per a exercir les seues funcions correctament. Encara que s'estan fent esforços per a restablir la normalitat, aquesta situació suposa una aturada significativa en l'activitat administrativa i un recés en l'avanç de les accions previstes, que afecta tant la gestió ordinària com la implementació efectiva del Pla.	estando patents en todas las áreas de la vida, a veces pueden darse al trabajar parte del personal en contacto con la ciudadanía, o estar en contacto con personas usuarias de servicios. Los indicadores con carácter general de violencia sexual, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las corrientes negacionistas sobre la violencia que padecen las mujeres por el hecho de serlo, ratifican la necesidad de trabajar la sensibilización y formación de las plantillas para promover la prevención de dichas conductas y su detección precoz. Por último, el ciberataque sufrido por el Ayuntamiento en julio de 2025 constituye una amenaza importante no solo para el II Plan de Igualdad, sino también para el trabajo diario de la administración. La pérdida de acceso a ordenadores, internet y correos electrónicos en gran parte de los casos ha obligado al personal a utilizar recursos personales, como móviles, correos electrónicos y portátiles particulares. Sin embargo, esta solución temporal no permite acceder a gran parte de la información necesaria para desempeñar sus funciones correctamente. Aunque se están realizando esfuerzos para restablecer la normalidad, esta situación supone un parón significativo en la actividad administrativa y un receso en el avance de las acciones previstas, afectando tanto la gestión ordinaria como la implementación efectiva del Plan.
--	--

E. RECOMANACIONS / RECOMENDACIONES

* Implementar mesures d'acció positiva per a fomentar l'accés de dones al funcionari de carrera i a llocs tradicionalment masculinitzats amb la finalitat d'evitar la segregació horitzontal. A més, establir un seguiment amb dades desagregades per a avaluar l'impacte d'aquestes accions. * Formar en matèria d'igualtat els tribunals encarregats de l'accés i del desenvolupament de la carrera professional de l'organització. * Generalitzar la incorporació de clàusules d'igualtat en la contractació de serveis o en la contractació amb empreses almenys en un 30 %. * Dissenyar i implementar un pla estructurat de carrera professional i promoció interna que facilite la mobilitat laboral dins de l'Ajuntament i contribueixca a la retenció del talent. Aquest pla haurà d'incloure criteris objectius i neutres, així com mètodes i processos específics que garantisquen la igualtat d'oportunitats. * Implementar mesures específiques per a fomentar la promoció de dones i homes de manera equilibrada en càrrecs intermedis i direcció, el quals incloguen programes de formació i desenvolupament professional. * Comptar amb un registre actualitzat de les promocions oferides per a classificar la informació per sexe. * Actualment, l'Ajuntament no disposa de dades sobre el nivell formatiu real de la	• Implementar medidas de acción positiva para fomentar el acceso de mujeres al funcionariado de carrera y a puestos tradicionalmente masculinizados con el fin de evitar la segregación horizontal. Además, establecer un seguimiento con datos desagregados para evaluar el impacto de estas acciones. • Formar en materia de igualdad a los tribunales encargados del acceso y el desarrollo de la carrera profesional de la organización. • Generalizar la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación de servicios o en la contratación con empresas al menos en un 30%. • Diseñar e implementar un plan estructurado de carrera profesional y promoción interna que facilite la movilidad laboral dentro del Ayuntamiento y contribuya a la retención del talento. Este plan deberá incluir criterios objetivos y neutros, así como métodos y procesos específicos que garanticen la igualdad de oportunidades. • Implementar medidas específicas para fomentar la promoción de mujeres y hombres de forma equilibrada a mandos intermedios y dirección, incluyendo programas de formación y desarrollo profesional. • Contar con un registro actualizado de las promociones ofertadas clasificando la información por sexo. • Actualmente, el Ayuntamiento no dispone de datos sobre el nivel formativo real
---	--

plantilla. Es considera necessari recaptar i classificar aquesta informació amb l'objectiu d'avaluar possibles situacions de sobrequalificació, així com les oportunitats de promoció i desenvolupament professional dins l'administració. * Impulsar la incorporació de dones amb discapacitat mitjançant la revisió dels processos de selecció, l'adopció de mesures de suport i adaptació específiques, i la sensibilització de l'entorn laboral, amb la finalitat de garantir el seu accés, inclusió i permanència en la plantilla municipal. * Publicar de manera accessible en el portal intern tota la informació sobre permisos i mesures de conciliació, la qual incloga els drets legalment reconeguts i els existents en el conveni. * Dissenyar i implementar campanyes internes específiques dirigides a homes per a fomentar una cultura de corresponsabilitat en l'organització. * L'Ajuntament fa constar que actualment (any 2025) s'està desenvolupant un pla de formació propi, adaptat a les necessitats reals de la plantilla, que no depenga exclusivament d'ofertes externes (com les de la Diputació), amb una estratègia formativa planificada. Es recomana continuar en aquesta línia. * Fer estudis periòdics (quantitatius i qualitatius) per a identificar les necessitats formatives reals, diferenciades per sexe, lloc, jornada i situació familiar. * Es recomana garantir una major equitat en l'accés a la formació dins de l'horari laboral i prestar especial atenció a les treballadores	de la plantilla. Se considera necesario recabar y clasificar esta información con el objetivo de evaluar posibles situaciones de sobrequalificación, así como las oportunidades de promoción y desarrollo profesional dentro de la administración. • Impulsar la incorporación de mujeres con discapacidad mediante la revisión de los procesos de selección, la adopción de medidas de apoyo y adaptación específicas, y la sensibilización del entorno laboral, con el fin de garantizar su acceso, inclusión y permanencia en la plantilla municipal. • Publicar de forma accesible en el portal interno toda la información sobre permisos y medidas de conciliación, incluyendo los derechos legalmente reconocidos y los existentes en el convenio. • Diseñar e implementar campañas internas específicas dirigidas a hombres para fomentar una cultura de corresponsabilidad en la organización. • El Ayuntamiento hace constar que actualmente (año 2025) se está desarrollando un Plan de Formación propio, adaptado a las necesidades reales de la plantilla, que no dependa exclusivamente de ofertas externas (como las de la Diputación), con una estrategia formativa planificada. Se recomienda continuar en esta línea. • Realizar estudios periódicos (cuantitativos y cualitativos) para identificar las necesidades formativas reales, desagregadas por sexo, puesto, jornada y situación familiar. • Se recomienda garantizar una mayor equidad en el acceso a la formación dentro del horario laboral, prestando especial
---	--

que accedeixen en major proporció a formació fora de la seua jornada. I, amb això, adaptar els horaris de les formacions per a facilitar la participació del personal amb reducció de jornada, especialment en franges compatibles amb la conciliació familiar. * Establir un sistema de classificació interna que associe cada lloc a un nivell de responsabilitat clarament definit, per a permetre així una anàlisi més precisa i transparent sobre la distribució del poder i la promoció professional des d'una perspectiva de gènere. * Constituir de manera urgent una comissió antiassetjament amb representació paritària, formació específica i protocols clars d'actuació. * Integrar de manera explícita el risc d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'avaluació de riscos de tots els llocs de treball. * Desenvolupar un pla de formació i sensibilització més ambiciós i de caràcter obligatori per a tota la plantilla, amb continguts més profunds i una durada adaptada per a assegurar una comprensió efectiva en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. * Donat les dades qualitatives proporcionades per l'Ajuntament, així com les dades despreses del qüestionari a la plantilla, seria necessari implementar una campanya de comunicació interna contínua i efectiva per a donar a conèixer el protocol d'assetjament, les seues garanties (intimitat, confidencialitat) i les diverses vies de denúncia disponibles (internes, inspecció de treball, mediació	atención a las trabajadoras, que acceden en mayor proporción a formación fuera de su jornada. Y, con ello, adaptar los horarios de las formaciones para facilitar la participación del personal con reducción de jornada, especialmente en franjas compatibles con la conciliación familiar. • Establecer un sistema de clasificación interna que asocie cada puesto a un nivel de responsabilidad claramente definido, permitiendo así un análisis más preciso y transparente sobre la distribución del poder y la promoción profesional desde una perspectiva de género. • Constituir de forma urgente una Comisión Antiacoso con representación paritaria, formación específica y protocolos claros de actuación. • Integrar de manera explícita el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo. • Desarrollar un plan de formación y sensibilización más ambicioso y de carácter obligatorio para toda la plantilla, con contenidos más profundos y una duración adaptada para asegurar una comprensión efectiva en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. • Dado los datos cualitativos proporcionados por el Ayuntamiento, así como los datos desprendidos del cuestionario a la plantilla, sería necesario implementar una campaña de comunicación interna continua y efectiva para dar a conocer el protocolo de acoso, sus garantías (intimididad, confidencialidad) y las diversas vías de denuncia disponibles (internas, Inspección de
---	--

confidencial). * Es conclou que és imprescindible revisar la valoració i l'RLT existent, i fer una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, per a garantir una remuneració equitativa basada en els llocs d'igual valor i reduir les bretxes salarials de gènere detectades. * Es recomana fer una revisió dels criteris objectius i neutres que regeixen els complements salarials i extrasalarials de l'Ajuntament. * S'aconsella fer una auditoria retributiva, segons el Reial decret 902/2020, que estenga l'obligació del personal laboral al funcionari. * Desenvolupar i implementar formacions i sensibilitzacions de caràcter cíclic en matèria de violència de gènere per a tota la plantilla. * Formar al personal d'RRHH sobre els drets de les víctimes de violència de gènere. * Es recomana ampliar les mesures en matèria de violència de gènere per damunt de l'establida per la normativa vigent com a símbol de compromís amb la igualtat i les víctimes de VG. * Valorar la implantació progressiva del teletreball en àrees on siga possible, mitjançant un pla pilot i un reglament intern que garantisca la seua viabilitat, eficiència i el dret a la desconexió digital i la privacitat. * Dissenyar un pla per al control i racionalització de les hores extraordinàries, i prioritzar la cobertura de necessitats mitjançant reforços estructurals (per exemple,	Trabajo, mediación confidencial). - Se concluye que es imprescindible revisar la valoración y RPT existente y realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, para garantizar una remuneración equitativa basada en los puestos de igual valor y reducir las brechas salariales de género situadas. - Se recomienda hacer una revisión de los criterios objetivos y neutros que rigen los complementos salariales y extrasalariales del Ayuntamiento. - Se aconseja realizar una auditoría retributiva según el Real Decreto 902/2020 extendiendo la obligación del personal laboral al funcionariado. - Desarrollar e implementar formaciones y sensibilizaciones de carácter cíclico en materia de violencia de género para toda la plantilla. - Formar al personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género. - Se recomienda ampliar las medidas en materia de violencia de género por encima de la establecida por la normativa vigente como símbolo de compromiso con la igualdad y las víctimas de VG. - Valorar la implantación progresiva del teletrabajo en áreas donde sea posible, mediante un plan piloto y un reglamento interno que garantice su viabilidad, eficiencia, y el derecho a la desconexión digital y la privacidad. - Diseñar un plan para el control y racionalización de las horas extraordinarias, priorizando la cobertura de necesidades mediante refuerzos estructurales (por
---	---

més efectius en Policia Local) contra l'ús recurrent d'hores extres. Es matisa que, en la data de la realització del diagnòstic, s'està treballant en això. * Fer una anàlisi tècnica dels llocs de treball amb l'objectiu d'identificar aquells que puguem considerar-se amb menor risc per a dones embarassades o en període de lactància, així com desenvolupar un protocol de gestió d'embaràs i lactància. * Revisar i actualitzar de manera sistemàtica totes les bases de dades i documents interns, especialment aquells d'origen antic, per a garantir-ne l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en la totalitat del sistema i assegurar-ne una coherència amb els mòduls ja actualitzats (RLT i nòmines). * Fer una revisió del llenguatge utilitzat en els canals externs i actualitzar el contingut visual i textual per a garantir-ne un enfocament inclusiu i no sexista. * Incloure formació obligatòria en igualtat per al personal responsable de comunicació institucional. * Dissenyar i implementar campanyes institucionals en favor de la igualtat de gènere amb la finalitat de fomentar una cultura organitzacional compromesa en la matèria. * Elaborar informes d'impacte de gènere quan es redacta una nova instrucció o normativa a l'Ajuntament, o quan es redacten bases per a la convocatòria pública. * Garantir-ne la formació necessària per a redactar clàusules d'igualtat en els plecs de contractació.	ejemplo, más efectivos en Policía Local) frente al uso recurrente de horas extras. Se matiza que, en la fecha de la realización del Diagnóstico, se está trabajando en ello. - Realizar un análisis técnico de los puestos de trabajo con el objetivo de identificar aquellos que puedan considerarse con menor riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como desarrollar un protocolo de gestión de embarazo y lactancia. - Revisar y actualizar de forma sistemática todas las bases de datos y documentos internos, especialmente aquellos de origen antiguo, para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la totalidad del sistema, asegurando coherencia con los módulos ya actualizados (RPT y Nóminas). - Realizar una revisión del lenguaje utilizado en los canales externos y actualizar el contenido visual y textual para garantizar un enfoque inclusivo y no sexista. - Incluir formación obligatoria en igualdad para el personal responsable de comunicación institucional. - Diseñar e implementar campañas institucionales a favor de la igualdad de género con el fin de fomentar una cultura organizacional comprometida en la materia. - Elaborar informes de impacto de género cuando se redacta una nueva instrucción o normativa en el Ayuntamiento, o cuando se redactan bases para la convocatoria pública. - Garantizar la formación necesaria para redactar cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación.
--	---

PLA D'IGUALTAT / PLAN DE IGUALDAD

L'estratègia utilitzada en aquest Pla d'igualtat és la transversalitat de gènere o <i>gender mainstreaming</i>. Definit per la UE en el Tractat d'Amsterdam (1999), és una estratègia que consisteix a aplicar la perspectiva de gènere en totes les fases d'intervenció, en totes les polítiques i programes, a tots els nivells, des de la planificació i pressupost fins a l'execució i avaluació de l'acció. Per tant, cada àrea d'intervenció assenyalada pel Pla d'igualtat està dirigida al compliment d'uns objectius generals i específics, i té assignada una o diverses accions delimitades en una franja temporal específica. Com es va avançar en la introducció metodològica per a la implementació del Pla d'acció s'ha aplicat la Resolució del 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la de 16 de març de 2023 i per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. A més, des de la consultora, s'ha cregut oportú afegir els eixos següents per a completar la	La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «<i>gender mainstreaming</i>». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999), es una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción. Por lo tanto, cada área de intervención señalada por el Plan de Igualdad está dirigida al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, y tiene asignada una o varias acciones delimitadas en una franja temporal específica. Tal y como se adelantó en la Introducción Metodológica, para la implementación del Plan de acción, se ha aplicado la resolución del 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente el acoso sexual y por razón de sexo. Además, desde la Consultora, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para
---	---

presentació d'objectius i accions del Pla, d'acord amb el Reial decret 901/2020, la LOI 3/2007 i l'excel·lència del contingut: classificació professional, condicions de treball i prevenció de riscos laborals, comunicació i transversalitat del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. A continuació, es presenta el contingut mínim que contindrà cada quadre d'acció presentat: * Descripció de l'acció que es proposa impulsar. * Núm. d'acció: el número d'ordre. * Prioritat: de l'1 al 4, expressa cada any en què estarà vigent el Pla d'igualtat: prioritat 1 durant 2025-2026, prioritat 2 durant 2026-2027, prioritat 3 durant 2027-2028 i prioritat 4 durant 2028-2029. Quan s'estableix prioritat 0 es relaciona amb la immediatesa en la qual haurà de ser implementada l'acció l'any 2025. * Responsable: és el departament, àrea o òrgan impulsor que serà responsable de dirigir, coordinar els recursos i organitzar la posada en marxa de l'acció. El Departament o el càrrec responsable d'impulsar o executar una acció serà el que per raó de les seues competències tinga més relació amb el contingut d'aquesta, o qui ocupe el càrrec immediatament superior jeràrquicament. * Indicadors: després de l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, s'estableix que les mesures hauran de ser avaluables. És a dir, que les mesures han de ser mesurables i quantificables, ja siga de manera quantitativa o qualitativa, a través d'indicadors de seguiment i incorporar els criteris necessaris per a avaluar-ne el compliment.	completar la presentación de objetivos y acciones del plan conforme al Real Decreto 901/2020, la LOI 3/2007 y la excelencia del contenido: Clasificación Profesional, Condiciones de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación y Transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A continuación, se presenta el contenido mínimo que contendrá cada cuadro de acción presentado: ❖ Descripción de la acción que se propone impulsar. ❖ N.º de acción. El número de orden. ❖ Prioridad. De 1 a 4, expresa cada año en el que estará vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 durante 2025-2026, prioridad 2 durante 2026-2027, prioridad 3 durante 2027-2028 y prioridad 4 durante 2028-2029. Cuando se establece prioridad 0 se relaciona con la inmediatez en la que deberá ser implementada la acción en el año 2025. ❖ Responsable. Es el departamento, área u órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la acción. 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 misma, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente. ❖ Indicadores. 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
---	--

* Periodicitat: pot ser puntual (una sola vegada), permanent (tots els anys de manera constant), cada dos anys... estarà representat gràficament en el cronograma d'implementació del Pla d'igualtat. * Recursos: són els efectius i logística necessària per a implementar l'acció (aules, equips, temps, programes, plataformes formatives, connexió a internet, etc.) i seran d'utilitat per a planificar la seua implementació i avaluar-ne el seguiment al costat dels indicadors. * Pressupost: s'estableix si serà externalizable o intern. IV. Objectius generals i específics del II Pla d'igualtat L'objectiu general del Pla d'igualtat de l'Ajuntament de la Vila Joiosa és difondre i visibilitzar una cultura de l'organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització, i predisposar a tota l'organització per a treballar per aquest objectiu comú. Serà fonamental eliminar qualsevol obstacle existent per a la consecució de la igualtat real, i s'actuarà sobre les normes, però també sobre les estructures, mentalitats i costums. 1. Accés a l'ocupació pública i desenvolupament de la carrera professional: condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes. <u>Objectiu general:</u> promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en els processos d'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.	necesarios para evaluar su cumplimiento. ❖ Periodicidad. Puede ser puntual (una sola vez), permanente (todos los años de manera constante), cada dos años... estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad. ❖ Recursos. Son los efectivos y logística necesaria para implementar la acción (aulas, equipos, tiempo, programas, plataformas formativas, conexión a internet, etc..) y serán de utilidad para planificar su implementación y evaluar su seguimiento junto a los indicadores. ❖ Presupuesto. Se establece si será externalizable o interno. IV. Objetivos generales y específicos del II Plan de Igualdad El objetivo general del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villajoyosa es difundir y visibilizar una cultura de la organización comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización y predisponer a toda la organización para trabajar por este objetivo común. Será fundamental eliminar cualquier obstáculo existente para la consecución de la igualdad real, actuando sobre las normas, pero también sobre las estructuras, mentalidades y costumbres. 1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Objetivo general: Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
---	---

O.1 Objectiu específic: garantir que el sistema d'accés a l'ocupació pública compte amb perspectiva d'igualtat d'entre dones i homes.	O.1 Objetivo específico: Garantizar que el sistema de acceso al empleo público cuente con perspectiva de igualdad de entre mujeres y hombres.
--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	2	Puntual.
Descripción	Formar al menos al 30% del personal responsable de los procesos del acceso y del desarrollo de la carrera profesional en materia de igualdad.	
Indicadores	Ratio de personal responsable de los procesos de acceso formado en materia de igualdad.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Conexión a internet, ordenador...	
Presupuestos	Externalizable / Interno	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2.	2	Permanente.
Descripción	Seguir garantizando el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en todos los tribunales salvo que por motivos justificados no se pueda cumplir.	
Indicadores	% de tribunales constituidos con presencia equilibrada entre mujeres y hombres. En caso de que no se pueda cumplir la presencia equilibrada, documento justificativo.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Conexión a internet, ordenador...	
Presupuestos	Externo / Interno	

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
1	2	Puntual
Descripció	Formar almenys el 30 % del personal responsable dels processos de l'accés i del desenvolupament de la carrera professional en matèria d'igualtat.	
Indicadors	Ràtio de personal responsable dels processos d'accés format en matèria d'igualtat.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Connexió a internet, ordinador...	
Pressupostos	Externalizable / Intern	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
2	2	Permanent
Descripció	Continuar garantint el compliment del principi de presència equilibrada en tots els tribunals llevat que per motius justificats no es puga complir.	
Indicadors	% de tribunals constituïts amb presència equilibrada entre dones i homes. En cas que no es puga complir la presència equilibrada, document justificatiu.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Connexió a internet, ordinador...	
Pressupostos	Extern / Intern	

<u>O.2 Objectiu específic:</u> garantir que el sistema de promoció i la carrera professional compten amb perspectiva d'igualtat entre dones i homes, i vetlar pel compliment del principi	O.2 Objetivo específico: Garantizar que el sistema de promoción y la carrera profesional cuenten con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, velando por el
---	---

d'igualtat d'oportunitats entre sexes establert en l'article 61 de l'EBEP.	cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos establecido en el artículo 61 del EBEP.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3	1.	Permanente
Descripción	Garantizar que toda la plantilla, incluso la que esté en situación de baja, permiso o excedencia, tenga conocimiento de los requisitos de acceso a la promoción, y de los criterios objetivos de valoración a través de una estrategia de comunicación ciclada.	
Indicadores	Evidencia de la estrategia de comunicación-difusión implementada.	
Responsable	Recursos Humanos y personal de comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Conexión a internet, ordenador...	
Presupuestos	Interno	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	1.	Permanente
Descripción	Computar los periodos suspensivos por cuidados como años efectivos trabajados en las convocatorias de promoción.	
Indicadores	Evidencia de criterios que computan los periodos suspensivos por cuidados como años efectivos trabajados en los procesos de promoción. % de convocatorias que computan los periodos suspensivos por cuidados como años efectivos trabajados.	
Responsable	Recursos Humanos.	

Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Conexión a internet, ordenador...
Presupuestos	Interno

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	1.	Permanente
Descripción	Elaborar un registro actualizado de las promociones efectuadas, clasificando la información por sexo y evidenciando las modalidades de promoción aplicadas al personal, para garantizar el seguimiento de la presencia equilibrada en las promociones.	
Indicadores	Registro de promociones: % de promociones verticales y horizontales clasificadas por sexo	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Conexión a internet, ordenador...	
Presupuestos	Interno	

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
3	1	Permanent
Descripció	Garantir que tota la plantilla, fins i tot la que estiga en situació de baixa, permís o excedència, tinga coneixement dels requisits d'accés a la promoció i dels criteris objectius de valoració a través d'una estratègia de comunicació ciclada.	
Indicadors	Evidència de l'estratègia de comunicació-difusió implementada.	
Responsable	Recursos Humans i personal de comunicació	

Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament
Recursos	Connexió a internet, ordinador...
Pressupostos	Intern

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
4	1	Permanent
Descripció	Computar els períodes suspensius per cures com a anys efectius treballats en les convocatòries de promoció.	
Indicadors	Evidència de criteris que computen els períodes suspensius per cures com a anys efectius treballats en els processos de promoció. % de convocatòries que computen els períodes suspensius per cures com a anys efectius treballats.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Connexió a internet, ordinador...	
Pressupostos	Intern	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
5	1	Permanent
Descripció	Elaborar un registre actualitzat de les promocions efectuades, classificar la informació per sexe i evidenciar les modalitats de promoció aplicades al personal, per a garantir-ne el seguiment de la presència equilibrada en les promocions.	
Indicadors	Registre de promocions: % de promocions verticals i horitzontals classificades per sexe.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	

Recursos	Connexió a internet, ordinador...
Pressupostos	Intern

2. Accés corresponsable al dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional. <u>Objectiu general:</u> avançar en estratègies de conciliació corresponsables, que no causen perjudici professional als qui exerceixen aquest dret. <u>O.3 Objectiu específic:</u> garantir que la plantilla siga coneixedora dels mecanismes de conciliació vigents a l'Ajuntament, tant els regulats per normativa com els d'acord negociat per l'organització.	2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Objetivo general: Avanzar en estrategias de conciliación corresponsables, que no causen perjuicio profesional a quienes ejercen este derecho. O.3 Objetivo específico: Garantizar que la plantilla sea conocedora de los mecanismos de conciliación vigentes en el Ayuntamiento, tanto los regulados por normativa como los de acuerdo negociado por la organización.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6	1.	Puntual
Descripción	Facilitar a la plantilla un listado con los permisos de conciliación (tipología, duración, forma de solicitud y plazo de contestación). El listado deberá estar disponible de manera online en la intranet del Ayuntamiento para el acceso rápido y fácil del personal.	
Indicadores	Evidencia de la publicación del listado en la Intranet.	
Responsable	RRHH.	
Personas destinatarias	Plantilla.	

Recursos	Equipo informático, conexión internet, instalaciones de la organización.
Presupuestos	Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
6	1	Puntual
Descripció	Facilitar a la plantilla un llistat amb els permisos de conciliació (tipologia, durada, forma de sol·licitud i termini de contestació). El llistat haurà d'estar disponible en línia en la intranet de l'Ajuntament per a l'accés ràpid i fàcil del personal.	
Indicadors	Evidència de la publicació del llistat en la Intranet.	
Responsable	RRHH	
Persones destinatàries	Plantilla	
Recursos	Equip informàtic, connexió internet, instal·lacions de l'organització	
Pressupostos	Interns	

O.4 Objectiu específic: establir mesures que garantisquen el dret de la plantilla a la desconexió digital i reglamentar el teletreball dins l'organització.	O.4 Objetivo específico: Establecer medidas que garanticen el derecho de la plantilla a la desconexión digital y reglamentar el teletrabajo dentro de la organización.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	2	Permanente
Descripción	Implementar un plan de teletrabajo con perspectiva de género en el que deberán reconocerse oficialmente los	

	puestos de trabajo realizables a tiempo parcial o completo en remoto.
Indicadores	Evidencia del documento del plan de teletrabajo con perspectiva de género.
Responsable	Recursos Humanos
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet...
Presupuestos	Externo / Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
7	2	Permanent
Descripció	Implementar un pla de teletreball amb perspectiva de gènere en el qual hauran de reconèixer-se oficialment els llocs de treball realitzables a temps parcial o complet en remot.	
Indicadors	Evidència del document del pla de teletreball amb perspectiva de gènere.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a internet...	
Pressupostos	Extern / Intern	

O. 5 Objectiu específic: garantir que s'estableix una bossa horària o dies personals de lliure disposició, segons estableix l'article 48.K de l'EBEP i l'article 9.5 de la Resolució de 28 de febrer de 2019, de la Secretaria	O. 5 Objetivo específico: Garantizar que se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición según establece el artículo 48.K del EBEP y el artículo 9.5 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la
---	--

d'Estat de Funció Pública, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics.	Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
8.	3	Puntual
Descripción	Poner a disposición del 100 % de la plantilla la bolsa de horas y los días de libre disposición: - Bolsa de horas recuperables, que permite disponer de hasta un 5 % de la jornada anual para cuidar familiares cercanos, y recuperérenlas en un plazo máximo de tres meses presentando la documentación justificativa pertinente que evidencie las cargas y responsabilidades familiares. - 6 días hábiles de libre disposición para asuntos particulares. Siempre y cuando teniendo en cuenta las necesidades reales del servicio.	
Indicadores	Evidencia de la aplicación actual de la normativa.	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliación.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet...	
Presupuestos	Interno	

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
8.	3	Puntual
Descripció	Posar a la disposició del 100 % de la plantilla la bossa d'hores i els dies de lliure disposició: - Borsa d'hores recuperables, que permet disposar de fins a un 5 % de la jornada anual per a cuidar familiars pròxims, i recuperar-les en un termini màxim de tres mesos presentant la documentació justificativa pertinent que evidencie les càrregues i responsabilitats familiars. - 6 dies hàbils de lliure disposició per a assumptes particulars. Sempre tenint en compte les necessitats reals del servei.	
Indicadors	Evidència de l'aplicació actual de la normativa.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament al qual se li aplique mesures de conciliació.	
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a internet...	
Pressupostos	Intern	

<u>O.6 Objectiu específic:</u> cercar la millora de la regulació dels permisos retribuïts respecte de la normativa vigent per a facilitar la conciliació.	O.6 Objetivo específico: Buscar la mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación.
---	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	3	Permanente

Descripción	Realizar una revisión continua y analizar la normativa vigente en materia de permisos retribuidos, con el objetivo de explorar posibles enfoques que puedan, en su momento, contribuir a favorecer la conciliación y mejorar el marco legal aplicable, teniendo en cuenta las circunstancias y prioridades organizativas.
Indicadores	Listado de medidas de mejoras en la normativa vigente aplicadas si procede.
Responsable	Recursos Humanos
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento al que se le aplique medidas de conciliación.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet...
Presupuestos	Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
9	3	Permanent
Descripció	Fer una revisió contínua i analitzar la normativa vigent en matèria de permisos retribuïts, amb l'objectiu d'explorar possibles enfocaments que puguin, en el seu moment, contribuir a afavorir la conciliació i millorar el marc legal aplicable, tenint en compte les circumstàncies i prioritats organitzatives.	
Indicadors	Llistat de mesures de millores en la normativa vigent aplicades si escau.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament al qual se li apliquen mesures de conciliació.	

Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a internet...
Pressupostos	Interns

3. Formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional <u>Objectiu general:</u> garantir la igualtat efectiva entre homes i dones mitjançant la formació, i establir un Pla anual de formació de l'Ajuntament amb estratègia dual d'igualtat: formació transversal del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els cursos i formació específica en matèria d'igualtat. <u>O.7 Objectiu específic:</u> garantir que la formació de l'Administració es planifica des de la perspectiva de gènere.	3. Formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional Objetivo general: Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante la formación, estableciendo un Plan Anual de Formación del Ayuntamiento con estrategia dual de igualdad: Formación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los cursos y, formación específica en materia de igualdad. O.7 Objetivo específico: Garantizar que la formación de la Administración se planifica desde la perspectiva de género.
---	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
10	3	Puntual
Descripción	Elaborar una instrucción de trabajo que incorpore los siguientes puntos e incorporarla dentro del Plan de Formación en desarrollo: • Usar imágenes de mujeres y hombres en actitud profesional, libre de estereotipos de género y no aparecen mujeres como meros objetos de consumo. • Nombrar a ambos sexos en el lenguaje utilizado para promocionar la igualdad. • Integrar la perspectiva de género de manera	

	transversal en los contenidos de la formación. Adaptar las formaciones en el horario laboral teniendo en cuenta las personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial para no penalizar a quienes en un futuro pudieran trabajar a media jornada.
Indicadores	La evidencia del Plan de Formación con la instrucción de trabajo incluida.
Responsable	Responsable de Recursos Humanos
Personas destinatarias	Personal formador
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico
Presupuestos	Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
10	3	Puntual
Descripció	Elaborar una instrucció de treball que incorpore els punts següents i incorporar-la dins del Pla de Formació en desenvolupament: * Usar imatges de dones i homes en actitud professional, lliure d'estereotips de gènere i que no apareguen dones com a mers objectes de consum. * Nomenar tots dos sexes en el llenguatge utilitzat per a promocionar-ne la igualtat. * Integrar la perspectiva de gènere de manera transversal en els continguts de la formació. * Adaptar les formacions en l'horari laboral tenint en compte les persones amb reducció de jornada o contracte a temps	

	parcial per a no penalitzar als qui en un futur pogueren treballar a mitja jornada.
Indicadors	L'evidència del Pla de Formació amb la instrucció de treball inclosa.
Responsable	Responsable de Recursos Humans
Persones destinatàries	Personal formador
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic
Pressupostos	Intern

O.8 Objectiu específic: garantir la sensibilització en matèria d'igualtat per a tot el personal de l'Ajuntament.	O.8 Objetivo específico: Garantizar la sensibilización en materia de igualdad para todo el personal del Ayuntamiento.
--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11	1	Puntual
Descripción	Formar al menos al 30% del personal en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de acoso por razón de sexo (al menos 10 horas)	
Indicadores	Ratio de mujeres y hombres formados en la materia.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico	
Presupuestos	Externalizable / Interno	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
-------------	-----------	--------------

11	1	Puntual
Descripció	Formar almenys el 30 % del personal en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i prevenció d'assetjament per raó de sexe (almenys 10 hores)	
Indicadors	Ràtio de dones i homes formats en la matèria.	
Responsable	Responsable de Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic	
Pressupostos	Externalizable / Intern	

<u>O.9 Objectiu específic:</u> garantir la formació específica per al personal directiu i per a aquell que participe en els processos de presa de decisió a l'Ajuntament.	O.9 Objetivo específico: Garantizar la formación específica para el personal directivo y para aquel que participe en los procesos de toma de decisión en el Ayuntamiento.
---	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12	1-2-3	Puntual
Descripció	Formar al menos al 30% del personal con responsabilidad en la toma de decisiones en las siguientes áreas, en función de sus competencias: - Igualdad (al menos 10 horas) - Acoso sexual y/o por razón de sexo: al menos a la comisión Antiacoso, el personal de RRHH y los altos cargos (al menos 10 horas) - Comunicación: al menos el personal técnico del área de comunicación (al menos 10 horas) - Prevención de Riesgos Laborales (al menos 10 horas) - Conciliación y corresponsabilidad: al menos el	

	personal técnico de RRHH (al menos 10 horas) - Derechos laborales de las víctimas de violencia de género: al menos el personal técnico de RRHH (al menos 10 horas)
Indicadores	Ratio de personal con responsabilidad de toma decisiones formado desagregado por sexo.
Responsable	Responsable de Recursos Humanos
Personas destinatarias	Personal directivo y con responsabilidad de toma de decisiones en el Ayuntamiento.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico...
Presupuestos	Externalizable / Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
12	1-2-3	Puntual
Descripció	Formar almenys al 30 % del personal amb responsabilitat en la presa de decisions en les següents àrees, en funció de les seues competències: - Igualtat (almenys 10 hores) - Assetjament sexual i/o per raó de sexe: almenys a la comissió antiassetjament, el personal d'RRHH i els alts càrrecs (almenys 10 hores) - Comunicació: almenys el personal tècnic de l'àrea de comunicació (almenys 10 hores) - Prevenció de Riscos Laborals (almenys 10 hores) - Conciliació i corresponsabilitat: almenys el personal tècnic d'RRHH (almenys 10 hores)	

	- Drets laborals de les v3ctimes de viol3ncia de g3nere: almenys el personal t3cnic d'RRHH (almenys 10 hores)
Indicadors	R3tio de personal amb responsabilitat de presa decisions diferenciat per sexe.
Responsable	Responsable de Recursos Humans
Persones destinat3ries	Personal directiu i amb responsabilitat de presa de decisions a l'Ajuntament.
Recursos	Programa inform3tic, ordinador, connexi3 a intern, espai f3sic...
Pressupostos	Externalizable / Intern

4. Compliment del principi de pres3ncia equilibrada de dones i homes en els 3rgans de decisi3. <u>Objectiu general:</u> garantir que la presa de decisions es produeix a trav3s d'3rgans que respecten el principi de pres3ncia equilibrada i amb formaci3 en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. <u>O.10 Objectiu espec3fic:</u> combatre la segregaci3 horitzontal i promoure la pres3ncia masculina en llocs culturalment feminitzats i la femenina en llocs culturalment masculinitzats, a m3s de la segregaci3 vertical.	4. Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los 3rganos de decisi3n. Objetivo general: Garantizar que la toma de decisiones se produce a trav3s de 3rganos que respetan el principio de presencia equilibrada, y con formaci3n en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. O.10 Objetivo espec3fico: Combatir la segregaci3n horizontal, promoviendo la presencia masculina en puestos culturalmente feminizados y la femenina en puestos culturalmente masculinizados, adem3s de la segregaci3n vertical.
--	---

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13	2 y 4	Puntual
Descripci3n	Aplicar acciones positivas (art. 11 LOI 3/2007) garantizando el compromiso de la entidad con la igualdad de sexos, mediante la realizaci3n de campa3as de sensibilizaci3n en centros educativos (colegios, institutos	

	y centros ciudadanos) para fomentar la inclusión de mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.
Indicadores	Nº de campañas, sensibilización y actividades realizadas.
Responsable	Agente de Igualdad
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Conexión a internet, ordenador...
Presupuestos	Externalizable / Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
13	2 i 4	Puntual
Descripció	Aplicar accions positives (art. 11 LOI 3/2007) per a garantir el compromís de l'entitat amb la igualtat de sexes, mitjançant la realització de campanyes de sensibilització en centres educatius (col·legis, instituts i centres ciutadans) per a fomentar la inclusió de dones en llocs tradicionalment masculins.	
Indicadors	Nombre de campanyes, sensibilització i activitats realitzades.	
Responsable	Agent d'Igualtat	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Connexió a internet, ordinador...	
Pressupostos	Externalizable / Intern	

O.11 Objectiu específic: compliment del principi de presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'Ajuntament, inclosos els òrgans de selecció i valoració o en la representació a la plantilla.	O.11 Objetivo específico: Cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del Ayuntamiento, incluido en los órganos de selección y valoración o en la representación a la plantilla.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14	2	Permanente
Descripción	Evaluar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada regulado en la LOI en todos los niveles y órganos de decisión del Ayuntamiento. Emitir un informe cuando se detecte incumplimiento, indicando los motivos y proponiendo soluciones	
Indicadores	N.º de informes elaborados en caso de que se detecte que no se está cumpliendo.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal responsable de la selección, valoración y promoción.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico...	
Presupuestos	Interno	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
14	2	Permanent
Descripció	Avaluar el compliment del principi de presència equilibrada regulat en la LOI en tots els nivells i òrgans de decisió de l'Ajuntament. Emetre un informe quan es detecte incompliment, en què s'indiquen els motius i es proposen solucions	
Indicadors	Núm. d'informes elaborats en cas que es detecte que no s'està complint.	
Responsable	Responsable de Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal responsable de la selecció, valoració i promoció.	

Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic...
Pressupostos	Intern

O.12 Objectiu específic: fer un seguiment sobre el compliment del principi de presència equilibrada en tots els òrgans de presa de decisió del consistori	O.12 Objetivo específico: Realizar un seguimiento acerca del cumplimiento del Principio de presencia equilibrada en todos los órganos de toma de decisión del consistorio
--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15	2	Permanente
Descripción	Realizar una relación de la composición de todos los órganos de toma de decisión, y redactar un informe de impacto de género cada vez que se vaya a renovar dicho órgano.	
Indicadores	Informe de impacto de género en su caso.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Órganos de decisión del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico...	
Presupuestos	Interno	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
15	2	Permanent
Descripció	Realitzar una relació de la composició de tots els òrgans de presa de decisió i redactar un informe d'impacte de gènere	

	cada vegada que vaja a renovar-se aquest òrgan.
Indicadors	Informe d'impacte de gènere, si escau.
Responsable	Responsable de Recursos Humans
Persones destinatàries	Òrgans de decisió de l'Ajuntament.
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic...
Pressupostos	Intern

5. Mesures efectives per a la protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe <u>Objectiu general:</u> garantir que l'Ajuntament de la Vila Joiosa siga un espai segur i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. <u>O.13 Objectiu específic:</u> difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el funcionariat de l'Ajuntament.	5. Medidas efectivas para la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo Objetivo general: Garantizar que el Ayuntamiento de Villajoyosa sea un espacio seguro y libre Acoso Sexual y por razón de sexo. O.13 Objetivo específico: Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a todo el funcionamiento del Ayuntamiento.
--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16	o	Permanente
Descripción	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, su contenido y el procedimiento de denuncia entre todo el funcionamiento del Ayuntamiento por todos los medios disponibles, garantizando que la información llegue también al personal de nueva incorporación.	
Indicadores	N.º de canales de difusión utilizados (ej. email, intranet, cartelería, página web...)	
Responsable	Responsable en el departamento de RRHH y comisión	

	de seguimiento
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico...
Presupuestos	Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
16	0	Permanent
Descripció	Difondre el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, el seu contingut i el procediment de denúncia entre tot el funcionariat de l'Ajuntament per tots els mitjans disponibles, per a garantir que la informació arribi també al personal de nova incorporació.	
Indicadors	Núm. de canals de difusió utilitzats (per ex.: correu electrònic, intranet, cartelleria, web...)	
Responsable	Responsable en el Departament d'RRHH i Comissió de Seguiment	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament.	
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a internet, espai físic...	
Pressupostos	Intern	

O. 14 Objectiu específic: garantir la constitució d'un comitè específic per a tractar els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe amb prioritat absoluta.	O. 14 Objetivo específico: Garantizar la constitución de un comité específico para tratar los casos de acoso sexual y por razón de sexo con prioridad absoluta
---	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17	0	Puntual
Descripción	Crear un comité específico para la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo, recogido en el protocolo de actuación, con definición clara de funciones, composición y criterios de selección de sus miembros (al menos 3 miembros). Este comité en su totalidad recibirá formación específica para garantizar una intervención adecuada, confidencial y transparente. En una fase posterior, proceder a la externalización del comité para asegurar mayor independencia y eficacia.	
Indicadores	Nº de miembros y datos del comité creado en primera instancia Ratio de los miembros de comité Antiacoso con formación específica recibida. Nº de miembros y datos del comité externalizado en segunda instancia, si procede.	
Responsable	Responsable de RRHH y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla del Ayuntamiento.	
Recursos	Espacio físico y medios de comunicación virtual para celebrar la reunión de constitución de la comisión.	
Presupuestos	Interno	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
17	0	Puntual

Descripci3	Crear un comit3 espec3fic per a la gesti3 de casos d'assetjament sexual i per ra3 de sexe, arreglat en el protocol d'actuaci3, amb definici3 clara de funcions, composici3 i criteris de selecci3 dels seus membres (almenys 3 membres). Aquest comit3 3ntegrament rebr3 formaci3 espec3fica per a garantir-ne una intervenci3 adequada, confidencial i transparent. En una fase posterior, externalitzar el comit3 per a assegurar-ne major independ3ncia i efic3cia.
Indicadors	N3m. de membres i dades del comit3 creat en un primer moment. R3tio dels membres de comit3 antiassetjament amb formaci3 espec3fica rebuda. N3m. de membres i dades del comit3 externalitzat en segona inst3ncia, si escau.
Responsable	Responsable d'RRHH i Comissi3 de Seguiment del Pla d'Igualtat.
Persones destinat3ries	Tota la plantilla de l'Ajuntament.
Recursos	Espai f3sic i mitjans de comunicaci3 virtual per a celebrar la reuni3 de constituci3 de la comissi3.
Pressupostos	Intern

O.15 Objectiu espec3fic: garantir la formaci3 espec3fica en mat3ria d'assetjament sexual o per ra3 de sexe dins de la instituci3, per a aix3 prevenir i actuar quan el protocol siga activat i respectar la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades.	O.15 Objetivo espec3fico: Garantizar la formaci3n espec3fica en materia de acoso sexual o por raz3n de sexo dentro de la Instituci3n, para as3 prevenir y actuar cuando el protocolo sea activado, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
--	---

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18	1	Puntual
Descripci3	Formaci3n adecuada, a todos los niveles en materia de	

	acoso sexual y/o por razón de sexo con al menos un 30% de alcance: • Formación específica sobre este protocolo, los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, dirigida a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas de este protocolo y las que van a asistir a las presuntas víctimas. (Comité Antiacoso al menos 10 horas). • Formación específica para el personal directivo o con equipos a su cargo, para capacitarles en identificar o detectar posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en sus unidades, así como en manejar o abordar adecuadamente este tipo de situaciones (Personal directivo y mandos intermedios, al menos 10 horas).
Indicadores	Nº de formaciones realizadas y lista desagregada por sexo.
Responsable	Responsable de RRHH
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico... Personal formador especialista en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Presupuestos	Externo / Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
18	1	Puntual
Descripció	Formació adequada, a tots els nivells en matèria	

	d'assetjament sexual i/o per raó de sexe amb almenys un 30 % d'abast: • Formació específica sobre aquest protocol, els passos a seguir i la forma en la qual han d'actuar cadascuna de les parts implicades, dirigida a les persones que participaran en les actuacions derivades d'aquest protocol i les que assistiran les presumptes víctimes. (Comitè Antiassetjament, almenys 10 hores). • Formació específica per al personal directiu o amb equips al seu càrrec, per a capacitar-los a identificar o detectar possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en les seues unitats, així com a tractar o abordar adequadament aquest tipus de situacions (Personal directiu i comandaments intermedis, almenys 10 hores).
Indicadors	Núm. de formacions realitzades i llista diferenciada per sexe.
Responsable	Responsable d'RRHH
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament.
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic... Personal formador especialista en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Pressupostos	Extern / Intern

<u>O.16 Objectiu específic:</u> sensibilitzar en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe a la plantilla.	O.16 Objetivo específico: Sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.
---	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19	1	Puntual
Descripció	Realizar campaña de sensibilización contra el Acoso Sexual y por razón de sexo a toda la plantilla del Ayuntamiento con objeto de:	

	- Sensibilizar a toda la plantilla respecto a este fenómeno. - Informar sobre los mecanismos de actuación existentes en el Ayuntamiento de (Protocolo). - Difundir mensajes de tolerancia cero contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en la organización.
Indicadores	Evidencia de cartelería o mensajes de difusión realizadas.
Responsable	Responsable en el departamento de RRHH y personal de comunicación.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico... Especialista en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Presupuestos	Externo / Interno

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
19	1	Puntual
Descripció	Fer campanya de sensibilització contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla de l'Ajuntament a fi de: - Sensibilitzar a tota la plantilla respecte d'aquest fenomen. - Informar sobre els mecanismes d'actuació existents a l'Ajuntament de (Protocol). - Difondre missatges de tolerància zero contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'organització.	
Indicadors	Evidència de cartelleria o missatges de difusió realitzades.	

Responsable	Responsable en el Departament d'RRHH i personal de comunicació.
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic... Especialista en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Pressupostos	Extern / Intern

O.17 Objectiu específic: garantir la integració del d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'avaluació de riscos de tots els llocs de treball.	O.17 Objetivo específico: Garantizar la integración del de acoso sexual y por razón de sexo en la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20	1	Puntual
Descripción	Actualizar la evaluación de riesgos del 100% de los puestos de trabajo integrando al menos el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, debido a dimensiones psicosociales como: Relaciones Interpersonales, Apoyo Social, clima laboral, etc., teniendo en todo caso la perspectiva de género tal y como marca la normativa.	
Indicadores	Ratio de puestos de la RPT con evaluación psicosocial actualizada.	
Responsable	Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico... Especialista en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y en PRL.	

Presupuestos	Partida presupuestaria anual destinada a la contratación del Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales.
---------------------	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21	1	Puntual
Descripción	Integrar a los Técnicos de Igualdad y del Servicio Ajeno de Prevención en el Comité de Seguridad como asesores con voz, pero sin voto, para promover un enfoque integral.	
Indicadores	Ratio de sesiones del Comité de Seguridad y Salud a las que se convoca a los Técnicos de Igualdad y del Servicio Ajeno de Prevención.	
Responsable	Presidencia del Comité de Seguridad y Salud	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico.	
Presupuestos	Propio del funcionamiento interno.	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
20	1	Puntual
Descripció	Actualitzar l'avaluació de riscos del 100 % dels llocs de treball per a integrar almenys l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, a causa de dimensions psicosocials, com ara: relacions interpersonals, suport social, clima laboral, etc., tenint en tot cas la perspectiva de gènere, com marca la normativa.	

Indicadors	Ràtio de llocs de l'RLT amb avaluació psicosocial actualitzada.
Responsable	Servei aliè de prevenció de riscos laborals
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic... Especialista en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i en PRL.
Pressupostos	Partida pressupostària anual destinada a la contractació del Servei aliè de prevenció de riscos laborals.

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
21	1	Puntual
Descripció	Integrar els tècnics d'Igualtat i del Servei aliè de prevenció en el Comitè de Seguretat com a assessors/es amb veu, però sense vot, per a promoure un enfocament integral.	
Indicadors	Ràtio de sessions del Comitè de Seguretat i Salut a les quals es convoca al personal tècnic d'Igualtat i del servei aliè de prevenció.	
Responsable	Presidència del Comitè de Seguretat i Salut	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, espai físic	
Pressupostos	Propi del funcionament intern	

6. Mesures per a eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe <u>Objectiu general:</u> garantir la igualtat retributiva entre dones i homes per al compliment de treballs d'igual valor. <u>O.18 Objectiu específic:</u> Garantir l'equitat retributiva entre dones i homes mitjançant una	6. Medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo Objetivo general: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor. O.18 Objetivo específico: Garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres
---	--

valoraci3 dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.	mediante una valoraci3n de los puestos de trabajo con perspectiva de gènere.
--	--

N.º ACCI3N	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22	1	Puntual
Descripci3n	Actualizar el 100% de las fichas de VPT con una metodologí que incorpore la perspectiva de gènere.	
Indicadores	Ratio de fichas de VPT valorados con perspectiva de gènere.	
Responsable	Direcci3n de RRHH	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento.	
Recursos	Registro Retributivo y herramientas estadísticas Guía pràctica para la valoraci3n de puestos de trabajo con perspectiva de gènere (Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad). Herramientas de anàlisis de datos retributivos: Programas como Excel, o plataformas mäs avanzadas que permitan cruzar datos de valoraci3n y salarios.	
Presupuesto	Externalizable	

* * * * *

Núm. ACCI3N	PRIORITAT	PERIODICITAT
22	1	Puntual
Descripci3	Actualitzar el 100 % de les fitxes de VPT amb una metodologia que incorpore la perspectiva de gènere.	
Indicadors	Ràtio de fitxes de VPT valorats amb perspectiva de gènere.	
Responsable	Direcci3 d'RRHH	

Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament.
Recursos	Registre retributiu i eines estadístiques. Guia pràctica per a la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere (Institut de les Dones, Ministeri d'Igualtat). Eines d'anàlisis de dades retributives: programes com excel, o plataformes més avançades que permeten creuar dades de valoració i salaris.
Pressupost	Externalizable

O.19 Objectiu específic: garantir criteris objectius i neutres en els diferents conceptes salarials de l'organització.	O.19 Objetivo específico: Garantizar criterios objetivos y neutros en los distintos conceptos salariales de la organización.
---	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23	1 y 4	Puntual
Descripción	Revisar los conceptos retributivos del 100% de los puestos desde una perspectiva de género.	
Indicadores	Informe de puestos de trabajo con conceptos retributivos revisados con perspectiva de género.	
Responsable	Dirección de RRHH	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento.	
Recursos	Registro Retributivo y herramientas estadísticas	
Presupuesto	Dentro del funcionamiento habitual de la organización.	

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
23	1 i 4	Puntual
Descripció	Revisar els conceptes retributius del 100 % dels llocs des	

	d'una perspectiva de gènere.
Indicadors	Informe de llocs de treball amb conceptes retributius revisats amb perspectiva de gènere.
Responsable	Direcció d'RRHH
Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament.
Recursos	Registre retributiu i eines estadístiques
Pressupost	Dins del funcionament habitual de l'organització.

<u>O.20 Objectiu específic:</u> fer una auditoria salarial amb perspectiva de gènere, almenys al personal laboral i, per extensió, al personal funcionari, d'acord amb la disposició addicional quarta del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.	O.20 Objetivo específico: Realizar una auditoria salarial con perspectiva de género al menos al personal laboral y, por extensión al personal funcionario, conforme a la Disposición adicional cuarta del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24	2	Puntual
Descripción	Auditoría retributiva del 100% de los puestos de trabajo.	
Indicadores	Ratio de puestos incluidos en la auditoría retributiva.	
Responsable	Dirección de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, internet, programa informático...	
Presupuestos	Función propia del departamento/ Externalizable	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
-------------	-----------	--------------

24	2	Puntual
Descripció	Auditoria retributiva del 100 % dels llocs de treball.	
Indicadors	Ràtio de llocs inclosos en l'auditoria retributiva.	
Responsable	Direcció de Recursos Humans	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, internet, programa informàtic...	
Pressupostos	Funció pròpia del departament / Externalizable	

7. Mesures per a avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació <u>Objectiu general:</u> garantir l'efectivitat del principi d'igualtat en la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat. <u>O.21 Objectiu específic:</u> establir específicament les persones / els llocs / els nivells jeràrquics responsables de la implantació i del seguiment del Pla, així com quina serà la calendarització prevista per a les reunions de seguiment del Pla.	7. Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación Objetivo general: Garantizar la efectividad del principio de igualdad en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. O.21 Objetivo específico: Establecer específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan, así como cuál será la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25	1	Puntual
Descripción	Aprobar Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad (composición y funciones, reuniones trimestrales, etc.).	
Indicadores	Reglamento aprobado por el Pleno Municipal.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico...	

Presupuestos	Propio del departamento.
---------------------	--------------------------

* * * * *

Núm. ACCI3	PRIORITAT	PERIODICITAT
25	1	Puntual
Descripci3	Aprovar el Reglament de Funcionament Intern de la Comissi3 de Seguiment del Pla d'igualtat (composici3 i funcions, reunions trimestrals, etc.).	
Indicadors	Reglament aprovat pel Ple municipal.	
Responsable	Responsable de Recursos Humans i Comissi3 de Seguiment.	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament.	
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexi3 a intern, espai físic...	
Pressupostos	Propi del departament.	

<u>O.22 Objectiu específic:</u> garantir que es compleix amb els processos i principis del Pla d'igualtat.	O.22 Objetivo específico: Garantizar que se cumple con los procesos y principios del Plan de Igualdad.
--	---

N.º ACCI3	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26	2	Puntual
Descripci3	Evaluaci3n externa del cumplimiento de las garantías de igualdad	
Indicadores	Informe de evaluaci3n externa.	
Responsable	Direcci3n de RRHH	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Programa informàtico, ordenador, conexi3n a interno, y	

	espacio físico. Plan de Igualdad, así como personal externo capacitado para desarrollar dicha evaluación.
Presupuestos	Externalizable

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
26	2	Puntual
Descripció	Avaluació externa del compliment de les garanties d'igualtat	
Indicadors	Informe d'avaluació externa.	
Responsable	Direcció d'RRHH	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament.	
Recursos	Programa informàtic, ordinador, connexió a intern, i espai físic. Pla d'Igualtat, així com personal extern capacitat per a desenvolupar aquesta avaluació.	
Pressupostos	Externalizable	

8. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere <u>Objectiu general:</u> garantir la formació i l'exercici dels drets en matèria de violència de gènere, per a promoure l'accés als recursos apropiats a les víctimes. <u>O.23 Objectiu específic:</u> garantir la formació en matèria de violència de gènere a les persones responsables d'RRHH.	8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género Objetivo general: Garantizar la formación y ejercicio de los derechos en materia de violencia de género, promoviendo el acceso a los recursos apropiados a las víctimas. O.23 Objetivo específico: Garantizar la formación en materia de violencia de género a las personas responsables de RRHH.
---	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27	1	Puntual
Descripción	Formar al menos al 30% del personal del Departamento de RRHH en materia de violencia de género.	
Indicadores	Ratio de empleados/as de RRHH formados en VG.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Trabajadoras del Ayuntamiento.	
Recursos	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género	
Presupuestos	Externalizable	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
27	1	Puntual
Descripció	Formar almenys al 30 % del personal del Departament d'RRHH en matèria de violència de gènere.	
Indicadors	Ràtio d'empleats/ades d'RRHH formats/ades en VG.	
Responsable	Responsable de Recursos Humans	
Persones destinatàries	Treballadores de l'Ajuntament.	
Recursos	Equip informàtic, connexió a internet i personal especialitzat en matèria de violència de gènere	
Pressupostos	Externalizable	

<u>O.24 Objectiu específic:</u> informar les víctimes de violència de gènere de la plantilla sobre els seus drets específics i difondre a qui han de preguntar quan es troben en situació.	O.24 Objetivo específico: Informar a las víctimas de violencia de género de la plantilla sobre sus derechos específicos, difundiendo a quien deben preguntar cuando se encuentren en situación.
--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28	2	Permanente
Descripción	Elaborar Instrucción de Trabajo a fin de informar al personal municipal víctima de VG sobre los derechos que le asisten, designando medios y personal informante.	
Indicadores	Aprobación de instrucción de trabajo específica. Remisión de la instrucción a todos los empleados/as.	
Responsable	Secretaría Responsable de Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento, con especial atención a mujeres sensibles de ser víctimas de violencia de género.	
Recursos	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género	
Presupuestos	Función propia del departamento Externalizable	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
28	2	Permanent
Descripció	Elaborar instrucció de treball a fi d'informar el personal municipal víctima de VG sobre els drets que li assisteixen, i designar mitjans i personal informant.	
Indicadors	Aprovació d'instrucció de treball específica. Remissió de la instrucció a tots els emprats/as.	
Responsable	Secretaria. Responsable de Recursos Humans	

Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament, amb especial atenció a dones sensibles de ser víctimes de violència de gènere.
Recursos	Equip informàtic, connexió a internet i personal especialitzat en matèria de violència de gènere
Pressupostos	Funció pròpia del departament. Externalizable

O.25 Objectiu específic: sensibilització del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament en matèria de violència de gènere i violència sexual.	O.25 Objetivo específico: Sensibilización del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento en materia de violencia de género y violencia sexual.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
29	1-4	Permanente
Descripción	Realizar campañas anuales de sensibilización de la plantilla en materia de VG.	
Indicadores	Nº de campañas anuales sobre violencia de género realizadas.	
Responsable	Técnico de Igualdad	
Personas destinatarias	Trabajadoras del Ayuntamiento.	
Recursos	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género	
Presupuestos	Externalizable	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
30	1 - 4	Permanente
Descripción	Formar anualmente al menos al 25% de la plantilla en materia de VG, hasta completar el 100%.	

Indicadores	Ratio de empleados/as formados anualmente en VG Ratio de hombres o mujeres formados en VG.
Responsable	Técnico de Igualdad
Personas destinatarias	Empleados/as municipales
Recursos	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género
Presupuestos	Externalizable Función propia del departamento.

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
29	1-4	Permanent
Descripció	Fer campanyes anuals de sensibilització de la plantilla en matèria de VG.	
Indicadors	Núm. de campanyes anuals sobre violència de gènere realitzades.	
Responsable	Tècnic/a d'Igualtat	
Persones destinatàries	Treballadores de l'Ajuntament.	
Recursos	Equip informàtic, connexió a internet i personal especialitzat en matèria de violència de gènere	
Pressupostos	Externalizable	

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
30	1 - 4	Permanent
Descripció	Formar anualment almenys al 25 % de la plantilla en matèria	

	de VG, fins a completar el 100 %.
Indicadors	Ràtio d'emprats/as formats anualment en VG. Ràtio d'homes o dones formats en VG.
Responsable	Tècnic d'Igualtat
Persones destinatàries	Emprats/as municipals
Recursos	Equip informàtic, connexió a internet i personal especialitzat en matèria de violència de gènere
Pressupostos	Externalizable. Funció pròpia del departament.

9. Classificació professional <u>Objectiu general:</u> garantir l'absència de biaixos de gènere en la classificació professional. <u>O.26 Objectiu específic:</u> garantir la perspectiva de gènere en la Valoració de llocs de treball (VLT).	9. Clasificación profesional Objetivo general: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional. O.26 Objetivo específico: Garantizar la perspectiva de género en la Valoración de puestos de trabajo (VPT).
---	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
31	1	Permanente
Descripción	Elaborar una Instrucción de Trabajo con el objeto de integrar y garantizar el principio de igualdad en las modificaciones de la VPT.	
Indicadores	Instrucción para la integración de la igualdad en las modificaciones de las fichas de VPT.	
Responsable	Departamentos de RRHH e Igualdad.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet...	
Presupuestos	Función propia del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
32	1	Permanente
Descripción	Informar la integración del principio de igualdad, las propuestas de modificaciones de la VPT.	
Indicadores	Ratio de propuestas de modificación informadas.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet...	
Presupuestos	Función propia del departamento.	

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
31	1	Permanent
Descripció	Elaborar una instrucció de treball a fi d'integrar i garantir el principi d'igualtat en les modificacions de la VPT.	
Indicadors	Instrucció per a la integració de la igualtat en les modificacions de les fitxes de VPT.	
Responsable	Departaments d'RRHH i Igualtat	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, connexió a internet...	
Pressupostos	Funció pròpia del departament	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
32	1	Permanent
Descripció	Informar la integració del principi d'igualtat, les propostes de modificacions de la VPT.	

Indicadors	Ràtio de propostes de modificació informades.
Responsable	Recursos Humans
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament
Recursos	Ordinador, connexió a internet...
Pressupostos	Funció pròpia del departament

10. Condiciones de treball i Prevenció de riscos laborals <u>Objectiu general:</u> garantir unes condicions de treball sense biaixos de gènere en els llocs de treball per a aconseguir els millors nivells de satisfacció i rendiment. <u>O.27 Objectiu específic:</u> investigar la satisfacció del personal entorn del clima laboral en l'administració.	10. Condiciones de trabajo y Prevención de riesgos laborales Objetivo general: Garantizar unas condiciones de trabajo sin sesgos de género en los puestos de trabajo para alcanzar los mejores niveles de satisfacción y rendimiento. O.27 Objetivo específico: Investigar la satisfacción del personal en torno al clima laboral en la administración.
--	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
33	2	Puntual
Descripción	Formar anualmente al menos al 25% de los empleados/as en materia de Prevención, Acoso y Violencia de Género, hasta completar el 100% de la plantilla.	
Indicadores	Ratio de empleados-as / años formados en PRL, acoso y VG. Ratio de hombres o mujeres formados PRL, acoso y VG.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet...	
Presupuestos	Función propia del departamento / Externalizable	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
34	4	Puntual
Descripción	Actualizar la evaluación de riesgos de factores psicosociales y la planificación de medidas preventivas de todos los puestos de trabajo.	
Indicadores	Ratio de puestos de trabajo con evaluación de riesgos de factores psicosociales actualizada.	
Responsable	RRHH y dirección. Servicio Ajeno de Prevención.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, Conexión a Internet...	
Presupuestos	Función propia del departamento.	

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
33	2	Puntual
Descripció	Formar anualment almenys al 25 % dels empleats/ades en matèria de prevenció, assetjament i violència de gènere, fins a completar el 100 % de la plantilla.	
Indicadors	Ràtio d' empleats -ades / anys formats en PRL, assetjament i VG. Ràtio d'homes o dones formats PRL, assetjament i VG.	
Responsable	Recursos Humans.	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, connexió a internet...	
Pressupostos	Funció pròpia del departament / Externalizable	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
34	4	Puntual
Descripció	Actualitzar l'avaluació de riscos de factors psicosocials i la planificació de mesures preventives de tots els llocs de treball.	
Indicadors	Ràtio actualitzada de llocs de treball amb avaluació de riscos de factors psicosocials.	
Responsable	RRHH i Direcció. Servei aliè de prevenció.	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, Connexió a Internet...	
Pressupostos	Funció pròpia del departament	

O.28 Objectiu específic: garantir que el Pla de Riscos Laborables, aplicat per normativa, incorpore la perspectiva de gènere.	O.28 Objetivo específico: Garantizar que el Plan de Riesgos Laborables aplicado por normativa, incorpore la perspectiva de género.
---	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
35	1	Permanente
Descripción	Actualizar la Planificación preventiva y la Evaluación de Riesgos para la capacidad reproductiva en todos los puestos de trabajo.	
Indicadores	Ratio de actualización de Evaluaciones de Riesgos para la capacidad reproductiva de puestos de la RPT.	
Responsable	Recursos Humanos. Servicio Ajeno de Prevención.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento	

Recursos	Función propia.
Presupuestos	Propio del departamento. Partida presupuestaria anual para la contratación del Servicio Ajeno de Prevención

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
36	1	Permanente
Descripción	Redactar y aprobar un procedimiento para proteger la salud del personal potencialmente sensible (con motivo de embarazo, lactancia, etc.), que actualice las instrucciones y/o normas de Vigilancia de la Salud y empleados/as especialmente sensibles.	
Indicadores	Procedimiento específico para proteger la salud del personal potencialmente sensible.	
Responsable	Recursos Humanos. Servicio Ajeno de Prevención. Comité de Seguridad y Salud.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento	
Recursos	Función propia.	
Presupuestos	Propio del departamento. Partida presupuestaria anual para la contratación del Servicio Ajeno de Prevención	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
37	1	Permanente
Descripción	Actualizar la Planificación preventiva y la Evaluación de Riesgos de factores psicosociales derivados de la doble presencia en todos los puestos de trabajo de la RPT.	

Indicadores	Ratio de actualización de Evaluaciones de Riesgos psicosociales de la doble presencia de puestos de la RPT.
Responsable	Recursos Humanos. Servicio Ajeno de Prevención.
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento
Recursos	Función propia.
Presupuestos	Propio del departamento. Partida presupuestaria anual para la contratación del Servicio Ajeno de Prevención

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
38	1	Permanente
Descripción	Difundir a los departamentos y al personal municipal el Plan de prevención municipal, así como los procedimientos e instrucciones que lo desarrollan.	
Indicadores	Ratio de departamentos y empleados/as a los que se ha enviado el plan de prevención y los procedimientos e instrucciones que lo desarrollan.	
Responsable	Recursos Humanos.	
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento	
Recursos	Función propia.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
-------------	-----------	--------------

35	1	Permanent
Descripció	Actualitzar la planificació preventiva i l'avaluació de riscos per a la capacitat reproductiva en tots els llocs de treball.	
Indicadors	Ràtio d'actualització d'avaluacions de riscos per a la capacitat reproductiva de llocs de l'RLT.	
Responsable	Recursos Humans. Servei aliè de prevenció.	
Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament	
Recursos	Funció pròpia.	
Pressupostos	Propi del departament. Partida pressupostària anual per a la contractació del Servei aliè de prevenció	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
36	1	Permanent
Descripció	Redactar i aprovar un procediment per a protegir la salut del personal potencialment sensible (amb motiu d'embaràs, lactància, etc.), que actualitze les instruccions i/o normes de vigilància de la salut i empleats/ades especialment sensibles.	
Indicadors	Procediment específic per a protegir la salut del personal potencialment sensible.	
Responsable	Recursos Humans. Servei aliè de prevenció. Comitè de Seguretat i Salut.	
Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament	
Recursos	Funció pròpia.	
Pressupostos	Propi del departament. Partida pressupostària anual per a la contractació del Servei aliè de prevenció	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
37	1	Permanent

Descripció	Actualitzar la planificació preventiva i l'avaluació de riscos de factors psicosocials derivats de la doble presència en tots els llocs de treball de l'RLT.
Indicadors	Ràtio d'actualització d'avaluacions de riscos psicosocials de la doble presència de llocs de l'RLT.
Responsable	Recursos Humans. Servei aliè de prevenció
Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament
Recursos	Funció pròpia
Pressupostos	Propi del departament. Partida pressupostària anual per a la contractació del Servei aliè de prevenció

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
38	1	Permanent
Descripció	Difondre als departaments i al personal municipal el Pla de prevenció municipal, així com els procediments i les instruccions que ho desenvolupen.	
Indicadors	Ràtio de departaments i empleats/ades als quals s'ha enviat el Pla de prevenció i els procediments i instruccions que el desenvolupen.	
Responsable	Recursos Humans	
Persones destinatàries	Plantilla de l'Ajuntament	
Recursos	Funció pròpia	
Pressupostos	Propi del departament	

11. Comunicació <u>Objectiu general:</u> garantir que el personal responsable de la Comunicació de l'Ajuntament de la Vila Joiosa ha rebut la sensibilització i formació adequades per a	11. Comunicación Objetivo general: Garantizar que el personal responsable de la Comunicación del Ayuntamiento de Villajoyosa ha recibido la sensibilización y formación adecuadas para
--	---

realitzar un ús inclusiu de la comunicació i el llenguatge, i de rebuig el sexisme en qualsevol de les seues manifestacions. <u>O.29 Objectiu específic:</u> difondre de manera adequat a tota la plantilla, la cultura d'igualtat i les polítiques públiques d'igualtat realitzades per l'Ajuntament.	realizar un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones. O.29 Objetivo específico: Difundir de modo adecuado a toda la plantilla, la cultura de igualdad y las políticas públicas de igualdad realizadas por el Ayuntamiento.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
39	1	Puntual
Descripción	Enviar al 100% de los departamentos y al personal municipal el Plan de Igualdad del ayuntamiento.	
Indicadores	Ratio de departamentos y empleados/as a los que se ha enviado el Plan de Igualdad Municipal. Ficha técnica de la campaña o de los informes realizados.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento	
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Función propia	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
40	1	Puntual
Descripción	Publicar el Plan de Igualdad en la web y/o redes sociales municipales.	
Indicadores	Publicación del Plan de Igualdad en la web y/o redes	

	sociales municipales. Ficha técnica de la campaña publicitaria.
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicació.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Ordenador, conexió a internet, Plan de Igualdad.
Presupuestos	Funció propia

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
39	1	Puntual
Descripció	Enviar al 100 % dels departaments i al personal municipal el Pla d'igualtat de l'Ajuntament.	
Indicadors	Ràtio de departaments i empleat/ades als / a les quals s'ha enviat el Pla d'igualtat municipal. Fitxa tècnica de la campanya o dels informes realitzats.	
Responsable	Responsable de Recursos Humans i responsable/s de comunicació.	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, connexió a internet, Pla d'igualtat.	
Pressupostos	Funció pròpia	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
40	1	Puntual
Descripció	Publicar el Pla d'igualtat en el web i/o xarxes socials municipals.	
Indicadors	Publicació del Pla d'igualtat en el web i/o xarxes socials	

	municipals. Fitxa tècnica de la campanya publicitària.
Responsable	Responsable de Recursos Humans i responsable/s de comunicació.
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament.
Recursos	Ordinador, connexió a internet, Pla d'igualtat.
Pressupostos	Funció pròpia

<u>O.30 Objectiu específic:</u> garantir que la comunicació interna i externa de l'Ajuntament es fa amb perspectiva de gènere.	O.30 Objetivo específico: Garantizar que la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, se realiza con perspectiva de género.
--	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
41	2	Puntual
Descripción	Formar al 100% personal encargado del área de comunicación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	
Indicadores	Ratio de personal encargado de comunicación formado en Igualdad. Lista de asistentes desagregado por sexo y nº de horas de la formación.	
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y Responsable/s de comunicación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Externalizable.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
42	2	Permanente

Descripción	Revisar y, en su caso, informar la integración del principio de igualdad en al menos el 50% de las comunicaciones institucionales internas (políticas, valores, procedimientos, instrucciones, etc.).
Indicadores	Ratio de comunicaciones institucionales internas informadas. Ficha técnica de la revisión.
Responsable	Ratio de comunicaciones institucionales internas revisadas. Ratio de comunicaciones institucionales internas con informe desfavorable.
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.
Presupuestos	Función propia

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
43	2	Permanente
Descripción	Informar la integración del principio de igualdad, en el 100% de las comunicaciones institucionales externas (noticias, políticas, valores, estrategias, procedimientos, instrucciones, o en decisiones clave o cambios estructurales).	
Indicadores	Ratio de comunicaciones institucionales externas informadas. Ficha técnica de la revisión.	
Responsable	Departamento de Bienestar Social e Igualdad	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	

Recursos	Ordenador, conexi3n a internet, Plan de Igualdad.
Presupuestos	Funci3n propia

* * * * *

Núm. ACCI3	PRIORITAT	PERIODICITAT
41	2	Puntual
Descripci3	Formar el 100 % personal encarregat de l'àrea de comunicaci3 en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
Indicadors	Ràtio de personal encarregat de comunicaci3 format en igualtat. Llista d'assistents diferenciada per sexe i nombre d'hores de la formaci3.	
Responsable	Responsable de Recursos Humans i responsable/s de comunicaci3.	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, connexi3 a internet, Pla d'igualtat	
Pressupostos	Externalizable	

Núm. ACCI3	PRIORITAT	PERIODICITAT
42	2	Permanent
Descripci3	Revisar i, si escau, informar la integraci3 del principi d'igualtat en almenys el 50 % de les comunicacions institucionals internes (polítiques, valors, procediments, instruccions, etc.).	
Indicadors	Ràtio de comunicacions institucionals internes informades. Fitxa tècnica de la revisi3.	
Responsable	Ràtio de comunicacions institucionals internes revisades. Ràtio de comunicacions institucionals internes amb informe	

	desfavorable.
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament.
Recursos	Ordinador, connexió a internet, Pla d'Igualtat.
Pressupostos	Funció pròpia

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
43	2	Permanent
Descripció	Informar la integració del principi d'igualtat, en el 100 % de les comunicacions institucionals externes (notícies, polítiques, valors, estratègies, procediments, instruccions o en decisions clau o canvis estructurals).	
Indicadors	Ràtio de comunicacions institucionals externes informades. Fitxa tècnica de la revisió.	
Responsable	Departament de Benestar Social i Igualtat	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, connexió a internet, Pla d'igualtat	
Pressupostos	Funció pròpia	

O.31 Objectiu específic: fomentar una cultura organitzacional basada en la igualtat, el respecte i la no-discriminació mitjançant campanyes de sensibilització periòdiques dirigides a tot el personal	O.31 Objetivo específico: Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación mediante campañas de sensibilización periódicas dirigidas a todo el personal
---	--

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
44	2	Permanente
Descripción	Realizar al menos 4 campañas anuales de sensibilización en materia de igualdad.	

Indicadores	Número anual de campañas de sensibilización.
Responsable	Técnico de Igualdad
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.
Presupuestos	Función propia / Externalizable

* * * * *

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
44	2	Permanent
Descripció	Fer almenys 4 campanyes anuals de sensibilització en matèria d'igualtat.	
Indicadors	Nombre anual de campanyes de sensibilització.	
Responsable	Tècnic/a d'Igualtat	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament.	
Recursos	Ordinador, connexió a internet, Pla d'igualtat	
Pressupostos	Funció pròpia / Externalizable	

12. Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes <u>Objectiu general:</u> aplicar el principi de transversalitat, en compliment de l'art. 15 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que la transversalitat del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes	12. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres Objetivo general: Aplicar el principio de transversalidad, en cumplimiento del art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre
--	--

informarà, amb caràcter general, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i el pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats. <u>O.32 Objectiu específic:</u> garantir que tot el personal de l'organització conega i aplicació el contingut del Pla.	mujeres y hombres informará, con carácter general, 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. O.32 Objetivo específico: Garantizar que todo el personal de la organización conozca y aplique el contenido del Plan.
---	---

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
45	4	Puntual
Descripción	Diseñar y entregar un Manual de Bienvenida de Igualdad para el 100% del personal de nueva incorporación.	
Indicadores	Manual de Bienvenida de Igualdad. Ratio de nuevos empleados/as que reciben dicho manual.	
Responsable	Diseño: Técnico de Igualdad. Entrega: Responsable de RRHH.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
46	2	Puntual
Descripción	Comunicar al 100% de los departamentos modelos de cláusulas sociales de igualdad para su inclusión en los	

	pliegos de contratación pública.
Indicadores	Ratio de departamentos informados de las cláusulas modelo de Igualdad para la contratación pública.
Responsable	Técnico de Igualdad Responsable de RRHH
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.
Presupuestos	Propio del departamento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
47	2	Puntual
Descripción	Incluir en al menos el 30% de los pliegos de contratación cláusulas sociales de igualdad.	
Indicadores	Ratio de pliegos de contratación que incluyan cláusulas de Igualdad.	
Responsable	Departamento de contratación.	
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.	
Recursos	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.	
Presupuestos	Propio del departamento.	

* * * * *

Núm. ACCIÓN	PRIORITAT	PERIODICITAT
45	4	Puntual

Descripció	Dissenyar i lliurar un Manual de benvinguda d'igualtat per al 100 % del personal de nova incorporació.
Indicadors	Manual de benvinguda d'igualtat. Ràtio de nous empleats/ades que reben aquest manual.
Responsable	Disseny: tècnic/a d'Igualtat. Lliurament: responsable d'RRHH.
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament
Recursos	Ordinador, connexió a internet i Pla d'igualtat
Pressupostos	Propi del departament

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
46	2	Puntual
Descripció	Comunicar al 100 % dels departaments models de clàusules socials d'igualtat per a la seua inclusió en els plecs de contractació pública.	
Indicadors	Ràtio de departaments informats de les clàusules model d'igualtat per a la contractació pública.	
Responsable	Tècnic/a d'Igualtat. Responsable d'RRHH	
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament	
Recursos	Ordinador, connexió a internet i Pla d'igualtat	
Pressupostos	Propi del departament	

Núm. ACCIÓ	PRIORITAT	PERIODICITAT
47	2	Puntual
Descripció	Incloure clàusules socials d'igualtat en almenys el 30 % dels plecs de contractació.	
Indicadors	Ràtio de plecs de contractació que incloguen clàusules	

	d'igualtat.
Responsable	Departament de contractaci3
Persones destinatàries	Personal de l'Ajuntament
Recursos	Ordinador, connexi3 a internet i Pla d'Igualtat
Pressupostos	Propi del departament

SEGUIMENT I AVALUACI3 / SEGUIMIENTO Y EVALUACI3N

V. Identificaci3 dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantaci3, el seguiment i l'avaluaci3 de cadascuna de les mesures i objectius / *Identificaci3n de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantaci3n, seguimiento y evaluaci3n de cada una de las medidas y objetivos*

Als quatre anys de l'aprovaci3 del II Pla d'igualtat, la seua aplicaci3 ha de sotmetre's a una avaluaci3 externa. Aquesta avaluaci3 contemplarà, a més de l'avaluaci3 de procés i	A los cuatro años de la aprobaci3n del II Plan de Igualdad, su aplicaci3n debe someterse a una evaluaci3n externa. Dicha evaluaci3n contemplará además de la evaluaci3n de
---	--

resultats, una avaluaci3 d'impacte. L'organitzaci3 haur3 de contemplar i assignar els recursos humans i pressupostaris necessaris perquè s'implemente l'I PIO, així com facilitar el seguiment i l'avaluaci3 d'aquest. L'avaluaci3 haur3 de ser quantitativa i qualitativa, i podr3 contemplar, a m3s de l'an3lisi de les fitxes de seguiment i avaluaci3, entrevistes als diferents agents implicats en el Pla d'igualtat i qüestionaris a plantilla. L'informe final d'avaluaci3 inclour3 els resultats globals per àrees d'actuaci3 i les propostes de millora. A m3s, analitzar3 l'adequaci3 de les accions i detectar3 les fortaleeses i debilitats del Pla després de la seua posada en marxa. D'altra banda, la Comissi3 de Seguiment (veure apartat VIII) ser3 la referent en l'organitzaci3 per a impulsar el Pla d'igualtat, far3 un seguiment anual del Pla d'igualtat amb vistes a garantir el seu compliment i donar3 publicitat a les accions positives posades en marxa i les noves incorporacions de treballadores. Quant als mitjans i recursos tant materials com humans necessaris per a la implementaci3, el seguiment i l'avaluaci3 de cadascuna de les accions i objectius han sigut identificats clarament en cadascuna de les actuacions dissenyades en tres apartats: responsables, recursos i pressupost.	proceso y resultados, una evaluaci3n de impacto. La organizaci3n deber3 contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el I PIO, así como facilitar el seguimiento y la evaluaci3n de este. La evaluaci3n deber3 ser cuantitativa y cualitativa, y podr3 contemplar adem3s del an3lisis de las fichas de seguimiento y evaluaci3n, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluaci3n incluir3 los resultados globales por áreas de actuaci3n y las propuestas de mejora. Adem3s, analizar3 la adecuaci3n de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha. Por otra parte, la Comisi3n de Seguimiento (ver apartado VIII) ser3 la referente en la organizaci3n para impulsar el plan de igualdad, realizar3n un seguimiento anual del plan de igualdad de cara a garantizar su cumplimiento, dando publicidad a las acciones positivas puestas en marcha y las nuevas incorporaciones de trabajadoras. En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos, necesarios para la implementaci3n, seguimiento y evaluaci3n de cada una de las acciones y objetivos han sido identificados claramente en cada una de las actuaciones diseñadas en tres apartados: Responsables, Recursos y Presupuesto.
---	---

VII. Calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del Pla d'igualtat / *Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad*

Cronograma d'implantació d'accions Els terminis d'execució respecten la prioritat atorgada a cadascuna de les accions en el pla d'acció, en l'apartat PRIORITAT s'estableix el període exacte d'implementació. Nivell 1: accions a implementar entre 2025 i 2026 Nivell 2: accions a implementar entre 2026 i 2027 Nivell 3: accions a implementar entre 2027 i 2028 Nivell 4: accions a implementar entre 2028 i 2029 Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica. Avaluacions parcials: - als 12 mesos de l'aprovació del II Pla d'igualtat - als 24 mesos de l'aprovació del II Pla d'igualtat - als 36 mesos de l'aprovació del II Pla d'igualtat	Cronograma de implantación de acciones Los plazos de ejecución respetan la prioridad otorgada a cada una de las acciones en el plan de acción, en el apartado PRIORIDAD se establece el periodo exacto de implementación. Nivel 1: acciones a implementar entre 2025 y 2026. Nivel 2: acciones a implementar entre 2026 y 2027. Nivel 3: acciones a implementar entre 2027 y 2028. Nivel 4: acciones a implementar entre 2028 y 2029. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. <i>Evaluaciones parciales:</i> A los 12 meses de la aprobación del II Plan de Igualdad. A los 24 meses de la aprobación del II Plan de Igualdad. A los 36 meses de la aprobación del II Plan de Igualdad.
---	---

- als 48 mesos de l'aprovació del II Pla d'igualtat <u>Avaluació final:</u> - després de la fi de la vigència del II Pla d'igualtat	A los 48 meses de la aprobación del II Plan de Igualdad. <i>Evaluación final:</i> Tras el fin de la vigencia del II Plan de Igualdad.
--	--

VIII. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, de l'avaluació i de la revisió periòdica dels plans d'igualtat / *Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*

En el Pla d'igualtat, segons el que preveu la Resolució de 13 de juliol de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es modifica la de 16 de març de 2023, i per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, haurà d'incloure's una comissió o òrgan concret de vigilància i	En el Plan de Igualdad, según lo previsto en la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de
--	--

seguiment del Pla, amb la composició i atribucions que es decidisquen en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'Administració i de les persones treballadores, i que, en la mesura del que siga possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica com s'estipule en el calendari d'actuacions, que s'exposa anteriorment en l'eix VIII del Pla d'igualtat, o en el Reglament que regule la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del Pla d'igualtat. Ha d'estipular-se d'acord amb la Resolució de 13 de juliol de 2023, en la qual es manifesta la necessitat d'una avaluació intermèdia, així com a l'ANNEX 2 d'aquesta, que arreplega les mesures previstes per a avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació: <i>En el marc dels treballs duts a terme en el si de la Comissió de Seguiment de l'acord marc per a una administració del segle XXI, s'ha destacat la necessitat d'incorporar al Registre de plans d'igualtat, dos annexos comprensius d'informació complementària per a assegurar la qualitat, eficàcia i efectivitat dels plans d'igualtat, així com l'abast dels plans i protocols en les administracions públiques.</i> <i>Aquesta informació complementària es refereix, entre d'altres aspectes: al nombre d'efectius que compon l'Administració, al</i>	vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la Administración y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones, que se expone anteriormente en el eje VIII del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. Debe estipularse acorde a la Resolución de 13 de julio de 2023 en la que manifiesta la necesidad de una evaluación intermedia, así como al ANEXO 2 de la misma que recoge las medidas previstas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación: <i>En el marco de los trabajos llevados a cabo en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, se ha destacado la necesidad de incorporar al Registro de Planes de Igualdad, dos Anexos comprensivos de información complementaria para asegurar la calidad, eficacia y efectividad de los Planes de Igualdad, así como el alcance de los planes y protocolos en las administraciones públicas.</i> <i>Esta información complementaria se refiere, entre otros aspectos, al número de efectivos que componen la Administración; al periodo</i>
--	--

<i>període de vigència del Pla, a la inclusió de mecanismes d'avaluació intermèdia, així com a les principals dades derivades del diagnòstic i als objectius a aconseguir.</i> A continuació, s'adjunta la composició final de la Comissió de Seguiment del II Pla d'igualtat: Per part de l'administració: * President titular: Francisco Pére Buigues (regidor d'Hisenda i Personal) * Presidenta suplent: Maite Sánchez Vaello (regidora de Serveis Socials, Igualtat i Sanitat) * Vocal Titular: Sonia Sánchez Marín (cap de Serveis Socials i Igualtat) * Vocal suplent: Rosalina Llinares García (educadora social) * Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (tècnica de Personal i RRHH) * Vocal Suplent: Eduardo Ruadas Galiñanes (tècnic auxiliar en Prevenció de Riscos Laborals) * Vocal Titular: Juan Carlos Corominas (tècnic de Personal) * Vocal suplent: Francisco Javier García Martínez (cap de negociat de Personal) Per la part social: * Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (representant de la secció sindical UGT) * Vocal Suplent: Alberto Ormaza Cano (representant de la secció sindical UGT) * Vocal titular: Carmen Soler Gambín (representant de la secció sindical CSIF) * Vocal Suplent: Juan Manuel López Cortés (representant de la secció sindical CSIF)	<i>de vigencia del Plan; a la inclusión de mecanismos de evaluación intermedia, así como los principales datos derivados del diagnóstico y los objetivos a alcanzar.</i> A continuación, se adjunta la composición final de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad: Por parte de la administración: • Presidente titular: Francisco Pére Buigues (Concejal de Hacienda y Personal) • Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (Concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad) • Vocal Titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicios Sociales e Igualdad) • Vocal suplente: Rosalina Llinares García (Educadora Social) • Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (Técnica de Personal y RRHH) • Vocal Suplente: Eduardo Ruadas Galiñanes (Técnico Auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales) • Vocal Titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de Personal) • Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de Negociado de Personal) Por la parte social: • Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (representante de la sección sindical UGT) • Vocal Suplente: Alberto Ormaza Cano (representante de la sección sindical UGT) • Vocal titular: Carmen Soler Gambín (representante de la sección sindical CSIF) • Vocal Suplente: Juan Manuel López Cortés (representante de la sección sindical CSIF)
--	--

* Vocal Titular: Sara Mayor Jurado (representant de la secci3 sindical SEP) * Vocal suplent: Felipe Marco Llinares (representant de la secci3 sindical SEP) * Vocal titular: Amparo Candela Murcia (representant de la secci3 sindical CCOO) * Vocal suplent: Israel Rodrigo Catal3n (representant de la secci3 sindical CCOO) Secretaria de la Comissi3: * Secret3ria titular: Elena Criado Calero (agent d'Igualtat) * Secret3ria suplent: Raquel Ferri Calatayud (treballadora social) A continuaci3 s'adjunta l'acta de designaci3 dels membres de la Comissi3 de Seguiment del Pla d'Igualtat.	• Vocal Titular: Sara Mayor Jurado (representante de la secci3 sindical SEP) • Vocal suplente: Felipe Marco Llinares (representante de la secci3 sindical SEP) • Vocal titular: Amparo Candela Murcia (representante de la secci3 sindical CCOO) • Vocal suplente: Israel Rodrigo Catal3n (representante de la secci3 sindical CCOO) Secretar3a de la Comisi3n: • Secretaria titular: Elena Criado Calero (Agente de Igualdad) • Secretaria suplente: Raquel Ferri Calatayud (Trabajadora Social) A continuaci3n se adjunta el acta de designaci3n de los miembros de la Comisi3n de Seguimiento del Plan de Igualdad.
--	---

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA (CN) AYUNTAMIENTO DE LA VILA JOIOSA

Fecha 30/06/2025

Hora: de 11.15 a 14.10

Orden del día:

1. Lectura del acta anterior (12.6.25) y aprobación, si procede.
2. Aprobación reglamento de la CN con las modificaciones en la configuración de la CN aprobadas el 12.6.25
23. Presentación del Diagnóstico de situación del II Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de la Vila Joiosa 2025-2029 a cargo de la empresa que lo ha realizado, Equality Momentum.
4. Ruegos y Preguntas

Estando presentes, las personas propuestas como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora, de parte del Ayuntamiento:

- Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (Concejal de Hacienda y Personal)
- Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicio del Departamento de Servicios Sociales e Igualdad)
- Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galiñanes (Técnico auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales)
- Secretaria: Elena Criado Calero (Agente de Igualdad)

Y de la parte social:

- Vocal titular: Marisa Esquerdo Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal suplente: Alberto Ormaza Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal titular: Carmen Soler Gambin (Representante de la sección sindical CSIF)
- Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP)
- Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOO)



También está presente el técnico de personal y RRHH, Juan Carlos Corominas García.

También están las responsables de la consultora Equality Momentum, Elisa Iniesta y Sara Hernández.

Respecto del punto uno,

Se aprueba el acta del 12 de junio de 2025.

Respecto al punto dos, la parte de la administración propone una nueva modificación en la configuración de la Comisión Negociadora, **eliminar el voto de la secretaria** y añadir en la parte del Ayuntamiento a:

- Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal). DNI: 07565918E
- Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de Negociado de personal). DNI: 21497697B

De este modo, se propone la siguiente composición de la Comisión Negociadora con las consiguientes incorporaciones y modificaciones en la parte de la administración:

1. Por la parte de la administración:

- Presidente titular: Francisco Pérez Buigues (Concejal de Hacienda y Personal)
Presidenta suplente: Maite Sánchez Vaello (Concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad)
- Vocal titular: Sonia Sánchez Marín (Jefa de Servicios Sociales e Igualdad)
Vocal suplente: Rosalina Llinares García (Educadora Social)
- Vocal titular: Vicenta Marta Domenech Esquerdo (Técnica de Personal y RRHH)
Vocal suplente: Eduardo Ruadas Galiñanes DNI (Técnico Auxiliar en Prevención de Riesgos Laborales)
- Vocal titular: Juan Carlos Corominas (Técnico de personal).
Vocal suplente: Francisco Javier García Martínez (Jefe de negociado de personal)



2. Por la parte social:

- Vocal titular: Marisa Esquedo Cano (Representante de la sección sindical UGT)
Vocal suplente: Alberto Ormaza Cano (Representante de la sección sindical UGT)
- Vocal titular: Carmen Soler Gambin (Representante de la sección sindical CSIF)
Vocal suplente: Juan Manuel López Cortés (Representante de la sección sindical CSIF)
- Vocal titular: Sara Mayor Jurado (Representante de la sección sindical SEP)
Vocal suplente: Felipe Marco Llinares (Representante de la sección sindical SEP)
- Vocal titular: Amparo Candela Murcia (Representante de la sección sindical CCOO)
Vocal suplente: Israel Rodrigo Catalán (Representante de la sección sindical CCOO)

Siendo secretaria de la CN (con voz, pero sin voto) Elena Criado Calero (Agente de Igualdad).

Se aprueba la modificación de la composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de la Vila Joiosa.

Se acuerda igualmente firmar el reglamento de funcionamiento de la CN en la siguiente convocatoria de la CN para que incluya la nueva la composición de la Comisión negociadora.

Respecto al punto tres,

Sara Hernández y Elisa Iniesta, de la empresa Equality Momentum, proceden a leer las rectificaciones aportadas previamente por la Comisión Negociadora y se acuerda tener en



cuenta estas aportaciones en el nuevo Diagnóstico del II Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de la Vila Joiosa. Entre ellas, a destacar por su relevancia:

- Se aportará una tabla de equivalencias entre los datos económicos y la Relación de Puestos de Trabajo para clarificar conceptos clave en el diagnóstico.

Posteriormente, se procede a leer las principales conclusiones del Diagnóstico y tras un debate en profundidad en la mayoría de los casos, **la CN acuerda incluir estos cambios o modificaciones en el texto para mejorar su comprensión.**

Este nuevo texto se presentará, con las modificaciones ya incluidas y marcadas en un color que lo distinga en el documento, por correo electrónico por parte de la empresa, días antes de la siguiente reunión prevista para el miércoles 9 de julio.

En ruegos y preguntas, se emplaza a las personas que integran la CN a la próxima reunión presencial el próximo miércoles 9 de julio a las 11 horas en el Departamento de Recursos Humanos.

Y para que conste, se cierra la sesión a las 14.10.

/

IX. Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir-ne en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, fins que la normativa legal o convencional no obligue a la seua adequació. / *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.*

S'estableix el procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir-ne en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, fins que la normativa legal o convencional no obligue a la seua adequació. En el cas que es requerisca modificar el Pla d'igualtat, totes i cadascuna de les actualitzacions seran acordades per la Comissió de Seguiment, la qual durà a terme els treballs que siguen necessaris de canvi de l'informe diagnòstic i de les seues mesures. Les decisions es prendran sempre amb majoria simple, llevat que, en el Reglament de funcionament intern de la Comissió de Seguiment posterior, s'estipule una alternativa. En la resolució de discrepàncies o conflictes laborals que afecten l'aplicació, el seguiment,	Se establece el 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. 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. En la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación,
---	--

l'avaluaci3 o la revisi3 del Pla d'igualtat, s'acorda el procediment següent: - Procediment acordat per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir en l'aplicaci3, el seguiment, l'avaluaci3 o la revisi3: Amb caràcter previ a instar un procediment de modificaci3 s'ha d'identificar la situaci3 per cadascuna de les parts valorat cadascuna de les alternatives proposades. Una vegada rebuda i registrada la sol·licitud per tota la Comissi3 de Seguiment, es convocarà una reuni3 presencial o telepresencial en la qual es plantejarà el nou enfocament amb les seues justificacions. L'objectiu de la reuni3 serà valorar l'aprovaci3 de les millores i/ alternatives, i, si escau, aprovar-les per majoria simple; es reflectirà en acta el transcurs de la reuni3 al costat de les votacions i consideracions oportunes. En el cas que la necessitat de modificaci3 i millora siga aprovada per la Comissi3 de Seguiment, s'actualitzarà del Pla d'igualtat i figurarà en acta la data exacta de l'adaptaci3. Tant la nova versió del Pla d'igualtat de l'organitzaci3 com l'acta de la reuni3 de la Comissi3 de Seguiment seran accessibles a totes les persones que la componguen mitjançant un recurs digital compartit. En el cas que les discrepàncies produïdes entre els membres de la Comissi3 entren en conflicte i no s'aconsegueixca una majoria simple, aquesta podrà solucionar-se d'acord amb el procediment de conciliaci3 regulat en	seguimiento, evaluaci3 o revisi3 del Plan de Igualdad, se acuerda el siguiente procedimiento: - Procedimiento acordado para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicaci3, seguimiento, evaluaci3 o revisi3: Con carácter previo a instar un procedimiento de modificaci3 se ha de identificar la situaci3 por cada una de las partes valorado cada una de las alternativas propuestas. Una vez recibida y registrada la solicitud por toda la Comisi3n de Seguimiento, se convocarà una reuni3n presencial o telepresencial en la que se plantearà el nuevo enfoque con sus justificaciones. El objetivo de la reuni3n serà valorar la aprobaci3n de las mejoras y/ alternativas, y en su caso, aprobar por mayoria simple, reflejando en acta el transcurso de la reuni3n junto a las votaciones y consideraciones oportunas. En el caso de que la necesidad de modificaci3n y mejora sea aprobada por la Comisi3n de Seguimiento, se procederà a la actualizaci3n del Plan de Igualdad figurando en acta la fecha exacta de la adaptaci3n. Tanto la nueva versi3n del Plan de Igualdad de la organizaci3n como el acta de la reuni3n de la Comisi3n de Seguimiento seràn accesibles a todas las personas que la compongan mediante un recurso digital compartido. En el caso de que las discrepancias producidas entre los miembros de la Comisi3n entren en conflicto y no se logre alcanzar una mayoria simple, ésta podrà solventarse de acuerdo con el procedimiento
--	--

el VI ASAC (VI Acord sobre Soluci3 Aut3noma de Conflictes Laborals [2]) o es tindr3 en compte l'AVENC-FSP per a iniciar un procediment de mediaci3. En el cas que aquesta no fora fruct3fera, s'iniciar3 un procediment d'arbitratge.	de conciliaci3n regulado en el VI ASAC (VI Acuerdo sobre Soluci3n Aut3noma de Conflictos laborales)² acudiendo a SIMA-FSP para iniciar un procedimiento de mediaci3n. En el caso de que 3sta no resultar3 fruct3fera, se iniciar3 un procedimiento de arbitraje.
--	--

² VI Acuerdo Interconfederal sobre Soluci3n Aut3noma de Conflictos Laborales. Gu3a r3pida realizada por Federaciones Estatales de UGT y la Comisi3n Ejecutiva Confederal y SIMA (Fundaci3n Servicio Interconfederal de Mediaci3n y Arbitraje) publicada en 2021.