



III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA (2025-2028)



ÍNDICE

- 1.- PRESENTACIÓN. COMPROMISO ALCALDÍA
- 2.- INTRODUCCIÓN
- 3.- PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVO GENERAL
- 4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 5.- MARCO JURÍDICO
- 6.- FASES:
 - 6.1. DIAGNÓSTICO.
 - 6.1.2.SITUACIÓN PLANTILLA
 - 6.2. PLAN DE ACCIÓN: EJES , OBJETIVOS, ACCIONES
 - 6.3. CALENDARIZACIÓN
 - 6.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7. ANEXOS



1. PRESENTACIÓN. COMPROMISO ALCALDÍA.

A pesar de los muchos avances a nivel legislativo y social en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desde el Ayuntamiento de Santa Pola queremos seguir profundizando en este sentido y queremos que la igualdad se instale de manera transversal tanto en la organización como en plantilla municipal y por ende, en nuestro municipio.

Desde la convicción de que la promoción de la igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación están en la base de la convivencia de nuestra comunidad, apostamos por la implementación del *III Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Santa Pola* como manifestación de nuestro compromiso con la justicia social y la equidad, que representa un paso crucial hacia la construcción de un municipio más inclusivo, respetuoso e igualitario.

Como Alcaldesa de Santa Pola me comprometo a desarrollar y a acompañar de manera activa el proceso de implantación de este Plan de Igualdad. Desde la Alcaldía, entendemos que la igualdad de género no sólo es un derecho fundamental, sino también un pilar esencial para el desarrollo sostenible y el bienestar de toda la ciudadanía.

Con el *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola*, trabajaremos por la igualdad por medio de acciones de sensibilización, formación, promoción igualitaria, fomento del lenguaje no sexista, etc...

Y para ello, destinaremos los recursos necesarios y estableceremos mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar que las medidas propuestas se implementen de manera efectiva y que sus objetivos se cumplan. Nuestro propósito es involucrar a toda la plantilla en la generación de la cultura de la igualdad, libre de todo tipo de violencia, de manera que la igualdad sea una realidad en nuestro día a día.



2.INTRODUCCIÓN.

La igualdad es un principio fundamental que busca garantizar que todas las personas, independientemente de su sexo, tengan las mismas oportunidades y derechos en todos los ámbitos de la vida. A la vez, es un principio jurídico universal, recogido y reconocido en diversos textos a nivel internacional, desde la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, hasta nuestra Ley 9/2003, de 2 de Abril para la Igualdad entre hombres y mujeres, de la Comunidad Valenciana.

Pero para llegar hasta hoy, la igualdad ha necesitado de una lucha histórica. Desde los movimientos sufragistas del siglo XIX, que lucharon por el derecho al voto de las mujeres, hasta los movimientos de derechos civiles del siglo XX, que buscaron la igualdad racial, la historia está llena de ejemplos de personas y colectivos que han luchado por un mundo más justo y equitativo. Estos movimientos han sido fundamentales para lograr avances significativos en la legislación y en la conciencia social sobre la importancia de la igualdad.

En el contexto actual, la lucha por la igualdad continúa siendo relevante. A pesar de los avances logrados, persisten desigualdades que deben ser abordadas de manera efectiva. Con el desarrollo del *III Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola*, se pretende que éste se una a las múltiples acciones que se vienen realizando, como una herramienta más para seguir avanzando hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

Este plan parte de la convicción de que la equidad y la justicia son esenciales para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad.

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los planes de igualdad son “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”

La resolución de 16 de Marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, establece que las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.



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. Partiendo de este principio establecido en la citada resolución, y con la pretensión de que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se integre de manera transversal en todas las actuaciones que a nivel municipal se lleven a cabo, el Ayuntamiento de Santa Pola quiere comprometerse al desarrollo e implantación de el *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*.

La idiosincrasia del Ayuntamiento de Santa Pola en referencia a la intermitencia en la presencia de profesionales responsables del desarrollo de los planes de igualdad desembocó en la prórroga del *II Plan de Igualdad* hasta el año 2024, momento en el cual se accede a retomar la contratación de una Agente de Igualdad, figura con la cual se garantiza la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de políticas públicas municipales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre hombres y mujeres.

3. PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVO GENERAL.

Este *III Plan de Igualdad* parte de la evaluación del *II Plan de Igualdad* por un lado, y del diagnóstico de la situación actual de la plantilla por otro, analizada ésta por medio de cuestionarios que se han lanzado a la totalidad del personal así como a los Sindicatos y Partidos Políticos.

Con el análisis de dicha información se concluye mantener dos de los tres **principios rectores** del plan anterior que van a actuar como orientadores de las actuaciones y los ejes:

- **Igualdad de trato**, atendiendo a que todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Santa Pola reciban el mismo trato y tengan las mismas oportunidades sin discriminación por razón de sexo, raza, origen étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, o cualquier otra circunstancia personal o social

- **Igualdad de representación**, para asegurar la participación, garantizar la inclusión y promover la diversidad en todos los sectores y organismos del Ayuntamiento.

y como nuevo principio rector:



- **Transversalidad**, integrando la perspectiva de género en todas las acciones y fases de la planificación de las políticas públicas municipales

Teniendo como referentes los principios rectores indicados, se establece como **OBJETIVO GENERAL del III Plan de Igualdad: INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MANERA TRANSVERSAL EN EL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA.**

En cumplimiento del artículo 47 de la Ley 3/2007, y en base al firme convencimiento de que la transparencia en la implantación del Plan de Igualdad es básica y necesaria, se garantizará el acceso a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto a los propios trabajadores y trabajadoras al contenido del Plan. De la misma manera el Plan será consensuado y negociado por medio de la Comisión Negociadora creada a tal fin, con el apoyo de la cual se calendarizarán las evaluaciones anuales con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones planificadas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola* se dirige y es de aplicación a todas las personas trabajadoras que tienen relación con la entidad:

1. **Funcionariado:** Incluye al personal funcionario de carrera y personal interino que desempeñan funciones administrativas y de gestión.
2. **Personal Laboral:** Abarca al personal contratado bajo el régimen laboral, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
3. **Personal Directivo:** Incluye a los cargos de dirección y gestión, asegurando que las políticas de igualdad se implementen desde los niveles más altos de la organización.
4. **Personal Temporal y Eventual:** También se aplica al personal temporal y eventual, garantizando que, independientemente de la duración de su contrato, se beneficien de las mismas políticas de igualdad.
5. **Personal de Empresas Contratadas:** personal de empresas externas que prestan servicios al ayuntamiento, asegurando que las políticas de igualdad se respeten en todas las áreas de colaboración.



6. Personal de los Organismos Autónomos Municipales

La finalidad es asegurar que todas las personas empleadas por y para el Ayuntamiento de Santa Pola, sin importar su posición o tipo de contrato, tengan las mismas oportunidades y se beneficien de un entorno laboral justo y equitativo.

5.MARCO JURÍDICO.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se tienen como referencia normativas de tipo legislativo que enmarcan las actuaciones desde el ámbito jurídico. Se detalla a continuación la legislación a la que se acoge este *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Santa Pola*, así como otros documentos de referencia que sirven como orientadores en su planificación (planes, acuerdos,..):

Ámbito Internacional

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General de la ONU en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Asamblea General ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 y ratificado por el Estado Español el 5 de enero 1984).
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General de la ONU en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y ratificado por el Estado Español el 6 de julio de 2001.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1979. Ratificado en el de 16 de diciembre de 1983 por España.
- La Plataforma de Acción de Pekín 95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995.
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en la ocupación y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (n.º 183).
- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial y el derecho a la protección de las trabajadoras.

Ámbito Europeo

- El tratado de la Unión Europea, acordado en 1992.
- El tratado de Ámsterdam, firmado en 1997.



- Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam.
- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2000.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación y ocupación.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, Estambul el 11 de mayo de 2011. Publicado en BOE nº 137 de 06 de junio de 2014. Con vigencia desde 01 de agosto de 2014.
- La Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de género 2011-2020.
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

Ámbito Nacional

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el goce de la misma (art. 9.2).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género (BOE n.º 313, de 29 de diciembre de 2004), recogió en los artículos 21 a 23 los derechos laborales y de Seguridad Social y en los artículos 24 a 26 los derechos de las víctimas funcionarias públicas.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 85, nº 1, 2 párrafo).
- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba lo la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para 2018-2021.
- Pacto de Estado en materia de Violencia de género. Se aprobó el 28 de septiembre de 2017.

Ámbito autonómico

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- El Decreto 133/2007 del Consejo que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana.
- Pacto Valenciano contra la Violencia de género y Machista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunidad Valenciana.
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.



Ámbito local

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

6. FASES.

6.1. DIAGNÓSTICO.

La elaboración del diagnóstico permitirá conocer y comprender el estado de la plantilla respecto a igualdad, identificar los posibles problemas que habrá que corregir e intentar solucionar para de esta forma, alcanzar o caminar hacia la igualdad real en la organización.

El presente diagnóstico se ha llevado a cabo teniendo en cuenta:

- a) la evaluación del *II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Pola (2018-2020)*
- b) la información obtenida por medio de cuestionarios dirigidos a las jefaturas de departamento, coordinadores y responsables de las diversas áreas municipales
- c) la información obtenida con los cuestionarios que se han dirigido a la totalidad de la plantilla en referencia a la situación y conocimiento de diversas áreas relacionadas con la igualdad y la realidad de la organización.
- d) Análisis de datos cuantitativos desagregados por sexos sobre la situación de la plantilla en relación a diferentes casuísticas.

6.1.2. SITUACIÓN DE LA PLANTILLA

Del análisis cuantitativo de los datos de la plantilla desagregados por sexos facilitados por el Departamento de Recursos Humanos, junto a los resultados de los cuestionarios dirigidos a todo el personal, destacamos los siguientes indicadores que se han utilizado en el DAFO con el que se ha elaborado el diagnóstico:

Análisis datos de la plantilla:

- **Plantilla relativamente equilibrada** en la composición por sexos (53,45% hombres, 46,54%



mujeres)

- Hay mayor porcentaje de hombres tanto entre el **funcionariado** (54% hombres, 46% mujeres) , como entre el **personal laboral** (53% hombres, 47% mujeres)
- Entre las **jefaturas de negociado** es mayor el número de hombres (35) que el de mujeres (24)
- Porcentaje mayoritario de mujeres en las **nuevas incorporaciones** a la plantilla durante el año 2023 (68 mujeres, 58 hombres).
- Hay varias **áreas en las que las mujeres están representadas mayoritariamente** , como Servicios Sociales (81%), Tesorería (85%), y Estadística (83%)
- Las áreas en las que los hombres ocupan el mayor porcentaje son **áreas tradicionalmente masculinizadas**, como Policía Local (88,23%), y Servicios Generales (96%).
- Durante el 2023 han solicitado **permisos de lactancia** 1 hombre y 1 mujer
- Ningún miembro de la plantilla ha solicitado **reducción de jornada** durante el año 2023
- 2 hombres han solicitado durante 2023 **permiso de paternidad**
- En la composición de los **Tribunales de selección de personal** , sólo en uno de los procesos (Bolsa de Trabajo de Educador/a social) el número de mujeres supera al de hombres.

Análisis datos cuestionarios:

- Del total de personas que han respondido, el **67,2% son mujeres**
- El grupo profesional mayoritario en las respuestas es el **grupo C** (54,5%), que junto al resto de grupos está representado mayoritariamente por mujeres
- El 62,1% de las personas que han respondido coinciden en que no se realizan publicaciones de las plazas vacantes
- Sólo un 1% considera que existen **barreras para la incorporación de las mujeres a la plantilla** en general.
- Más de la mitad (51,5%) de las personas que han respondido al formulario coinciden en que existen áreas excesivamente feminizadas o masculinizadas.
- En relación a la formación, casi la mitad de las personas que han respondido (44,8%), desconoce si existe un **plan de formación municipal**, y un 76% coincide en que desde el Ayuntamiento no hay oferta formativa o bien la mayoría de los cursos ofertados son externos (principalmente provienen de la Diputación).
- El 34,8% desconoce si ha habido **oferta formativa en relación a igualdad** de oportunidades y/o violencia de género.



- En relación a la **promoción**, únicamente el 9% de las personas que han contestado indica que se comunica al personal la existencia de vacantes.
- El 52,2% de las personas que han contestado no observan dificultades en la **promoción de mujeres** a puestos de mayor responsabilidad y/o coordinación; de éste porcentaje , el 30% son hombres.
- Según el 60% de las personas que han contestado a los cuestionarios, no existen o desconocen la existencia de **acciones para incentivar la promoción de mujeres en la plantilla**.
- En cuanto a **conciliación y corresponsabilidad**, el 52,2% de las personas que contestan consideran que las responsabilidades familiares influyen mayoritariamente en las mujeres a la hora de la promoción laboral. De ellas, el 77 % son mujeres.
- La mayoría de las personas que han respondido a los cuestionarios conocen las medidas de conciliación de las que dispone el Ayuntamiento. El 50% de ellas coincide en que su uso es mayoritariamente por parte de las mujeres, el 45% desconoce quién hace uso de dichas medidas.
- Respecto al uso del **lenguaje y la comunicación**, el 37% de las personas que han contestado considera que en general sí que se tiene en cuenta el uso del lenguaje no sexista. Los sectores donde de manera habitual se hace un uso no sexista del lenguaje son servicios sociales, igualdad, cultura, recursos humanos, tercera edad y asociacionismo.
- Más de la mitad de las personas que han contestado (53,7%) desconocen si se ha hecho difusión de la **Guía para el uso del lenguaje igualitario en la Administración**.
- En relación a la **prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, el 43,3% de las personas que han contestado desconocen la existencia del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso.
- Más del **70%** de las personas que han contestado desconocen los aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en cuanto a realización de estudios para su detección así como en cuanto a la puesta en marcha de medidas concretas.
- El 49% de las personas que han contestado no sabría dónde acudir en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo en su contexto de trabajo.
- El 52,2% de las personas que han contestado desconoce si se ha tenido en cuenta el sexo en la **evaluación de riesgos laborales**, y el 70% también desconoce si existen medidas de riesgos laborales diferenciadas por sexos.
- En relación a las medidas de conciliación y **mediación en situaciones de conflicto laboral** , el 64,25% de las personas que han contestado desconoce la existencia de medidas dirigidas a tal efecto.
- Un **61,2%** de las personas participantes desconocen si existen medidas para la prevención,



detección, y asesoramiento sobre situaciones de **violencia de género** en el ámbito laboral. Del 10 % que son conocedoras, el 85% son mujeres.

- Respecto al **clima laboral**, el 53,7% de las personas que responden consideran que no se llevan a cabo medidas para fomentar el buen clima laboral.

- Respecto a las propuestas y comentarios:

- La **conciliación y la formación** son dos de los temas recurrentes
- Implantar el **teletrabajo** como medida de conciliación, así como otras medidas relacionadas con el uso de los tiempos y la **flexibilidad**
- **Información** y formación en igualdad
- Reforzar la **equidad** en los sectores profesionales y la eliminación de estereotipos sexistas

Por medio de la herramienta denominada DAFO se ha sintetizado la información arriba expuesta para conseguir señalar los puntos débiles y amenazas detectadas que nos van a guiar hacia dónde dirigir las acciones del Plan.

COMPOSICIÓN PLANTILLA	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>- Hay mayor porcentaje de hombres tanto entre el funcionariado (54% hombres, 46% mujeres) , como entre el personal laboral (53%hombres, 47% mujeres)</p> <p>- Entre las jefaturas de negociado es mayor el número de hombres (35) que el de mujeres (24)</p> <p>- Hay sectores en los que no hay ninguna mujer, como Proceso de Datos y Obras.</p> <p>-Hay un sector en el que no hay ningún hombre, Vía Pública.</p>	<p>- Plantilla relativamente equilibrada en la composición por sexos (53,45% hombres, 46,54% mujeres)</p> <p>- Hay sectores en los que la proporción por sexos se iguala , como Infraestructuras (4 hombres, 4 mujeres), Comercio (2 hombres, 3 mujeres).</p>
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>- Siguen habiendo sectores excesivamente masculinizados , como la Policía Local (88,23% hombres, 11,7% mujeres) , y otros excesivamente feminizados, como Servicios Sociales (81% mujeres, 18,9% hombres).</p> <p>- No se ha diseñado la RPT con perspectiva de igualdad</p>	<p>- Porcentaje mayoritario de mujeres en las nuevas incorporaciones a la plantilla durante el año 2023 (68 mujeres, 58 hombres).</p>



FORMACIÓN	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">- La entidad no cuenta con plan de formación interno- Desconocimiento de la mayor parte de la plantilla respecto al plan de formación- No se han realizado formaciones en materia de igualdad durante el último año	<ul style="list-style-type: none">- Participación alta cuando ha habido formación- Sí que existen ofertas de formaciones por áreas
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Dificultades en la conciliación para participar en formación	<ul style="list-style-type: none">- Existencia de múltiples opciones de formación on line- Predisposición por parte de la Entidad para favorecer la formación- Demanda de formación por un alto porcentaje de la plantilla- Demanda de formación en Igualdad



SISTEMA DE INCORPORACIÓN /PROMOCIÓN	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">- Presencia mayoritaria de hombres en los tribunales de los procesos selectivos- El proceso selectivo en el que el tribunal estaba formado mayoritariamente por mujeres corresponde a una bolsa de trabajo de profesionales del área de servicios sociales, una de las áreas más feminizadas de la entidad- No se ha incorporado un tema de lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo público	<ul style="list-style-type: none">- Se ha incorporado temas de Igualdad en las convocatorias de empleo público- En las convocatorias de empleo público se utiliza el lenguaje no sexista
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">- La mayoría de la plantilla que ha respondido a los cuestionarios coincide en que no se realizan publicaciones de las plazas vacantes- Según el 60% de las personas que han contestado a los cuestionarios, no existen o no conocen medidas para incentivar la promoción de las mujeres dentro de la plantilla	<ul style="list-style-type: none">- Según los cuestionarios, no hay barreras para la incorporación de las mujeres a la plantilla- La adecuación de baremos en las pruebas físicas incluyendo la perspectiva de género es considerada importante por el área responsable



CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">- No ha habido en el último año solicitudes de reducción de jornada por conciliación, puede deberse al desconocimiento de dicho derecho o bien por la reducción del salario que implica- No se ha llegado a implantar el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación	<ul style="list-style-type: none">- El permiso de paternidad ha sido solicitado por dos hombres. Ejemplo de conocimiento de la normativa al respecto y muestra de equidad en estas medidas- Lo mismo ocurre con el permiso de lactancia, solicitado durante el año 2023 por un hombre y una mujer
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Ausencia de información sobre actualizaciones de normativa estatal y autonómica en relación a conciliación y corresponsabilidad- Las medidas de conciliación son utilizadas en su mayoría por mujeres	<ul style="list-style-type: none">- La mayoría de las personas que han contestado a los formularios conoce las medidas de conciliación de las que dispone el Ayuntamiento- Alta participación en los cuestionarios en este área, demanda alta de medidas de conciliación



COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">- Desconocimiento de un porcentaje alto de la plantilla de la existencia de una Guía de Lenguaje inclusivo- Según los cuestionarios, el lenguaje no sexista es utilizado en su mayoría por sectores que tradicionalmente lo tienen interiorizado (servicios sociales, igualdad, cultura, tercera edad, ...)	<ul style="list-style-type: none">- Las bases de datos y los documentos administrativos incluyen la variable sexo- Existencia de una Guía de Lenguaje inclusivo
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Se detecta falta de interiorización de la importancia del uso del lenguaje no sexista por parte de la plantilla	<ul style="list-style-type: none">- La utilización del lenguaje no sexista en las formaciones es una de las acciones considerada importante a la hora de su desarrollo por varias jefaturas de departamento- Se considera importante por el área responsable reforzar la acción de incluir la variable sexo en los documentos administrativos por parte de las áreas responsables- Se considera importante por el área responsable que la publicidad institucional no tenga contenido sexista ni estereotipado



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DEBILIDADES

- Desconocimiento por un porcentaje alto de las personas que han contestado a los cuestionarios de la existencia del Protocolo de actuación en situaciones de acoso
- Un 70% de las personas que han contestado a los cuestionarios, desconocen si se ha realizado estudios y acciones para la detección de situaciones de acoso
- El 49% de las personas que han contestado, no sabría dónde acudir en caso de sufrir una situación de acoso sexual en su ámbito laboral

FORTALEZAS

- Existencia de un Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo

AMENAZAS

- El Protocolo existente precisa ser revisado y actualizado

OPORTUNIDADES

- Las jefaturas de departamento implicadas consideran muy importante la difusión y conocimiento del Protocolo de actuación ante situaciones de acos



SALUD LABORAL	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none">- El 52% de las personas que han contestado desconoce si se ha tenido en cuenta el sexo en la valoración de los riesgos laborales- Más de 60% desconoce si existen medidas de mediación en situación de conflicto laboral	<ul style="list-style-type: none">- El plan de prevención de riesgos laborales está actualizado contemplando parcialmente la perspectiva de género- Incorporada parcialmente la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales- Existencia de Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">-Bajo porcentaje de respuestas en este área en los cuestionarios de la plantilla- Sólo el 10% de las personas que han contestado el cuestionario son conocedoras de la existencia de medidas de atención ante situaciones de violencia de género- No existen porcentajes destacables en cuanto a realizar estudio de género en la siniestralidad laboral	<ul style="list-style-type: none">- Del 10% de las personas que conocen la existencia de medidas de atención ante situaciones de violencia de género, el 85% son mujeres

En general se trata de una plantilla relativamente equitativa en varios aspectos: su composición en general está cerca de la paridad (53,45%-46,5%), al igual que en cuanto a la composición por grupos profesionales. Según datos del Negociado de Estadística, la plantilla en este momento está compuesta por 449 personas trabajadoras, se han contabilizado 68 respuestas a los cuestionarios de la plantilla general y 12 respuestas de jefaturas o puestos de coordinación. Con ello se observa que la participación ha sido escasa, pudiendo barajar como causas varias hipótesis relacionadas con la falta de tiempo, el desconocimiento, el periodo vacacional, la falta de la cultura de la participación e implicación en estos procesos en general, y en los temas relacionados en igualdad en particular. Por otro lado, la parte de la plantilla que ha participado muestra intereses y preocupaciones claras, sobre todo relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad, y con la falta de información o canales de comunicación en cuanto a formación, acceso a plazas vacantes y promoción. Se ha detectado desconocimiento en temas relacionados con la salud laboral, la prevención de riesgos y la existencia de protocolos al respecto. El tema de la comunicación y lenguaje no sexista no es de los prioritarios, y también existe desconocimiento al respecto.



En cuanto a las áreas implicadas, en general muestran predisposición a la hora de reforzar aquellas acciones que no se han desarrollado o las que quedaron parcialmente ejecutadas. Esto se ha analizado en la Evaluación del Plan.

En base a estos datos y teniendo en cuenta las acciones pendientes de desarrollar, se ha elaborado el siguiente Plan de Acción.

6.2. PLAN DE ACCIÓN: EJES , OBJETIVOS, ACCIONES

En base a las necesidades detectadas a partir del diagnóstico , y de la realidad del Consistorio , este Plan se plantea para su desarrollo en 4 años (2025 a 2028), y se estructura en 5 ejes estratégicos:

- Eje 1. Empleo y contratación
- Eje 2. Formación y capacitación
- Eje 3. Corresponsabilidad y conciliación
- Eje 4. Entorno laboral seguro
- Eje 5. Lenguaje y comunicación

El calendario de puesta en práctica de las medidas será de **2025 a 2028**. Semestralmente se llevará a cabo el seguimiento de las acciones y al concluir se llevará a cabo la evaluación final de los resultados obtenidos y la definición del nuevo plan de igualdad.

Este trabajo se llevará a cabo con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad creada a tal efecto y que será la encargada del seguimiento, impulso y evaluación del Plan.

A continuación se establecen los objetivos y acciones a desarrollar dentro de cada Eje, determinando áreas responsables e indicadores de evaluación.



EJE 1: EMPLEO Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO 1.1: Reforzar las políticas dirigidas a favorecer la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección.		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
1.1.1. Realizar un registro de la composición de órganos, tribunales y jurados de los procesos selectivos, desagregado por sexos	- nº de registros realizados	- Recursos Humanos
1.1.2. Realizar acciones compensatorias para facilitar el acceso a mujeres en aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas, siempre respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.	- nº de acciones compensatorias incluidas	- Recursos Humanos - Igualdad
1.1.3. Establecer medidas que favorezcan la promoción a cargos de responsabilidad de las mujeres dentro de la plantilla	- nº de medidas establecidas - nº de mujeres que han promocionado	- Recursos Humanos - Igualdad
1.1.4. Diseñar la RPT con perspectiva de género, desagregando los puestos por sexos y atendiendo al nombramiento de los puestos de manera genérica	- nº de puestos modificados - elaboración del registro	- Recursos Humanos - Igualdad
OBJETIVO 1.2.: Sensibilizar a la plantilla respecto a la importancia de contemplar la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
1.2.1. Realizar formaciones dirigidas a la plantilla encargada de contratación y de procesos de selección	- nº de formaciones impartidas - nº de personas participantes en las formaciones desagregado por sexos	- Recursos Humanos - Igualdad
1.2.2. Facilitar a las nuevas incorporaciones el Plan de Igualdad y material informativo y divulgativo elaborado por la Entidad	- nº de personas incorporadas desagregado por sexos	- Recursos Humanos - Igualdad



EJE 2: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		
OBJETIVO 2.1: Mejorar las condiciones de acceso de la plantilla a la formación.		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
2.1.1.Utilizar todos los canales disponibles para informar el personal sobre las ofertas de formaciones tanto propias como externas	-nº de formaciones comunicadas -nº de personas desagregado por sexos que accede a las formaciones	- Recursos Humanos
2.1.2.. Proporcionar formación continua gratuita en igualdad al personal	- nº de formaciones gratuitas realizadas	- Recursos Humanos -Igualdad
2.1.3. Llevar a cabo formaciones on line para facilitar la conciliación	- nº de formaciones on line que se desarrollan -nº de personas desagregado por sexos que realizan formaciones on line	- Recursos Humanos
OBJETIVO 2.2.: Incrementar la capacitación de la plantilla en temas relacionados con Igualdad.		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
2.2.1.Facilitar formación a los mandos intermedios y superiores en conciliación y en igualdad de oportunidades	-nº de formaciones impartidas -nº de personas participantes en las formaciones desagregado por sexos	- Recursos Humanos - Igualdad
2.2.2.Programas de formación dirigidos a toda la plantilla sobre igualdad y prevención de violencia de género	-nº de formaciones impartidos -nº de personas participantes en las formaciones desagregado por sexos	- Recursos Humanos - Igualdad
2.2.3.. Incluir la perspectiva de género en la formación interna elaborada internamente	-nº de formaciones con perspectiva de género	- Recursos Humanos - Igualdad
2.2.4. Difusión del Plan de Igualdad del Ayuntamiento por medio de campañas o jornadas informativas	-nº de campañas /jornadas realizadas -nº de personas destinatarias desagregado por sexos destinatarias	- Igualdad - Participación



EJE 3: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN		
OBJETIVO 3.1: Reforzar la implantación de las medidas de conciliación		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
3.1.1. Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas medidas y ajustes, en los aspectos legales en los que esta administración local tenga competencias.	- puesta en marcha del canal de recogida - n.º de sugerencias recibidas	- Igualdad - Recursos Humanos
3.1.2. Facilitar que las formaciones sean en horario laboral	- n.º de formaciones realizadas en horario laboral - n.º de personas participantes en las formaciones desagregado por sexos	- Jefatura de Departamento de todas las áreas
3.1.3. Instaurar protocolos de Teletrabajo	- n.º de protocolos generados - n.º de personas desagregado por sexos que hace uso del teletrabajo	- Informática - Todas las áreas
OBJETIVO 3.2 .: Promover los valores de la corresponsabilidad y la conciliación entre la plantilla		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
3.2.1 Campañas de difusión y sensibilización sobre medidas de conciliación	- n.º de campañas ejecutadas - n.º de personas destinatarias desagregado por sexos	- Igualdad - Recursos Humanos
3.2.2. Facilitar formación en corresponsabilidad y conciliación a la plantilla	- n.º de formaciones realizadas - n.º de personas desagregado por sexos que accede a las formaciones	- Igualdad
3.2.3. Facilitar formación en corresponsabilidad y conciliación a las jefaturas de departamento	- n.º de formaciones realizadas - n.º de personas desagregado por sexos que accede a las formaciones	- Igualdad



EJE 4: ENTORNO LABORAL SEGURO		
OBJETIVO 4.1 : Generar conciencia sobre la prevención y atención a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
4.1.1. Realizar acciones de información y divulgación del Protocolo de prevención de acoso sexual	- n.º de acciones implementadas -nº de personas destinatarias desagregado por sexos	- Recursos Humanos - Igualdad - Mesa Negociadora
4.1.2. Realizar material divulgativo y accesible sobre el protocolo para la plantilla y difusión entre la plantilla	- difusión del material en diversos momentos del año	- Igualdad - Recursos Humanos
OBJETIVO 4.2 : Promocionar la salud laboral de la plantilla		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
4.2.1. Reforzar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género	- elaboración y revisión del plan -nº de riesgos psicosociales incluidos	- Mesa negociadora - Recursos Humanos
4.2.2. Recoger datos desagregados por sexos de la siniestralidad laboral	- ejecución del registro	- Mesa negociadora - Recursos Humanos
OBJETIVO 4.3.: Facilitar soporte a las trabajadoras víctimas de violencia machista y de género		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
4.3.1. Proporcionar a la plantilla información para identificar situaciones de violencia machista y de género	- n.º de personas desagregado por sexos que solicitan información	- Igualdad
4.3.2. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a las empleadas víctimas de este tipo violencia	- n.º de personas desagregado por sexos que solicitan acompañamiento	- Igualdad
4.3.3. Ofrecer información y/o asesoramiento a cualquier miembro de la plantilla sobre posibles situaciones propias o ajenas sobre violencia machista y de género	- n.º de personas desagregado por sexos que solicitan información	- Igualdad



EJE 5: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN		
OBJETIVO 5.1.: Reforzar el uso y difusión de una comunicación no sexista e inclusiva		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
5.1.1. Acciones de difusión de la Guía de uso del lenguaje igualitario	- n.º de acciones realizadas - n.º de personas desagregado por sexos destinatarias	- Igualdad - Prensa y comunicación
5.1.2. Realización de campañas de concienciación sobre la comunicación no sexista	- n.º de campañas realizadas - n.º de personas desagregado por sexos destinatarias	- Igualdad - Participación - Prensa y comunicación
OBJETIVO 5.2.: Promover que el lenguaje no sexista se integre en la plantilla		
ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES
5.2.1. Revisar las comunicaciones lanzadas a la ciudadanía para que respeten el lenguaje no sexista y se eviten imágenes y roles estereotipados	- n.º de comunicaciones revisadas	- Igualdad - Prensa y comunicación
5.2.2. Difusión de material divulgativo entre la plantilla sobre el uso del lenguaje inclusivo	- elaboración y difusión del material	- Igualdad
5.2.3. Revisar que las comunicaciones internas (correos, actas, instrucciones,...) utilicen un lenguaje no sexista e inclusivo	- n.º de documentos/comunicaciones modificados	- Igualdad - Jefaturas de departamentos



6.3. CALENDARIZACIÓN

ACCIÓN	2025	2026	2027	2028
1.1.1. Realizar un registro de la composición por sexo de órganos, tribunales y jurados de los procesos selectivos				
1.1.2. Realizar acciones compensatorias para facilitar el acceso a mujeres en aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas, siempre respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.				
1.1.3. Establecer medidas que favorezcan la promoción a cargos de responsabilidad de las mujeres dentro de la plantilla				
1.1.4. Diseñar la RPT con perspectiva de género, desagregando los puestos por sexos y atendiendo al nombramiento de los puestos de manera genérica				
1.2.1. Realizar formaciones dirigidas a la plantilla encargada de contratación y de procesos de selección				
1.2.2. Facilitar a las nuevas incorporaciones el Plan de Igualdad y material informativo y divulgativo elaborado por la Entidad				
2.1.1. Utilizar todos los canales disponibles para informar al personal sobre las ofertas de formaciones tanto propias como externas				
2.1.2. Proporcionar formación continua gratuita en igualdad al personal				
2.1.3. Llevar a cabo formaciones on line para facilitar la conciliación				
2.2.1. Facilitar formación a los mandos intermedios y superiores en conciliación y en igualdad de oportunidades				
2.2.2. Programas de formación dirigidos a toda la plantilla sobre igualdad y prevención de				



violencia de género				
2.2.3.. Incluir la perspectiva de género en la formación interna elaborada internamente				
2.2.4. Difusión del Plan de Igualdad del Ayuntamiento por medio de campañas o jornadas informativas				
3.1.1.Poner en marcha el canal de recogida de sugerencias sobre medidas de conciliación, para implantar nuevas medidas y ajustes, en los aspectos legales en los que esta administración local tenga competencias.				
3.1.2. Facilitar que las formaciones sean en horario laboral				
3.1.3. Instaurar protocolos de Teletrabajo				
3.2.1 Campañas de difusión y sensibilización sobre medidas de conciliación				
3.2.2. Facilitar formación en corresponsabilidad y conciliación a la plantilla				
3.2.3. Facilitar formación en corresponsabilidad y conciliación a las jefaturas de departamento				
4.1.1. Realizar acciones de información y divulgación del Protocolo de prevención de acoso sexual				
4.1.2. Realizar material divulgativo y accesible sobre el protocolo para la plantilla y difusión entre la plantilla				
4.2.1. Realizar con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales				
4.2.2. Recoger datos desagregados por sexos de la siniestralidad laboral				
4.3.1.Proporcionar a la plantilla información para identificar situaciones de violencia machista y de género				
4.3.2. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a las empleadas víctimas de este tipo violencia				



4.3.3. Ofrecer información y/o asesoramiento a cualquier miembro de la plantilla sobre posibles situaciones propias o ajenas sobre violencia machista y de género				
5.1.1. Acciones de difusión de la Guía de uso del lenguaje igualitario				
5.1.2. Realización de campañas de concienciación sobre la comunicación no sexista				
5.2.1. Revisar las comunicaciones lanzadas a la ciudadanía para que respeten el lenguaje no sexista y se eviten imágenes y roles estereotipados				
5.2.2. Difusión de material divulgativo entre la plantilla sobre el uso del lenguaje inclusivo				
5.2.3. Revisar que las comunicaciones internas (correos, actas, instrucciones,...) utilicen un lenguaje no sexista e inclusivo				

6.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la viabilidad y efectividad del Plan, el cumplimiento de los objetivos y la modificación en su caso de las acciones para adaptarlas a las necesidades que vayan surgiendo, se va a llevar a cabo el seguimiento y evaluación del mismo por medio de los instrumentos establecidos reglamentariamente.

Se establece el seguimiento del Plan mediante la Comisión de Seguimiento del mismo que se reunirá a tal fin de manera semestral durante la vigencia del Plan. La Comisión estará formada por las figuras que han negociado y acordado la aprobación del Plan de Igualdad. De cara al seguimiento se puede convocar a otras figuras o profesionales que se considere necesarias en función de los puntos establecidos en el seguimiento semestral. Para el seguimiento se cumplimentarán las fichas de seguimiento de las acciones que se adjuntan como anexo.



Por otro lado, tal como establece el artículo 48 de la Ley 27/2018 de 27 de Diciembre de la Generalitat Valenciana, se realizará una evaluación intermedia a mitad del periodo de vigencia del Plan, y otra a su finalización.

En estas evaluaciones, los informes que realice la Comisión deberán contemplar aquellas propuestas de mejora que se consideren oportunas y ser comunicadas a los distintos departamentos para continuar con la implementación del Plan y la consecución de los objetivos planteados.

Una vez finalizada la vigencia del Plan , la Comisión de Seguimiento elaborará un informe final en el plazo de 6 meses desde su finalización en el que se valorará la consecución de los objetivos en su caso y se plantearán las nuevas líneas de cara al nuevo Plan de Igualdad.



7. ANEXOS

ANEXO 1

FICHA DE SEGUIMIENTO ACCIONES III PLAN DE IGUALDAD

EJE:		
OBJETIVO:		
ACCIÓN:		
DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S		TEMPORALIDAD DE LA ACCIÓN
BREVE DESARROLLO DE LA ACCIÓN		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN DESARROLLO	SI_ NO_	
DIFICULTADES ENCONTRADAS		
MODIFICACIONES ADOPTADAS	(especificar en su caso nuevas acciones/ responsables/plazos)	
GRADO DE EJECUCIÓN	ACCIÓN COMPLETADA __ ACCIÓN EN DESARROLLO __ ACCIÓN NO DESARROLLADA __	



ANEXO 2

CUESTIONARIOS.

A) CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA

B) CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN POR ÁREAS